

MÔNICA FREITAS FERREIRA

**Relação entre traços de personalidade, percepção de justiça distributiva,  
satisfação e comportamentos contraproducentes no trabalho**

Belo Horizonte  
2013

MÔNICA FREITAS FERREIRA

**Relação entre traços de personalidade, percepção de justiça distributiva, satisfação e comportamentos contraproducentes no trabalho**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Minas Gerais, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Desenvolvimento Humano

Orientadora: Elizabeth do Nascimento

Belo Horizonte  
2013

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na publicação

Serviço de Biblioteca e Documentação

Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

PPG  
PSICO  
LOGIA  
UFMG

## FOLHA DE APROVAÇÃO

**Relação entre traços de Personalidade, percepção de Justiça Distributiva, Satisfação e Comportamentos Contraproducentes no Trabalho**

**MONICA FREITAS FERREIRA**

Dissertação submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em PSICOLOGIA, como requisito para obtenção do grau de Mestre em PSICOLOGIA, área de concentração DESENVOLVIMENTO HUMANO, linha de pesquisa Desenvolvimento e Diferenças Individuais.

Aprovada em 20 de setembro de 2013, pela banca constituída pelos membros:

  
Prof(a). Elizabeth do Nascimento - Orientador  
UFMG

  
Prof(a). Livia de Oliveira Borges  
UFMG

  
Prof(a). Cristiane Faia de Moura  
Universo

Belo Horizonte, 20 de setembro de 2013.

A todas as pessoas que passaram por minha vida, e que sempre acreditaram que este sonho seria possível. Em especial minha família e aos queridos amigos, Iolanda Oliveira e Philippe Vieira.

## AGRADECIMENTOS

A concretização desse sonho, não seria possível sem ajuda, apoio e acolhimento de amigos especiais. Não tenho como mensurar a contribuição de cada um, na verdade a contribuição de todas essas pessoas juntas formou a peça fundamental na realização deste sonho.

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus, pela força, sabedoria e luz nos momentos de incerteza e de falta de fé. De maneira singela, agradeço aos meus pais (Armando e Vilma) que, mesmo sem grandes títulos, se mostram como mestres da vida na arte de amar e educar, e que em todos os momentos preferiram se ofuscar para que eu tivesse a oportunidade de brilhar, mostrado a cada dia que não importa o tamanho do sonho, se temos fé e coragem nada é impossível. Agradeço ao meu irmão Gustavo que esteve presente em todas as etapas deste trabalho, me apoiando e de maneira particular e, não permitindo que eu desanimasse ou pensasse em desistir.

À minha orientadora Dr.<sup>a</sup> Elizabeth do Nascimento quem me confiou esse riquíssimo trabalho, pelo apoio durante a realização do estudo, pelas orientações e por me proporcionar não apenas um crescimento profissional, mas, sobretudo crescimento pessoal.

A todos os meus professores que contribuíram com meu aprendizado e especial o professor Dr. Maycoln Teodoro, que esteve sempre apoiando e compartilhando seu vasto conhecimento.

Agradeço profundamente a todas as organizações, que contribuíram com esse estudo, disponibilizando o tempo de trabalho de seus funcionários para que a coleta de dados fosse realizada. De maneira especial, quero agradecer aos mais de 381 empregados de organizações da Bahia e de Minas Gerais, pela paciência, disponibilidade e dedicação ao responder os incansáveis itens dos seis instrumentos usados na pesquisa. Sem a contribuição destes não seria possível esse estudo.

Agradeço a Editora Vetor, pela correção dos protocolos do NEO-PI-R.

A todas as pessoas que, sem eu nem conhecer pessoalmente, se sentiram motivadas a convidar outras pessoas a participar da coleta de dados, a fim de que o objetivo do estudo fosse alcançado.

Aos alunos de iniciação científica Alexandra, André, Julie, Raika que contribuíram com a coleta e tabulação dos dados, na qual eu reconheço a grandiosa colaboração.

De modo especial gostaria de agradecer a minha querida e estimada amiga, Iolanda Oliveira, que durante todo o meu percurso no mestrado se fez presente me apoiando e me acolhendo nas decisões e incertezas encontradas durante esta jornada. Agradeço-a profundamente por estar sempre do meu lado, contribuindo para que cada passo fosse dado com sabedoria e sensatez.

Ao meu querido amigo Philipe Vieira, também por estar sempre comigo, apoiando e me incentivando a acreditar em meus sonhos, meus sinceros agradecimentos.

À estimada amiga Carolina Sofal, quem compartilhei todas as vivências durante o mestrado.

Agradeço a todos os amigos que estiveram comigo e contribuíram de maneira pontual com esse estudo os quais compartilhei todos meus anseios, angústias e dificuldades como. Os caros amigos, Juliana, Inocência, Amanda, João Franco, Emília, Profº Marcelo, Carlos Guilherme, Alina, Cassiano, Eunhaira, Walkiria, Natália, Marina e minha estimada madrinha Claudia que, de maneira sábia e particular ofereceram tempo e zelo a todas as minhas demandas.

Em fim, a todos que aqui não foram citados, mas que contribuíram de alguma forma para a realização desta etapa muito valiosa de minha vida, meu muito obrigado!

## RESUMO

A presente pesquisa teve por objetivos verificar as relações entre as dimensões da personalidade, satisfação com o trabalho e percepção de justiça distributiva com comportamento contraproducente no trabalho (CCT). Participaram deste estudo 381 profissionais, do setor público e privado, sendo 142 residentes em cidades de Minas Gerais e 239 em cidades da Bahia, todos com vínculo empregatício formal há mais de um ano e em diferentes níveis hierárquicos, socioeconômico e de escolaridade sendo, a maioria do ensino médio (35,4%), seguido daqueles com pós-graduação (34,1%). Da amostra total, 74,3% eram do sexo feminino, a idade dos participantes variou entre 18 e 69 anos ( $DP = 8,47$ ;  $M=30,42$ ). A composição desta amostra foi por conveniência. O tamanho das organizações variou de micro (12,0%) a grande porte (46,0%). Os instrumentos utilizados foram: *Workplace Deviance Scale* (WDS), *California Psychological Inventory* (CPI-Cp), Escala de Satisfação no Trabalho, Escala de Percepção de Justiça Distributiva e o NEO-PI-R. Os resultados evidenciaram, de forma geral, correlações de magnitudes consideradas nulas à moderadas entre as diferentes variáveis. Os fatores de personalidade neuroticismo, amabilidade e conscienciosidade e os fatores de satisfação no trabalho – satisfação com a natureza do trabalho e com promoções apresentaram correlações de magnitude moderada com os comportamentos contraproducentes. Quanto maior a pontuação em amabilidade, conscienciosidade e satisfação no trabalho menor o envolvimento dos funcionários em comportamentos contraproducentes e quanto maior o escore no fator neuroticismo maior o envolvimento com CCTs.

Palavras-chave: comportamento contraproducente no trabalho, personalidade, satisfação no trabalho, justiça distributiva, psicologia organizacional.

## ABSTRACT

This study had the objective of verifying possible relations among the dimensions of personality, job satisfaction and the perception of distributive justice of workers with the occurrence of counterproductive workplace behaviours (CWB). 381 workers participated in this study with 142 of them being residents of cities of the Minas Gerais State – Brazil and 239 from cities of the Bahia State – Brazil. They had different educational and socioeconomic statuses, the majority completed high school (35,4%), followed by those with post graduate studies (34,1%), and finally those with higher education (30,2%). The participants were employees from public and private sectors all of them with formal employment relationships for over a year in different divisions of the workplace and hierarchical levels. 74,3% of the total sample were female and the age of the participants varied between 18 and 69 ( $DP = 8,47$ ;  $M=30,42$ ). The composition of this sample was carried out through convenience. The size of the companies varied from small (12,0%) to large companies (46,0%). This study used the *Workplace Deviance Scale* (WDS), the *California Psychological Inventory* (CPI-Cp), the Job Satisfaction Scale, the Perceived Distributive Justice Scale and the NEO-PI-R. The results showed, generally, correlations of magnitudes considered to be null to moderate amongst different variables. The personality factors: Neuroticism, Amiability, Conscientiousness and the factors of job satisfaction – Satisfaction with the nature of the job and promotions presented correlations of moderate magnitude with the counterproductive behaviours. However, the higher the score on Amiability, Conscientiousness and job satisfaction the less involvement of the employees with counterproductive behaviours, while the higher the score on Neuroticism the more involvement with CWBs.

Keywords: counterproductive workplace behaviour, personality, job satisfaction, distributive justice, organizational psychology.

## LISTA DE TABELAS

### Artigo 1

Tabela 1 – Coeficientes de correlação de Pearson entre os cinco fatores de personalidade e fatores CCTs .....34

Tabela 2 - Modelo de regressão linear múltipla para escore CPI-Cp .....36

Tabela 3 - Modelo de regressão linear múltipla para Escore de CCT geral.....37

Tabela 4 - Modelo de regressão linear múltipla para Escore de CCT Organizacional....37

Tabela 5 - Modelo de regressão linear múltipla para Escore de CCT Interpessoal.....38

### Artigo 2

Tabela 1 - Matriz de correlação entre os fatores de CCT, variáveis pessoais e personalidade.....57

Tabela 2 - Modelo de regressão linear para Escore CCT-O.....59

Tabela 3 - Modelo de regressão linear para Escore CCT-I .....60

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CCT	Comportamento Contraproducente no Trabalho
CCT- O	Comportamento Contraproducente Organizacional
CCT- I	Comportamento Contraproducente Interpessoal
CPI-Cp	<i>California Psychological Inventory</i>
EPJD	Escala de Percepção de Justiça no Trabalho
EST	Escala de Satisfação no Trabalho
LADI	Laboratório das Diferenças Individuais
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
WDS	<i>Workplace Deviance Scale</i>



4.1.6 Referências.....	41
<b>4.2 Artigo 2.....</b>	<b>42</b>
4.2.1 Resumo.....	44
4.2.2 Abstract .....	45
4.2.3 Introdução .....	46
4.2.4 Método.....	51
4.2.4.1 Participantes.....	51
4.2.4.2 Instrumentos.....	52
4.2.4.3 Procedimentos de coleta de dados .....	54
4.2.4.4 Procedimentos de análise dos dados.....	55
4.2.4.5 Resultados.....	56
4.2.4.6 Discussão e conclusão.....	60
4.2.4.7 Referências.....	63
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>66</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>68</b>

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 *Delimitação do tema*

A Psicologia do Trabalho e das Organizações é uma área da ciência psicológica que tem se dedicado à aplicação do conhecimento na compreensão do comportamento humano no trabalho. Sua finalidade é viabilizar soluções de problemas organizacionais buscando reconhecer e intervir sobre os fenômenos e processos pertencentes ao contexto organizacional. Existem constantes aperfeiçoamentos no que tange à teoria e à prática, que pretendem expandir a Psicologia do Trabalho e das Organizações para além do conhecido, como, por exemplo, o recrutamento e seleção, o treinamento e desenvolvimento, dentre outros. Para que ocorra essa expansão é necessário que o ambiente organizacional, a natureza do trabalho e as características individuais dos funcionários sejam percebidas de maneira diferenciada pelos profissionais da área (Zanelli & Bastos, 2004).

Em função da complexidade do objeto de estudo da Psicologia do Trabalho e das Organizações, faz-se necessária a associação com outras áreas da própria Psicologia, como a Avaliação Psicológica. A interseção entre essas duas áreas do saber psicológico possibilita aos psicólogos esse olhar diferenciado para as organizações. Segundo Baumgartl, Pagano e Lacerda (2010) os psicólogos organizacionais e do trabalho fazem uso de testes psicológicos com objetivo de investigar as diferenças individuais das pessoas e as possíveis contribuições dessas características para o desempenho no trabalho.

O desempenho de um empregado depende do conjunto de comportamentos emitidos por ele, podendo ser compatível ou não com a expectativa da organização sobre o seu trabalho. Dentre os diversos comportamentos organizacionais estão àqueles considerados contraproducentes. Robinson e Bennett (1995) definem comportamentos contraproducentes

como quaisquer comportamentos voluntários que violam normas e princípios da organização, ameaçando, desta forma, o bem-estar da organização e/ou de seus membros. Predominam as suposições de que estes comportamentos decorrem da influência particular ou combinada de dois grandes grupos de fatores: variáveis individuais que diz respeito à personalidade e situacionais (Vardi & Weitz, 2004). Esses comportamentos são passíveis de mensuração por meio de escalas psicológica.

As pesquisas sobre o comportamento contraproducente no trabalho (CCT) iniciaram por volta de 1985, mas as publicações sobre o tema começaram a se expandir há pouco tempo com os estudos de (Fine, Horowitz, Weigler & Basis 2010; Ones, 2002; Robinson & Bennett, 2000). No Brasil, estudos voltados para a compreensão deste tema ainda é escasso, tendo em vista o número de pesquisas publicadas na área, como o estudo desenvolvido por Guimarães, Stephanini, Barros, Gomes e Sebastião (2008) e também por Baumgartl, Nascimento, Patrick, Arvey e Krueger (2009).

Os estudos voltados para a compreensão de comportamentos emitidos no ambiente de trabalho mostram que os CCTs interferem no desenvolvimento saudável da organização (Fine et al., 2010; Marcus & Schuler, 2004; Vardi & Weitz, 2004). Esse trabalho abordará, então, os comportamentos contraproducentes, seus antecedentes e as escalas utilizadas para sua mensuração, com objetivo de correlacionar traços da personalidade, variáveis do trabalho (percepção de Justiça Distributiva e Satisfação) e Comportamentos Contraproducentes no Trabalho (CCTs).

Dentre as justificativas para a realização de estudos sobre CCTs estão, prejuízo no relacionamento intergrupo; queda no desempenho da organização; perdas financeiras significativas e escassez de estudos no contexto brasileiro. O presente estudo permitirá que observações sejam feitas para compreender quais variáveis, se de personalidade, ou de percepção do ambiente de trabalho, ou ambas, antecedem o comportamento contraproducente.

Parte-se do suposto que, a identificação das origens de tais comportamentos pode contribuir para a prevenção, o desenvolvimento da organização do trabalho e o bem-estar intergrupo.

Apesar das evidências trazidas por estudos internacionais de que as variáveis de personalidade e situacionais são preditores válidos de CCTs, ainda há necessidade de estudos que verifiquem a predição desses comportamentos na cultura brasileira. Esse estudo faz parte de um projeto maior desenvolvido pelo Laboratório das Diferenças Individuais (LADI) da UFMG. Além disso, foi influenciado pelas vivências da mestranda na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações, com foco na observação e análises da natureza da atividade laboral.

A presente dissertação é constituída por quatro capítulos: introdução, referencial teórico, dois artigos e considerações finais. A introdução trata de uma visão geral do tema, da relevância do estudo e a exposição dos objetivos. Na segunda parte é explorado o referencial teórico que serviu de base para esse trabalho. A terceira compreende dois artigos que expõem resultados da pesquisa. O primeiro artigo aborda a associação entre traços de personalidade e CCT por meio de medidas que avaliam o comportamento de maneira explícita e implícita. O segundo artigo apresenta a investigação das variáveis: traços de personalidade, satisfação no trabalho, justiça distributiva e os grupos de CCT – Comportamento Contraproducente Organizacional (CCT-O) e Comportamento Contraproducente Interpessoal (CCT-I). Cabe ressaltar que, ao entrar em contato com os dois artigos que compõem essa dissertação, o leitor irá se deparar com alguns trechos apresentados previamente no referencial teórico, o que se mostrou inevitável para adequá-los à estrutura deste trabalho. Ao final, serão relatadas as considerações finais sobre o estudo de forma geral e propostas futuras.

## **1.2 Objetivos**

### *1.2.1 Objetivos gerais da pesquisa*

- Avaliar a relação entre traços de personalidade, percepção de justiça distributiva, satisfação e comportamentos contraproducentes no trabalho.

### *1.2.2 Objetivos específicos da pesquisa*

- Identificar quais fatores da personalidade pode prever a ocorrência de comportamentos contraproducentes no ambiente de trabalho (Artigos 1 e 2);
- Investigar que tipo de medida de CCT (explícita e implícita) afeta as relações entre traços de personalidade e CCT (Artigo 1);
- Analisar se as variáveis, justiça distributiva e satisfação no trabalho são preditores de CCT (Artigo 2).

## 2 REFERENCIALTEÓRICO

### *2.1 Comportamento contraproducente no trabalho*

Comportamentos descritos na literatura como contraprodutivos, contraproducentes ou desviantes são considerados como atos intencionais praticados por qualquer empregado, entendidos como prejudiciais ao bem-estar da organização e de seus funcionários e vistos como contrários aos legítimos interesses da organização (Bennett & Robinson, 2000; Cullen & Sackett, 2003; Martinko et al., 2002; Marcus & Schuler, 2004; Vardi & Weitz, 2004). É descrito nos estudos sobre o comportamento contraproducente o envolvimento de empregados com roubos e retenção de produção – má destinação do tempo dedicado ao trabalho através de comportamentos de procrastinação, envolvimento com tarefas não concernentes ao trabalho, dentre outras – como concomitante à existência das organizações (Cullen & Sackett, 2003; Vardi & Weitz, 2004).

Esse fenômeno atinge proporções globais, manifestando-se em diferentes tipos de cultura. Tais comportamentos estão presentes em todo tipo de organização e em todas as categorias de trabalho, ou seja, desde os cargos hierarquicamente mais baixos até os mais altos. Dessa forma, quase todos os membros de uma organização, em algum momento, já se envolveram em algum tipo comportamento contraproducente (Vardi & Weitz, 2004).

A preocupação de pesquisadores e profissionais da psicologia organizacional e do trabalho com o comportamento contraproducente nas organizações sempre existiu, embora tais comportamentos não fossem compreendidos nesse “leque” que o conceito de CCTs atualmente abarca. Condutas como rotatividade, absentismo, acidentes de trabalho, assédio moral e sexual, uso de drogas, roubos e fraudes, dentre outros, inicialmente eram estudados de maneira isolada e não como parte de um grupo de comportamentos, como proposto pelos

estudiosos dos CCTs. Pesquisadores como Bennett e Robinson (2000), Cullen e Sackett (2003), Marcus e Schuler (2004), Vardy e Weitz (2004) buscaram classificar e compreender os comportamentos contraproducentes dentro da organização como parte de um quadro mais amplo, sistemático, teórico e conceitual.

Para que os comportamentos sejam considerados contraproducentes no trabalho é preciso que tenham as seguintes características: devem constituir claramente um ato volitivo, devem ser potencialmente prejudiciais, mas que não resultem necessariamente em algo indesejável e, por fim, devem ir contra os interesses reais da organização (Martinko et al., 2002; Marcus, & Schuler, 2004). Podem, ainda, variar de acordo com a gravidade do comportamento, podendo ser considerados de baixa gravidade, como em caso de roubo de pequenos objetos, ou de alta gravidade, como no caso de comportamento violento ou desvio de financeiro de alto valor. Outros comportamentos como, a falta ao trabalho em excesso justificada pelo alto número de atestados médicos entregues no local de trabalho, sem que de fato o funcionário esteja vivenciando um histórico de doença, é compreendido como um comportamento contraproducente. É entendido que o funcionário não estaria burlando uma norma da organização, mas pode ser percebido como uma ação contrária aos interesses da organização e caracterizado como comportamento contraproducente (Cullen & Sackett, 2003).

A principal característica do comportamento contraproducente é que a ação em si deve ter caráter intencional e não acidental. O funcionário faz a escolha de se comportar de determinada forma, a fim de prejudicar a organização e seus membros, mesmo que a ação pareça involuntária. Por exemplo: um funcionário executa suas tarefas mais lentamente, possivelmente por sofrer com a falta de uma habilidade determinada, mas cumpre o objetivo proposto. Não se pode classificar sua conduta como comportamento contraproducente, pois a sua intenção não é executar o trabalho de forma incorreta. Em contrapartida, se há um

funcionário que possui a habilidade necessária para desempenhar uma função, mas de forma intencional planeja prejudicar o desenvolvimento do trabalho, pode-se inferir que ele se envolve em comportamento contraproducente (Vardy & Weitz, 2004).

Do mesmo modo, pode-se pensar o acidente de trabalho como um comportamento contraproducente. Por exemplo, apesar de todo o esforço do funcionário de utilizar todos os equipamentos e procedimentos de segurança, o acidente ocorre, e causa danos para a organização e/ou para os colegas de trabalho. Para que ele seja considerado como comportamento contraproducente, o não uso dos procedimentos de segurança deve ser intencional, evidenciando uma postura imprudente do comportamento do empregado, podendo prejudicar a si mesmo e aos colegas de trabalho.

O roubo também pode ser categorizado como um CCT, entretanto a intencionalidade do ato o define. Em outras palavras, uma pessoa pode roubar apenas pelo desejo de possuir um objeto, se justificando ao afirmar de que a organização não notaria a ausência do item roubado, ou que este não era mais necessário. Esta ação mesmo sem a intenção de prejudicar a organização é considerada um CCT, pois vai contra os interesses legítimos da mesma. Por outra forma, o roubo pode ter a intencionalidade específica de causar danos quer seja à organização ou aos colegas, ao se retirar um item essencial ao desenvolvimento do trabalho (Colbert et al., 2004; Fox & Spector, 1999).

As consequências desse tipo de comportamento podem afetar financeiramente a sobrevivência da organização e gerar comprometimento no relacionamento intergrupo. Em outras palavras, trata-se do desempenho organizacional, compreendido como a somatória de comportamentos que repercutem na dinâmica da organização de forma benéfica ou prejudicial, incluindo-se nessa dimensão os contraproducentes (Rotundo & Sackett, 2002). Para melhor compreensão de tais atos na organização, estudiosos da Psicologia do Trabalho e das Organizações se dispuseram a compreender a percepção dos trabalhadores sobre sua

atividade e suas diferenças individuais, e relacioná-las com o comportamento contraproducente (Fine et al., 2010; Marcus & Schuler, 2004; Vardi & Weitz, 2004).

A contraproduktividade no trabalho é geralmente resultado de um ou mais eventos específicos que fazem com que o empregado cometa determinados atos. Os eventos motivadores de CCTs podem ser a percepção do trabalhador de pressões financeiras ou sociais, tratamento injusto, condições precárias de trabalho ou outros episódios que possam causar um senso de disparidade e/ou ofensa, provocando no indivíduo um desejo de lidar com a questão ou expressar sua insatisfação por meio do comportamento contraproducente. Além destes fatores motivadores dos CCTs, deve-se levar em conta os fatores individuais de personalidade como a responsabilidade, a capacidade de adaptação, a forma de se relacionar com os colegas de trabalho e a estabilidade emocional (Colbert, Mount, Harter, Witt, & Barrick, 2004; Dalal, 2005; Mount, Ilies & Johnson, 2006).

Embora tais comportamentos apareçam presentes em pesquisas de diversas culturas, ainda requer pesquisas no contexto brasileiro, com objetivo de compreender questões relacionadas ao desempenho organizacional. É válido destacar a importância de se investigar a contribuição específica dos aspectos da personalidade e das percepções situacionais dos indivíduos, a fim de se obter um melhor entendimento do comportamento no ambiente de trabalho, particularmente, o comportamento contraproducente. Em contrapartida, do ponto de vista da prática profissional, os achados em pesquisas com essa abordagem, poderão ser úteis como recursos auxiliares para tomada de decisões em processos seletivos e em avaliações periódicas com intuito de promover o desenvolvimento organizacional.

## ***2.2 Abordagem Fatorial da Personalidade***

O termo personalidade está ligado às características individuais e à maneira das pessoas pensarem, sentirem e se comportarem. No cotidiano, o indivíduo expressa a sua personalidade de diversas formas e, segundo Andrade (2008), ela pode ser percebida como a impressão que causa aos outros, produzindo reações diversas. Por exemplo, as pessoas podem ser reconhecidas por apresentarem uma personalidade “agressiva”, “aberta”, “afetuosa”, “submissa”, “temerosa”, dentre outras.

Hall, Lindzey e Campbell (2000) afirmam que o conceito de personalidade é definido por diversas teorias que se propõem a explicar, através das características do indivíduo, padrões consistentes de sentimentos, pensamentos e comportamentos observados no convívio social. Pasquali (2003) ressalta que o termo personalidade possui amplo significado, o que tende a levar muitos psicólogos a ter um modo particular de entendimento do conceito. Portanto, faz-se necessária a definição de uma linha teórica específica que explique o construto a ser pesquisado. Além disso, é importante delimitar que aspecto será estudado, sem desconsiderar a existência de outras teorias que possam explicar o mesmo fenômeno, tampouco considerar a base escolhida como única (Andrade, 2008).

Para este estudo foi escolhida a abordagem fatorial dos traços como teoria para compreensão da personalidade. O conceito de traço se refere a padrões consistentes de como os indivíduos se sentem, se comportam e pensam. São considerados características da personalidade que se tornam estáveis ao longo da vida e podem ser usados para resumir, prever e explicar a conduta de uma pessoa (Pervin & John, 2004).

Os traços que compõem a personalidade humana foram determinados de diferentes maneiras por vários teóricos como Gordon W. Allport (1897-1967), Hans J. Eysenck (1916-1997) e por Raymond B. Cattell (1905-1998), que enfatizaram as diferenças individuais

existente em cada pessoa. Possuem visões diferentes sobre o uso da análise fatorial e sobre o número e a natureza das dimensões de traços necessárias para a descrição da personalidade. Embora haja diferença quanto ao uso dos métodos, a teoria e a pesquisa de traços permanece sendo um aspecto importante no campo da Psicologia e uma influência poderosa no campo da personalidade (Pervin & John, 2004).

Durante a década de 1980 e começo da década de 1990, dando continuidade aos estudos, alguns pesquisadores encontraram uma forma de organizar todos os traços em uma estrutura coerente. Posteriormente, com a melhora e sofisticação do método de análise fatorial, foi-se chegando ao consenso de cinco dimensões amplas conhecidas como “cinco grandes dimensões” ou “modelo do *Big Five*” (Pervin & John, 2004; McCrae, 2006).

As evidências para o modelo de cinco grandes fatores (CGF) derivam de três principais áreas: 1) análise fatorial de grandes conjuntos de termos linguísticos relacionados com os traços, 2) pesquisas interculturais testando a universalidade das dimensões dos traços e, por último, 3) a relação entre questionários de traços com outros tipos de questionários e avaliações (Pervin & John, 2004). A abordagem dos traços busca identificar, por meio da análise fatorial, traços de personalidade que estão conectados uns com os outros e que se mantêm estáveis ao longo do tempo e em diferentes situações (Baumgartl & Primi, 2005).

Para Pervin e John (2004), os traços de personalidade assumem três funções importantes: resumir, prever e explicar o comportamento de uma pessoa. A personalidade avaliada por meio dos traços é entendida como um sistema no qual as tendências inatas da pessoa interagem com o meio social, produzindo ações e experiências novas (McCrae, 2006). Os CGF têm sido aceitos como um modelo compreensivo dos traços, apresentando uma adequada da estrutura da personalidade e possibilitando a sua compreensão por meio da exploração sistemática de um conjunto de traços significativos e fornecendo amplitude destes por meio de facetas (Pervin & John, 2004; Costa & McCrae, 2007).

Os cinco fatores são reconhecidos como Neuroticismo (N), Extroversão (E), Abertura (O), Amabilidade (A) e Conscienciosidade (C). Este modelo é constituído por dois níveis: o superior, constituído pelos cinco grandes fatores supracitados, e o nível inferior, constituído pelos traços específicos caracterizados, cada um, por seis facetas (Flores-Mendoza & Colom, 2006). McCrae (2006) e Costa e McCrae (2007) definem o nível superior dos cinco grandes fatores e suas respectivas facetas:

- Neuroticismo (N - *Neuroticism*) diz respeito ao traço que se relaciona com emoções negativas e preocupação. As facetas que compõem este traço são: ansiedade, raiva/hostilidade, depressão, constrangimento, impulsividade e vulnerabilidade;
- Extroversão (E - *Extraversion*) diz respeito à sociabilidade, domínio social e qualidade de temperamento com alto nível de energia. As facetas são: acolhimento, gregarismo, assertividade, atividade, busca de sensações e emoções positivas;
- Abertura à Experiência (O - *Openness*) diz respeito ao interesse intrínseco na experiência em uma ampla variedade de áreas; tendência à originalidade e imaginação, sensibilidades aos sentimentos e interesse por ideias novas e valores não convencionais. As facetas são: fantasia, estética, sentimentos, ações, ideias e valores;
- Amabilidade (A - *Agreeableness*) tendência a atitudes e comportamentos pró-sociais como altruísmo, confiança, consideração e solidariedade. As facetas são: confiança, retidão, altruísmo, complacência, modéstia e sensibilidade;
- E por fim, a Conscienciosidade (C - *Conscientiousness*) diz respeito ao autocontrole e sentido prático com tendência ao planejamento, organização e execução de tarefas. As facetas são: competência, ordem, cumprimento do dever, esforço por realizações, autodisciplina e deliberação.

As possíveis aplicações deste modelo são extensas, como o uso dos CGF no contexto de orientação profissional, no diagnóstico de personalidade, na avaliação de psicopatologias e

orientações em caso de tratamentos psicológicos, além de oferecer estratégia de seleção de pessoal, implementação de estratégia motivacional no treinamento e em outros contextos organizacionais (Andrade, 2008).

### ***2.3 Satisfação no Trabalho***

Durante décadas, vários estudos têm sido desenvolvidos a fim de compreender os determinantes, conceitos e preditores da satisfação, bem como desenvolver técnicas capazes de mensurá-la em uma situação de trabalho (Siqueira & Jr Gomide, 2004). Essa relação do indivíduo com a atividade laboral é chamada de satisfação, e a terminologia “satisfação no trabalho” diz de uma experiência prazerosa ou um estado emocional positivo vivenciada pelo indivíduo a partir de uma avaliação feita da própria experiência de trabalho (Locke, 1976 *apud* Mount, Ilies & Johnson, 2006). De acordo com Coelho Jr e Faiad (2012), satisfação no trabalho refere-se a uma variável bastante utilizada em programas de recursos humanos nas organizações, com intuito de gerenciar programas de saúde mental e de qualidade de vida no trabalho.

Nas décadas de 1960 e 1970 o contexto organizacional vivenciou mudanças significativas no processo de compreensão dos fatores que interferiam nos resultados advindos do desempenho dos empregados. Os temas mais pesquisados nesse contexto eram satisfação e envolvimento com trabalho, com objetivo de identificar os possíveis antecedentes de comportamentos (absenteísmo e rotatividade) que poderiam influenciar no desempenho dos funcionários. Tais investigações também possuíam caráter econômico, cuja ideia era reduzir os custos relacionados à força de trabalho e aumentar os lucros a partir da manutenção de um contingente de trabalhadores mais satisfeitos com o seu ambiente de trabalho. Com isso seria reduzida a rotatividade e se manteria um quadro de funcionário mais produtivo, com

melhor desempenho físico e mental, e integrado à sociedade e à família (Siqueira & Jr Gomide, 2004).

Durante muito tempo o conceito satisfação foi compreendido de maneira diferente de como é entendido na atualidade. Recentemente foi classificado pelas seguintes dimensões: satisfação com a remuneração, com os pares de trabalho e superiores, com as promoções de cargos e com a natureza do trabalho. Esse conceito é conhecido como visão multidimensional de satisfação no trabalho. Apesar de esses diferentes aspectos serem considerados fontes de satisfação, se subdividem em pólos diferentes como: o superior e os pares de trabalho constituindo a dimensão do ambiente social; as promoções e salários constituindo a dimensão da gestão de pessoas (Siqueira, 2008).

Além da visão multidimensional da satisfação no trabalho, há outros fatores que a permeiam a própria satisfação no trabalho: as condições de trabalho, características individuais como personalidade e estado de ânimo, bem como características biológicas. Esses fatores são apontados como antecedentes da satisfação do indivíduo no contexto organizacional. A satisfação do trabalhador, então, é derivada da sua percepção sobre as dimensões do contexto do trabalho, relacionada com o seu investimento na direção da própria organização (Siqueira & Jr Gomide, 2004).

As consequências da satisfação para o contexto organizacional são significativas. Empregados com níveis de contentamento mais alto estão menos propícios a deixarem o seu emprego, reduzem o número de faltas e possuem um melhor desempenho e produtividade. Siqueira e Gomide Jr (2004) e Martins (1984) ressaltam que o vínculo afetivo do funcionário pelos cinco fatores que integram a teoria da satisfação (chefia, colegas, salário, promoções e trabalho) possui relação positiva com a redução da taxa de rotatividade, absenteísmo e melhora do desempenho na realização da sua atividade.

De acordo com Martins (1984), a satisfação é percebida como crenças e valores que seriam utilizados pelos indivíduos para avaliar o trabalho. Sendo assim, quando esta avaliação resulta em um estado emocional agradável, promove satisfação. No entanto, quando esse resultado do estado emocional é desagradável à percepção do indivíduo, gera insatisfação. Para a autora, satisfação pode ser considerada como uma variável de natureza afetiva que se constitui em um processo mental de avaliações do indivíduo das experiências percebidas no trabalho. De acordo com essa perspectiva, sugere-se que os indivíduos que fazem avaliação negativa de seu trabalho, ou de experiências correlatas, estariam mais propensos a se envolver em CCTs, sugerindo a satisfação como uma preditora desses comportamentos.

Mount, Ilies e Johnson (2006) apontam que comportamentos contraproducentes podem ser influenciados por fatores individuais, como a personalidade, e por variáveis situacionais, a partir da avaliação que a pessoa faz sobre a sua satisfação no trabalho. Para Bennett e Robinson (2003), Mount et al. (2006) a satisfação no trabalho tem relação direta com CCTs, ao passo que, funcionários insatisfeitos tendem a emitir comportamentos contraproducentes. De acordo com Bennett e Robinson (2003), CCTs podem ser vistos como uma forma de adaptação e controle de um ambiente frustrante ou insatisfatório.

Quando os indivíduos estão insatisfeitos com a organização ou com seu chefe, eles podem reagir com comportamentos negativos como, diminuir o esforço na realização da tarefa, chegar atrasado ao trabalho, fazer pausas prolongadas no trabalho mais que as permitidas, etc. Todos estes exemplos são considerados CCTs dirigidos à organização. Além disso, o indivíduo insatisfeito com o seu trabalho, pode compartilhar sua insatisfação com os colegas motivando-os a se envolverem em CCTs, por exemplo, através de reclamações e retaliações no trabalho (Mount et al., 2006).

Os estudos sobre CCTs apontam correlações negativas entre comportamentos contraproducentes e satisfação no trabalho. No estudo desenvolvido por Dalal (2005) com

uma amostra de 6.106 empregados, a correlação foi de ( $r = - 0,28$ ) entre a percepção geral do funcionário sobre a avaliação da satisfação do trabalho e os CCTs. Tais resultados são semelhantes em magnitude de correlação entre satisfação no trabalho e CCTs com ( $r = - 0,30$ ) encontrados no estudo realizado por (Judge, Thoresen, Bono & Patton 2001). Dados de estudos longitudinais como o de Scott e Lias (2006) apontam que os funcionários relatavam atos contraproducentes nos dias em que se percebiam mais insatisfeitos com o trabalho, contrariamente aos dias que se percebiam satisfeitos.

O entendimento da função da satisfação no trabalho é imprescindível para a compreensão do desempenho da organização como um todo. A percepção do ambiente pelos empregados é o que define o seu comportamento no trabalho de forma geral, influenciando seu desempenho. Nesse estudo, o fator satisfação e suas categorias podem ter um papel de preditor dos comportamentos contraproducentes. Além da variável situacional supracitada, há uma segunda variável que pode influenciar o comportamento no trabalho, é a justiça distributiva, ou seja, a percepção do empregado a cerca a do quanto ele sente recompensado financeiramente pelo trabalho realizado. Esse tema será discutido a seguir.

#### ***2.4 Justiça Organizacional***

Justiça Organizacional é um termo amplo utilizado no contexto do trabalho, sendo definido por autores clássicos da área, por exemplo: Homans em 1961 e Adams em 1965, como os tipos de recompensa que o trabalhador espera receber, de acordo com o seu investimento e o seu desempenho no trabalho. Dentro do contexto organizacional, a justiça distributiva pode ser influenciada por o quanto o empregado perceber o ambiente de trabalho como justo ou injusto. É necessário o entendimento o que é percebido como justo pelo

funcionário, se este percebe como justas as distribuições de recursos, as relações políticas e interpessoais (Mendonça & Tamayo, 2004).

A justiça organizacional se subdivide em diferentes tipos, como: Justiça Distributiva, Justiça Procedimental e Justiça Interacional. Justiça Distributiva diz respeito à distribuição de recurso financeiro com relação à troca pelo serviço prestado à organização. Justiça de procedimento à tomada de decisão no grupo de trabalho. Já a justiça interacional se refere à percepção dos funcionários com relação ao tratamento interpessoal que recebe da chefia no ambiente organizacional (Mendonça, 2009). Neste estudo, será priorizada a discussão sobre a justiça distributiva, que diz respeito aos critérios utilizados para a distribuição de bens que podem afetar o bem-estar dos funcionários.

A noção de justiça é percebida individualmente por todas as pessoas e a apropriação que cada qual faz dela varia conforme a sua história, sua percepção e seus interesses. Com objetivo de entender determinados comportamentos dos trabalhadores, a psicologia busca compreender como a retribuição obtida pelos funcionários de uma organização ante o seu desempenho pode influenciar a sua percepção de justiça no trabalho (Filenga & Siqueira, 2006). Um empregado ao ingressar na organização, assume a responsabilidade de respeitar as normas, valores e costumes, além de se comprometer em desempenhar bem as atividades pertinentes ao seu cargo. Por conseguinte, a organização beneficiada pelos seus serviços, o retribui por seu desempenho a fim de prevalecer o princípio da equidade (Ferreira & Siqueira, 2005; Mendonça & Tamayo, 2004).

Desde os estudos de Adams em 1965, e com o surgimento da teoria em questão, os estudos referentes à justiça no trabalho ganharam força e serviram de base para a compreensão de comportamentos como o absenteísmo, a rotatividade e outros comportamentos contraproducentes no trabalho (Francis, Prosser & Cameron, 2010; Ferreira & Siqueira, 2005; Mendonça & Tamayo, 2004; Kelloway). De acordo com a pesquisa de

Rego (2000), os indivíduos que consideravam a retribuição oferecida pela organização como injusta, que não se sentiam valorizados pelo seu esforço, passavam a apresentar resultados muito negativos em relação ao esperado pela organização. Consequentemente, o resultado era insatisfação, baixo desempenho individual e/ou organizacional, *turnover* e absenteísmo.

A percepção da retribuição financeira acerca do serviço prestado à organização quando não percebido pelo funcionário como justo, pode causar no funcionário sentimentos de injustiça, e uma forma de justificar tal sentimento, pode ser se envolver em comportamentos contraproducentes como, furto de valores, falsificações de notas, a fim de compensar o investimento feito na organização. Estudos como os de Fox, Spector e Miles (2001); Dalal (2005); Fox e Spector (2005) apontam justiça distributiva como preditor de CCT. Deste modo, faz-se necessário verificar se a variável justiça distributiva e satisfação no trabalho podem ser consideradas como variáveis antecedentes do comportamento contraproducente.

### **3 MÉTODO**

#### **3.1 Participantes**

Participaram deste estudo 381 profissionais, sendo 142 residentes em cidades de Minas Gerais e 239 em cidades da Bahia, com diferentes níveis socioeconômico e de escolaridade sendo, a maioria do ensino médio (35,4%), seguido daqueles com pós-graduação (34,1%), e ensino superior (30,2%). Os participantes são de organizações públicas e privadas, todos com vínculo empregatício formal há mais de um ano e em diferentes setores de trabalho e nível hierárquico. Da amostra total, 74,3% eram do sexo feminino, a idade dos participantes variou entre 18 e 69 anos ( $DP = 8,47$ ;  $M=30,42$ ). A composição desta amostra foi por conveniência.

### ***3.2 Instrumentos utilizados na pesquisa***

Foram utilizadas duas escalas que avaliam tendência de manifestações de comportamentos contraproducentes no trabalho, ambas de autorrelato, de conteúdos implícitos (baseada em aspectos da personalidade) e explícitos. A escala de conteúdo explícito, *Workplace Deviance Scale* (WDS), desenvolvida por Rebecca J. Bennett e Sandra L. Robinson, publicada em 2000, avalia tais comportamentos por meio de conteúdos diretos envolvendo, principalmente, roubo, agressões física, sabotagem, absenteísmo e outros comportamentos considerados desonestos. Toda a escala contém 19 itens, sendo 12 de avaliação do Comportamento Contraproducente Organizacional (CCT-O) e 7 que avaliam o Comportamento Contraproducente Interpessoal (CCT-I). Os itens são apresentados em uma escala de sete pontos do tipo Likert (1 = nunca e 7 = diariamente). Nos estudos empíricos realizados pelas autoras da WDS o coeficiente de consistência interna foi de 0,61 para CCT-O e 0,78 CCT-I. A evidência de validade de constructo foi levantada por meio da análise fatorial confirmatória, cuja estrutura de dois fatores mostrou a mais indicada com índices de ajustes aceitáveis (Bennett & Robinson, 2000).

A segunda escala utilizada para avaliar os comportamentos contraproducentes no trabalho de maneira implícita é baseada em fatores de personalidade. A *California Psychological Inventory* (CPI-cp) é uma escala desenvolvida por Ralph Hakstian, Seonaid Farrell e Roger G. Tweed, publicada em 2002. A partir de estudos de correlações, Hakstian et al.,(2002) retiraram 80 dos 434 itens do CPI-cp que avaliam tendências contraproducentes. A consistência interna variou de 0,80 e 0,90, conforme análise realizada pelos autores da CPI-cp.

Atualmente vêm sendo desenvolvido pelo (LaDI) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) estudos sobre, adaptação e levantamento de evidências de validade de escalas sobre comportamento contraproducente no trabalho para o contexto brasileiro. Estudos com as escalas, *Workplace Deviance Scale* e *California Psychological Inventory* foram apresentados no congresso do Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (IBAP) (Nascimento et al., 2011; Andrade et al., 2011; Nascimento, 2013).

De acordo com Andrade et al. (2011), foi realizada a tradução direta (inglês/português) dos itens das escalas por uma especialista e por alunos de graduação do curso de psicologia da UFMG. Em seguida foi realizada a tradução reversa dos itens (português/inglês) por um especialista e feita revisão pela equipe de pesquisa. Posteriormente, as escalas foram apresentadas a representantes da população alvo com o intuito de certificar a inteligibilidade e a adequação dos itens, completando assim a etapa de validação semântica. Após essa etapa foi possível inferir que, boa parte dos itens da WDS se mostrou pertinente ao contexto brasileiro. Nos estudos de adaptação da CPI-cp para o contexto brasileiro, apresentados por Nascimento et al. (2011), foi abordado o processo de tradução (direta e inversa) e validação semântica, o mesmo procedimento utilizado na adaptação da WDS. Após os resultados das análises, os itens foram revistos e novamente apresentados aos representantes da população alvo, com o objetivo de investigar o grau de inteligibilidade e adequação dos itens. A partir dessa coleta inicial, foi possível inferir evidência de validade semântica, uma vez que os itens se apresentaram pertinentes ao contexto brasileiro.

Além das escalas que avaliam CCTs foram utilizadas mais duas escalas, a fim de mensurar variáveis situacionais (Satisfação no Trabalho e Percepção de Justiça) que podem ser consideradas como preditoras de CCTs. A escala de Percepção Justiça Distributiva, desenvolvida por Siqueira em 1996, é uma medida unidimensional, com objetivo de avaliar as crenças do empregado acerca de sua percepção das compensações que recebe da organização,

de acordo com o seu investimento no trabalho. A escala é composta por 5 itens que abordam a responsabilidade, experiência profissional, esforço no trabalho, qualidade do trabalho e estresse a que o funcionário é submetido. A escala é do tipo *Likert*, com sete opções (1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente) e os cinco itens tiveram cargas entre 0,69 e 0,89 no componente e produziram um índice de precisão de 0,89 ( $\alpha$  de Cronbach), considerado satisfatório (Siqueira, 2008).

Também foi utilizada uma escala de Satisfação no Trabalho, desenvolvida por Siqueira em 1995. Trata-se de uma medida multidimensional com o objetivo de avaliar o grau de contentamento do trabalhador frente às cinco dimensões do seu trabalho. Ela é composta por 25 itens, que descrevem cinco fatores: satisfação com colegas de trabalho; satisfação com o salário; satisfação com a chefia; satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com promoções. A escala é do tipo *Likert* com sete opções (1 = totalmente insatisfeito a 7 = totalmente satisfeito). Dentro de uma abordagem fatorial, as qualidades psicométricas da Escala de Satisfação no Trabalho podem ser atestadas pela pureza dos seus cinco componentes, apresentando valores altos de precisão ( $\alpha$  de Cronbach): Satisfação com os colegas de trabalho (fator 1, cinco itens,  $\alpha = 0,86$ ), satisfação com o salário (fator 2, cinco itens,  $\alpha = 0,92$ ), satisfação com a chefia (fator 3, cinco itens,  $\alpha = 0,90$ ), satisfação com a natureza do trabalho (fator 4, cinco itens,  $\alpha = 0,82$ ), satisfação com as promoções (fator 5, cinco itens,  $\alpha = 0,87$ ) (Siqueira, 2008).

O teste de personalidade utilizado neste trabalho foi o NEO PI-R criado por Costa e McCrae (1990) para avaliar as dimensões de personalidade do modelo CGF. São elas: Neuroticismo (N), Extroversão (E), Abertura à Experiência (O), Amabilidade (A) e Conscienciosidade (C). Por conseguinte, as cinco dimensões se subdividem dando origem a 30 facetas (seis para cada uma delas). O teste é composto por 240 itens, que são respondidos numa escala tipo *Likert*, com cinco opções. O tempo de aplicação é livre, com previsão de

duração de aproximadamente 60 minutos. O estudo de adaptação, validação e normatização do NEO PI-R para o Brasil foi concluído em 2007. Nas análises psicométricas através de consistência interna ( $\alpha$  de Cronbach) mostraram que todos os coeficientes foram satisfatórios com  $\alpha = 0,80$  para os fatores (Costa & McCrae, 2007).

## **4 ARTIGOS**

### ***4.1 Artigo 1***

#### **Relação entre os fatores de Personalidade e o Comportamento Contraproducente no Trabalho**

##### ***4.1.1 Resumo***

Dentre os grupos de comportamentos organizacionais estão aqueles considerados contraproducentes, ou seja, atos voluntários que violam normas ou regras importantes da organização e vão contra os objetivos da mesma e/ou de seus membros. O objetivo deste estudo foi investigar relação entre as dimensões da personalidade segundo o modelo dos cinco grades fatores (CGF) e comportamentos contraproducentes no trabalho (CCTs). Participaram do estudo 381 trabalhadores, com diferente nível socioeconômico e de escolaridade, de organizações públicas e privadas. Os resultados apontaram correlações entre três dimensões da personalidade e os comportamentos contraproducentes. Dos cinco fatores de personalidade quatro apresentaram-se como preditores de CCTs. Estes resultados vão ao encontro com a posição dos especialistas na área. Isso faz com o que o material coletado se torne uma fonte rica para o desenvolvimento de novas pesquisas.

Palavras-chave: Comportamento Contraproducente no Trabalho; Personalidade; Cinco  
Grandes Fatores

#### *4.1.2 Abstract*

Among the groups of organizational behaviours there are those that are considered as counterproductive i.e. deliberate acts that violate norms or important rules of the organization and go against their objectives and/or their members. This study had the objective of investigating the relationship between the dimensions of the personality according to the Five Factors Model or Big Five (BF) and Counterproductive Workplace Behaviour (CWB). This study had 381 participants with different educational and socioeconomic statuses from public and private organizations. The results showed that the correlations found between the dimensions of the personality and counterproductive behaviour is in agreement with the specialists of this field. Four out of five personality factors presented as CCTs predictors. These results are consistent with the position of experts in the field, allowing the collected material to become a rich source for the development of new research. Therefore, this makes the material collected a rich source for the development of further research in this field.

Keywords: counterproductive workplace behaviour; personality; Big Five

### 4.1.3 Introdução

Atualmente, tem crescido o número de pesquisas na área das Diferenças Individuais e da Psicologia do Trabalho e das Organizações que busca compreender a relação entre personalidade e desempenho no trabalho (Colbert, Mount, Harter, Witt, & Barrick, 2004; Fine, Horowitz, Weigler, Basis, 2010; Jensen & Patel, 2011; O'Neill & Hastings, 2011; Ones & Viswesvaran, 2001; Rothmann & Coetzer, 2003; Salgado, 2002). O desempenho organizacional é entendido como a maneira com que o funcionário organiza o seu trabalho, sua capacidade de resolução de problemas, tempo e energia gastos na resolução da tarefa (Colbert, et al., 2004).

Dentre os estudos sobre desempenho organizacional estão inseridos aqueles que investigam os comportamentos contraproducentes no trabalho (CCTs), que são definidos como atos voluntários que prejudicam a organização e seus membros (Bennett & Robinson, 2000; Sackett & DeVore, 2001). Estes comportamentos são descritos na literatura como comportamentos desviantes no local de trabalho, no entanto outros autores preferem chamá-los de contraprodutivos e/ou contraproducentes (Cullen & Sackett, 2003; Vardi & Weitz, 2004), termo também escolhido para ser utilizado neste trabalho.

Os CCTs são comportamentos intencionais, classificados em duas categorias, por Bennett e Robinson (2000), como: a) comportamento contraprodente organizacional (CCT-O) e b) comportamento contraprodente interpessoal (CCT-I). Os CCT-Os são considerados como atos contraproducentes voltados para a organização, a fim de prejudicá-la, por exemplo, roubar objetos do local de trabalho, sabotagem, falta de cuidados com o ambiente de trabalho. Os CCT-Is são vistos como atos contraproducentes direcionados aos pares no trabalho, também a fim de prejudicá-los, por exemplo, roubar o colega de trabalho, fazer fofocas,

agredir fisicamente e verbalmente alguém, protelar uma tarefa de maneira que o colega seja prejudicado, diferentes tipo de assédio.

Bennett e Robinson (2000) afirmaram que as diferentes manifestações comportamentais (CCT-O e CCT-I) são de natureza semelhante e partilham dos mesmos antecedentes. Em ambas as situações, podem variar entre comportamentos reconhecidos como mais simples a mais graves. Desse modo, o comportamento contraproducente no local de trabalho pode ser avaliado a partir destes dois fatores supracitados.

Os antecedentes de comportamentos contraproducentes podem ser influenciados por fatores situacionais como, características do trabalho e percepção do empregado com relação às retribuições pelas atividades desenvolvidas na organização (Kelloway et al., 2010). No entanto, características individuais, descritas como fatores da personalidade também podem influenciar o desempenho do empregado (Colbert et al., 2004; Jensen & Patel, 2011; Monte et al., 2006; Salgado, 2002).

A mensuração dos antecedentes de CCT tem sido feita tipicamente por meio de instrumentos na forma de inventários ou escalas. Os instrumentos que avaliam fatores de personalidade, relacionados às escalas que avaliam os CCTs, tem sido utilizados a fim de tentar prever a ocorrência de comportamentos contraproducentes no ambiente de trabalho. A avaliação de traços de personalidade é uma prática comum no contexto organizacional tanto no processo de seleção quanto no desenvolvimento profissional. Os resultados têm sugerido que fatores de personalidade apresentam associação com o desempenho no trabalho para diferentes tipos de atividades realizadas (Baumgartl & Primi, 2005; Baumgartl et al., 2009).

Estudos como os de Colbert et al. (2004); Fine et al. (2010); Jensen e Patel (2011) Salgado (2002) apontaram a abordagem fatorial dos traços como a principal linha que investiga a personalidade e é a que tem oferecido significativa contribuição nos estudos de correlação e predição do CCTs. O modelo dos Cincos Fatores Personalidade (CGF) tem sido

mais utilizado nas pesquisas de Comportamento Contraproducente (Ones & Viswesvaran, 2001; Salgado, 2002; Rothmann & Coetzer, 2003; Jensen & Patel, 2011). Neste artigo também será abordada a associação entre as dimensões da personalidade a partir do modelo CGF e CCTs.

O modelo dos CGF, também conhecido como *Big Five* é um dos mais difundidos para descrever a estrutura da personalidade adulta do ponto de vista psicométrico (Garcia, 2006). Os traços de personalidade são características psicológicas que representam tendências relativamente estáveis do modo de pensar, sentir e lidar com as pessoas, caracterizando mudanças a partir das interações das pessoas com seu meio social (Jensen & Patel, 2011).

A compreensão dos antecedentes dos CCTs é imprescindível para o desenvolvimento do contexto organizacional, os reflexos destes comportamentos acarretam prejuízos significativos, para a organização como um todo (Fine et al., 2010; Mount et al., 2006). Em razão de tal fato, torna-se importante no processo de investigação dos antecedentes de CCTs, identificar quais fatores de personalidade contribuem com o envolvimento do empregado em comportamentos contraproducentes, bem como se associações dos traços de personalidade com CCT variam em função do tipo de medida (implícita e explícita).

Há evidências de que traços de personalidade são bons preditores de CCT com base em resultados de estudos individuais e em meta-análise que apontam a relação dos CGF e critérios de CCT (Blackman & Funder, 2002; Salgado, 2002; Colbert et al., 2004; Cullen & Sackett, 2003; Ones, Viswesvaran & Schmidt, 2003; Penney, Hunter & Perry, 2011; Jensen & Patel, 2011). Em uma meta-análise conduzida por Salgado (2002), com o objetivo de verificar se os CGF são preditores de comportamentos contraproducentes, tais como absenteísmo, acidentes e rotatividade, os resultados mostraram que os fatores Conscienciosidade e Amabilidade podem ser considerados preditores válidos. No entanto, três fatores

(Neuroticismo, Extroversão e Abertura) não se mostraram bons preditores de acidente e absenteísmo.

Na Pesquisa realizada por O'Neill, Lewis e Carswell (2011) teve como objetivo verificar o CCT a partir da percepção de Justiça e fatores de personalidade. Participaram deste estudo 464 funcionários que trabalhavam em uma grande organização de varejo. As correlações encontradas com os fatores de personalidade foram de maior magnitude que as relatadas no estudo de Salgado (2002). São elas: Conscienciosidade ( $r = -0,47$ ), Amabilidade ( $r = -0,33$ ) e Neuroticismo ( $r = 0,26$ ). A associação entre CCT e Percepção de Justiça Distributiva foi de  $-0,12$ . Na análise de regressão para predição de CCT-I os resultados obtidos foram: Conscienciosidade ( $\beta = -0,31$   $p < 0,05$ ), Amabilidade ( $\beta = -0,17$   $p < 0,05$ ), Neuroticismo ( $\beta = 0,04$   $p < 0,05$ ) e Percepção de Justiça Distributiva ( $\beta = -0,01$   $p < 0,05$ ). Os coeficientes de regressão padronizados na predição de CCT-O foram: Conscienciosidade ( $\beta = -0,43$   $p < 0,05$ ), Amabilidade ( $\beta = -0,03$   $p < 0,05$ ), Neuroticismo ( $\beta = 0,08$   $p < 0,05$ ) e Percepção de Justiça Distributiva ( $\beta = -0,03$   $p < 0,05$ ). Os fatores de personalidade se apresentaram como melhores variáveis explicativas para o comportamento Contraproducente do que percepção de Justiça dos empregados.

O estudo realizada por Mount et al, (2006) com 141 funcionários foram encontradas correlações entre os fatores de personalidade e CCT-O e CCT-I. No fator CCT-O as correlações encontradas foram: Conscienciosidade ( $r = -0,55$ ), Neuroticismo ( $r = 0,05$ ), Amabilidade ( $r = -0,14$ ) e Satisfação no trabalho ( $r = -0,41$ ). Para o fator CCT-I as correlações foram: Conscienciosidade ( $r = -0,03$ ), Neuroticismo ( $r = 0,05$ ), Amabilidade ( $r = -0,48$ ) e Satisfação no trabalho ( $r = -0,40$ ). O modelo dos CGF, considerando Conscienciosidade, Amabilidade e Estabilidade Emocional (Neuroticismo), mostra maior potencial para prever quando um empregado é mais ou menos propenso a se envolver em CCT (Fine et al., 2010).

O estudo conduzido por Jensen e Patel (2011), aborda a interação de traços de personalidade na predição de comportamentos Contraproducentes dos funcionários. Os traços que relacionaram fortemente com o CCT foram: a) Conscienciosidade e Neuroticismo, b) Amabilidade e Neuroticismo e c) Conscienciosidade e Amabilidade com Comportamento Contraproducente com intenção de prejudicar os colegas de trabalho e a organização. A análise de regressão indicou que quanto mais altos os escores nos fatores Conscienciosidade e Amabilidade menor a probabilidade dos funcionários se envolverem em CCT-O e CCT-I. E indivíduos com baixo escores em Neuroticismo estão menos propícios a se envolverem com os CCT-O e CCT-I.

Sackett e DeVore (2001) sugeriram para análise dos dados, primeiro um modelo hierárquico com um fator geral de CCT. Em seguida, a realização das análises por grupos de fatores tais como, o desvio Organizacional e Interpessoal, fatores identificados por Bennett e Robinson (2000), com objetivo de se concentrar em diferentes níveis desta hierarquia para diferentes aplicações.

A partir dos estudos apresentados, verifica-se que há certo consenso quanto aos fatores de personalidade (Conscienciosidade, Neuroticismo, Amabilidade) que antecedem o comportamento contraproducente. Outros fatores, Extroversão e Abertura se apresentam em menor grau como preditores. Altas pontuações nestes três fatores de personalidade podem indicar maior vulnerabilidade no envolvimento de comportamentos contraproducentes.

Com o intuito de desenvolver pesquisas sobre comportamentos contraproducentes no trabalho no cenário brasileiro, buscou-se identificar quais fatores de personalidade apresentam associações com esses comportamentos de acordo os resultados propostas pelos pesquisadores, e avaliar se o poder de discriminação de determinado traço muda em função do tipo de medida utilizada para avaliar o CCT, de acordo com os resultados ao relatado na literatura especializada. Entende-se que os resultados de tal investigação poderão servir de

referência para futuros estudos sobre a relação entre os fatores de personalidade e CCTs, bem como suas principais implicações no desempenho no trabalho. Este estudo faz um convite ao desenvolvimento de instrumentos de avaliação psicológica com objetivo de mensurar o comportamento contraproducente de maneira eficiente na discriminação de critérios relevantes no baixo desempenho do funcionário no trabalho. Contudo, faz-se necessário aprofundar o estudo dessas variáveis a fim de se realizar uma avaliação mais refinada e precisa sobre o comportamento no contexto organizacional e, conseqüentemente, contribuir para a elaboração de estratégias mais específicas e eficientes no desempenho no trabalho.

#### *4.1.4 Método*

##### *4.1.4.1 Participantes*

Participaram deste estudo 381 profissionais, sendo 142 residentes em cidades de Minas Gerais e 239 em cidades da Bahia, com diferentes níveis socioeconômico e de escolaridade sendo, a maioria do ensino médio (35,4%), seguido daqueles com pós-graduação (34,1%), e ensino superior (30,2%). Os participantes são de organizações públicas e privadas, todos com vínculo empregatício formal há mais de um ano e em diferentes setores de trabalho e nível hierárquico. Da amostra total, 74,3% eram do sexo feminino, a idade dos participantes variou entre 18 e 69 anos ( $DP = 8,47$ ;  $M=30,42$ ). A composição desta amostra foi por conveniência. O tamanho das organizações variou de micro (12,0%) a grande porte (46,0%).

#### 4.1.4.2 Instrumentos

A fim de mensurar os aspectos da personalidade foi utilizado o teste NEO-PI-R de Costa e McCrae (2007), com 240 itens. Este teste mede as cinco dimensões da personalidade, a saber: Neuroticismo, Extroversão, Abertura à experiência, Amabilidade e Conscienciosidade. Estas cinco dimensões se subdividem dando origem a 30 facetas (seis para cada uma delas). O teste é composto por 240 itens, que são respondidos numa escala tipo *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) à 5 (concordo totalmente). O tempo de aplicação é livre, com previsão de duração de aproximadamente 60 minutos. O estudo de adaptação, validação e normatização do NEO PI-R para o Brasil foi concluído em 2007. Nas análises psicométricas através de consistência interna (Alpha de Cronbach) mostraram que todos os coeficientes foram satisfatórios com  $\alpha = 0,80$  para os fatores (Costa & McCrae, 2007).

Para avaliar o comportamento contraproducente, foram utilizadas duas escalas, uma de maneira explícita e outra implícita. a) *Workplace Deviance Scale* (WDS) desenvolvida por Bennett e Robinson (2000) com 19 itens que avaliam diretamente dois domínios amplos de comportamentos contraproducentes no ambiente de trabalho. Na escala contêm 12 itens que mede os comportamentos contraproducentes prejudiciais à organização, como, por exemplo, “Falsificar recibos para receber mais dinheiro do que gastou em despesas de trabalho”. E sete itens que avaliam comportamentos contraproducentes prejudiciais aos pares de trabalho, como, por exemplo, “Agir de forma grosseira com alguém no trabalho”. Esta escala é do tipo *Likert* com sete opções (variando de nunca; a diariamente), para as respostas “nunca” são atribuído zero ponto, “uma vez” 1 ponto, “duas vezes” 2 pontos, “várias vezes” 3 pontos, “mensalmente” 4 pontos, “semanalmente” 5 pontos e “diariamente” 6 pontos. A obtenção do escore é por meio da soma das respostas para os itens de cada escala (CCT-I e CCT-O). As

evidências psicométrica da escala fornecida pelas autoras revelou um coeficiente alfa de 0,81 para a escala desvio organizacional e 0,78 para a escala de desvio interpessoal. Esta escala está em processo de adaptação para o uso no Brasil, cujo estudo está sendo desenvolvido pelo Laboratório das Diferenças Individuais (LADI) da UFMG. As análises psicométricas indicam níveis satisfatórios de precisão e de validade da estrutura interna por meio de análise fatorial confirmatória; b) a escala *California Psychological Inventory (CPI-Cp)*, desenvolvida por Hakstian, Farreell e Tweed (2002), é composta por 81 itens que avaliam os comportamentos contraproducentes de maneira indireta. Os itens dessa escala possuem o formato de respostas dicotômicas (verdadeiro-falso). Para cada resposta verdadeira é atribuído 1 ponto e para a resposta falsa, 0 ponto. O total em cada fator é fornecido pela soma dos itens pertinentes. O tempo médio de aplicação é de aproximadamente 30 minutos. Esta escala também está em processo de adaptação para o uso no Brasil, cujo estudo está sendo desenvolvido pelo Laboratório das Diferenças Individuais (LADI) da UFMG. Os índices de precisão estimados em cinco amostras foram altos, variando entre  $\alpha = 0,80$  e  $\alpha = 0,90$ .

Para verificar dados referentes ao perfil profissional e pessoal dos participantes, como, sexo, idade, escolaridade, função, cargo que ocupa dentro da organização, tamanho da organização. Foi elaborado um questionário demográfico para obtenção destes dados. Estas variáveis foram utilizadas para descrever os participantes.

#### *4.1.4.3 Procedimentos de coleta de dados*

A coleta dos dados ocorreu no próprio local de trabalho e de estudo dos participantes. As escalas foram aplicadas de forma coletiva, em trabalhadores formais com, no mínimo, ensino médio. E no caso dos estudantes universitários o critério de inclusão na pesquisa foi ter vínculo formal de trabalho.

Foi realizado um contato prévio com as organizações para averiguar o interesse e disponibilidade dos participantes em participar da pesquisa, uma vez que a aplicação dos instrumentos de coleta seria realizada no próprio local de trabalho. Desse modo, era preciso montar uma escala de trabalho para que não afetasse a rotina da organização. Nas faculdades os professores disponibilizaram o próprio horário de aula. Em todas as organizações e faculdades foram agendadas datas e horários para a aplicação dos instrumentos. No dia da aplicação dos instrumentos foi informado a todos os participantes os objetivos do estudo e bem como o anonimato de suas respostas. Foi solicitada a assinatura do termo de consentimento esclarecido, no qual se ressaltava o compromisso com o sigilo por parte dos pesquisadores.

Os participantes foram informados que os dados seriam analisados em grupos e não individualmente, não sendo possível a devolução do resultado de forma individual. A aplicação dos instrumentos foi dividida em duas sessões, sendo a primeira sessão com o teste de personalidade NEO PI-R, e a segunda sessão com as seguintes escalas: WDS, CPI-Cp e o questionário demográfico. Toda aplicação foi realizada por uma das autoras e por alunos de iniciação científica da UFMG e da UFBA. O tempo médio de aplicação foi de três horas. Foram respeitados todos os aspectos éticos necessários em relação aos participantes, sendo a pesquisa aprovada por comitê de ética, com o número de registro do COEP - 0114.0.203.000-10 da Universidade Federal de Minas Gerais.

#### 4.1.4.4 *Análise dos dados*

Para investigar a associação entre as variáveis CCT e traços de personalidade foram utilizadas técnicas de correlação de Pearson e análise de regressão linear. Modelos de regressão específicos foram estimados para cada uma das variáveis dependentes CPI-Cp, comportamento contraproducente geral, comportamento contraproducente organizacional (CCT-O) e comportamento contraproducente interpessoal (CCT-I). Para a estimação dos modelos, inicialmente, foram incluídas todas as variáveis independentes, neste caso os cinco fatores de personalidade e utilizou-se o procedimento *forward* para selecionar as variáveis que permaneceriam no modelo final. Para isso, eliminou-se sequencialmente, uma a uma, cada variável independente que não ofereceu uma contribuição significativa para a previsão de variável dependente de acordo com o critério do maior p-valor. Foi utilizado como ponto de corte o nível de significância superior a 0,05 e um novo modelo foi estimado com as demais variáveis independentes. Esse procedimento foi repetido e o processo de estimação do modelo final foi concluído com todas as variáveis independentes que permaneceram no modelo e atendiam ao critério de significância.

#### 4.1.4.5 *Análise de correlação entre os cinco fatores de personalidade e variáveis da CCT*

Para alcançar os objetivos sobre a correlação entre traços de personalidade e comportamentos contraproducentes no trabalho, se as dimensões de personalidade variam em função do tipo de medida que avalia o CCT, foi realizada análise de correlação de Pearson entre os escores das escalas de CCT (CPI-Cp, CCT geral, CCT-O e CCT-I) com fatores de personalidade (Neuroticismo, Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade). Os resultados indicaram correlações nulas a moderadas entre os fatores de personalidade e

variáveis de CCTs e que a medida indireta (CPI-Cp) apresenta associação com todos os fatores de personalidade variando de fracas a moderadas. As correlações de *Pearson* são apresentadas na (Tabela 1).

Tabela 1. Coeficientes de correlação de Pearson entre os cinco fatores de personalidade e fatores CCTs.

	Neuroticismo	Extroversão	Abertura	Amabilidade	Conscienciosidade
CCT - geral	0,32**	0,07	0,14**	-0,41**	-0,36**
CCT-O	0,36**	0,04	0,15**	-0,36**	-0,38**
CCT-I	0,12*	0,09	0,04	-0,35**	-0,21**
CPI-cp	0,45**	0,17**	0,15**	-0,56**	-0,57**
N = 381					

Nota: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

Como evidencia a Tabela 1, em relação às magnitudes das correlações, salienta-se que cada uma das escalas do CCT correlacionou-se com os fatores de personalidade. A medida de CCT que apresentou maiores associações com os fatores de personalidade foi a medida indireta (CPI-Cp). As correlações variaram de fracas e positivas ( $r = 0,15$  no fator Abertura), a moderada e positiva ( $r = 0,45$  no fator Neuroticismo) e moderada e negativa ( $r = -0,57$  no fator Conscienciosidade). A medida direta (WDS) apresentou correlações fracas a moderadas tanto no fator geral de CCT quanto nos fatores específicos (CCT-O e CCT-I), no entanto as correlações com maiores magnitudes foram encontradas com CCT geral e CCT-O, variando de fraca no fator Abertura ( $r = 0,14$ ) no fator CCT geral a moderada no fator Amabilidade ( $r = -0,41$ ).

Essas correlações apontam que os fatores de personalidade, Neuroticismo, Amabilidade e Conscienciosidade contribuem em maior grau para o envolvimento em CCTs. As correlações encontradas com a escala CPI-cp foram em maior magnitude, por ser uma escala de personalidade. Também atendendo ao objetivo de verificar se dimensões de personalidade variam em função do tipo de medida que avalia o CCT, é possível inferir que

tal hipótese foi atendida. As evidências na Tabela 1, em relação às magnitudes apontadas na correlação de *Pearson* de acordo com o sugerido por Dancey e Reidy (2006), as cinco correlações com a medida direta, apresentaram correlações baixas, mas não nulas (de 0,17 a 0,15 nos fatores Extroversão e Abertura) e correlações moderadas positivas no fator Neuroticismo e moderada negativa nos fatores Amabilidade e Conscienciosidade.

Essa comunalidade sugere que conforme aumenta a pontuação nos fatores Amabilidade e Conscienciosidade, diminui o comportamento contraproducente. Quando aumenta o fator Neuroticismo aumenta também o comportamento contraproducente. Já em relação a Extroversão e Abertura quando aumenta a pontuação, aumenta em menor grau o envolvimento de funcionários em comportamentos contraproducentes.

#### *4.1.4.6 Modelo de regressão linear múltipla para Escore de CCTs*

A fim de responder o objetivo se os fatores de personalidade Conscienciosidade, Neuroticismo e Amabilidade são preditores de CCTs, foram obtidos modelos de regressão linear ajustados para o escore de CPI-Cp e os escores da WDS (CCT geral, CCT-O e CCT-I). O modelo inicial foi composto pelas seguintes variáveis independentes: Neuroticismo, Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade. Tendo como base o procedimento *forward* para seleção das variáveis independentes, o modelo final de regressão linear com a medida implícita de CCT (CPI-Cp) foi composto pelas seguintes variáveis: Neuroticismo, Extroversão, Amabilidade e Conscienciosidade. Os principais resultados do modelo final para cada tipo de escala são apresentados (Tabelas 2 a 5).

Tabela 2. Modelo de regressão linear múltipla para escore CPI-Cp

Variáveis	B	E.P.	Coef. Pad.	T	IC	
					Inferior	Superior
(Constante)	75,59	5,95		12,69*	63,88	87,3
Neuroticismo	0,11	0,02	0,21	5,09*	0,07	0,15
Extroversão	0,18	0,02	0,30	8,24*	0,14	0,22
Amabilidade	-0,25	0,02	-0,34	-8,66*	-0,31	-0,19
Conscienciosidade	-0,20	0,02	-0,37	-8,64*	-0,25	-0,16
R <sup>2</sup>	0,542					
N	381					

Notas: 1) Variável dependente: Escore CPI-Cp; 2) E.P.: erro-padrão; 4) Coef.Pad.: coeficiente padronizado; 3) \*p<0,001; 5) IC: Intervalo de confiança.

O valor de R<sup>2</sup> ajustado (0,542) indicou que, em conjunto, os escores das variáveis Neuroticismo, Extroversão, Amabilidade e Conscienciosidade explicaram cerca de 54% da variação observada no escore CCT. Nota-se que os coeficientes de regressão padronizados foram baixos e variaram entre -0,31 e 0,14.

Os resultados da análise de correlação com a medida direta apontou a existência de associação entre os fatores de CCTs e os fatores de personalidade. Deste modo foi realizada a regressão linear múltipla com esses fatores. O modelo inicial foi composto pelas seguintes variáveis independentes: Neuroticismo, Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade. Foi adotado o mesmo procedimento de *forward* para seleção das variáveis independentes realizado com a CPI-Cp, sendo que cada análise contemplou um escore da WDS. A Tabela 3 apresenta o modelo final de regressão linear com o fator CCT- geral.

Tabela 3: Modelo de regressão linear múltipla para Escore de CCT geral

Variáveis	B	E.P.	Coef. Pad.	T	IC	
					Inferior	Superior
(Constante)	68,79	7,54		9,13*	53,97	83,6
Neuroticismo	0,07	0,03	0,14	2,69*	0,02	0,13
Abertura	0,11	0,03	0,17	3,76*	0,05	0,17
Amabilidade	-0,22	0,04	-0,29	-5,85*	-0,29	-0,14
Conscienciosidade	-0,09	0,03	-0,16	-3,02*	-0,15	-0,03
R <sup>2</sup>	0,250					
N	381					

Notas: 1) Variável dependente: escore CCT geral; 2) E.P.: erro-padrão; 4) Coef.Pad.: coeficiente padronizado; 3) \*p<0,001; 5) IC: Intervalo de confiança.

O valor de R<sup>2</sup> ajustado (0,250) indicou que, em conjunto, os escores das variáveis Neuroticismo, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade explicaram 25% da variação observada no escore CCT. Nota-se que os coeficientes de regressão padronizados também foram baixos e variaram entre -0,29 e 0,02.

A análise de correlação apontou associações entre os fatores de personalidade e os fatores de CCTs. Os modelos iniciais com os fatores de CCTs foram compostos por todos os fatores de personalidade. O modelo final de regressão com o fator CCT organizacional, foi composto pelas seguintes variáveis independentes, Neuroticismo, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade. E o modelo final de regressão com o fator CCT interpessoal foi composto pelas seguintes variáveis independentes, Extroversão e Amabilidade. De acordo como as tabelas 4 e 5.

Tabela 4: Modelo de regressão linear múltipla para Escore de CCT Organizacional

Variáveis	B	E.P.	Coef. Pad.	T	IC	
					Inferior	Superior
(Constante)	60,51	7,81		7,75*	45,15	75,86
Neuroticismo	0,10	0,03	0,19	3,55*	0,04	0,15
Abertura	0,11	0,03	0,17	3,67*	0,05	0,18
Amabilidade	-0,16	0,04	-0,22	-4,17*	-0,24	-0,08
Conscienciosidade	-0,10	0,03	-0,18	-3,21*	-0,16	-0,04
R <sup>2</sup>	0,241					
N	364					

Notas: 1) Variável dependente: escore CCT Organizacional; 2) E.P.: erro-padrão; 4) Coef.Pad.: coeficiente padronizado; 3) \*p<0,001; 5) IC: Intervalo de confiança.

O valor de R<sup>2</sup> ajustado (0,241) indicou que, em conjunto, os escores das variáveis Neuroticismo, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade explicaram cerca de 24% da variação observada no escore CCT. Nota-se que os coeficientes de regressão padronizados são baixos e variaram entre -0,24 e 0,04. O coeficiente de regressão padronizado indica que Amabilidade é mais forte em comparação aos outros fatores de personalidade.

Tabela 5: Modelo de regressão linear múltipla para Escore de CCT Interpessoal

Variáveis	B	E.P.	Coef. Pad.	T	IC	
					Inferior	Superior
(Constante)	75,05	5,46		13,73*	64,30	85,79
Extroversão	0,06	0,03	0,10	2,15*	0,00	0,12
Amabilidade	-0,26	0,04	-,035	-7,22*	-0,33	-0,19
R <sup>2</sup>	0,134					
N	364					

Notas: 1) Variável dependente: Escore CCT Interpessoal; 2) E.P.: erro-padrão; 4) Coef.Pad.: coeficiente padronizado; 3) \*p<0,001; 5) IC: Intervalo de confiança

O valor de R<sup>2</sup> ajustado (0,134) indicou que, em conjunto, os escores das variáveis Extroversão e, Amabilidade explicaram cerca de 13% da variação observada no escore CCT. Nota-se que os coeficientes de regressão padronizados são baixos e variaram entre -0,33 e 0,00. Amabilidade apresentou-se como melhor preditor que Extroversão.

Os modelos finais de regressão linear com os fatores de CCT geral e CCT-O foram compostos pelas seguintes variáveis: Neuroticismo, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade. O modelo final de regressão linear com o fator CCT-I foi constituído pelos fatores Extroversão e Amabilidade. O fator Amabilidade se apresentou como o melhor preditor de CCT, a partir da avaliação de uma medida direta.

#### *4.1.5 Discussão*

Este estudo segue o identificado na revisão da literatura pesquisada, em que prevalece a investigação da relação entre as dimensões da personalidade segundo o modelo CGF e comportamentos contraproducentes no trabalho. Por conseguinte, as análises aqui conduzidas buscaram investigar essa relação por meio de análises de correlação de Pearson e de regressão linear.

Os resultados do presente estudo ilustram os efeitos da interação dos traços de personalidade e fatores do comportamento contraproducente no trabalho. Pesquisas têm destacado a importância da compreensão dos comportamentos contraproducentes no local de trabalho e a relação destes com as dimensões de personalidade (Colbert et al., 2004., Berry et al., 2007, Pankaj & Patel, 2011). As dimensões da personalidade que se relacionam com o CCT são: Conscienciosidade, Amabilidade e, em menor magnitude, Neuroticismo (Berry et al., 2007; Pankaj & Patel, 2011). Ou seja, funcionários que se apresentam como altamente conscientes com relação ao planejamento, organização e condução de tarefas e mais amáveis, com maior predisposição a sensibilizar-se com situações que dizem respeito ao outro, muitas vezes apresentando um comportamento de complacência, apresentam menor chances de apresentarem CCTs. No caso do fator Neuroticismo, menor pontuação nesse fator sugere melhor ajustamento emocional habilidade para controlar impulsos e estresse (Costa & McCrae, 1992). Funcionários com baixo escore em Neuroticismo estariam, portanto, menos

propensos a apresentarem comportamentos contraproducentes tanto voltados para a organização quanto para os colegas de trabalho (Pankaj & Patel, 2011).

Os resultados deste estudo também indicaram que Neuroticismo, Amabilidade e Conscienciosidade apresentaram associações significativas e com magnitudes moderadas com relação aos CCT, e em menor grau os fatores Extroversão e Abertura, indo ao encontro dos resultados alcançados por (Salgado, 2002; Berry et al., 2007, Pankaj & Patel, 2011). No entanto, as correlações entre os fatores Abertura e Extroversão com os fatores de CCT-O e CCT-I apresentaram magnitude fraca a nula. Os coeficientes de regressão padronizados variaram de baixos a moderados. Tais resultados apontam para associação entre os fatores de personalidade e manifestação de comportamentos contraproducentes no local de trabalho.

Quanto maior os escores em Neuroticismo, diz respeito ao modo como as pessoas lidam com as emoções negativas e quanto são instáveis emocionalmente, quanto mais altas o escore nesse fator mais instável emocionalmente a pessoa se apresenta, podendo se envolver em comportamentos contraproducentes com intenção de prejudicar a organização. Quanto mais baixo os escores nos fatores Amabilidade e Conscienciosidade, o indivíduo tende a não se preocupar com as normas de trabalho, se apresenta como uma pessoa desorganizada, desleixada com as atividades que realiza. Indivíduo com o fator Amabilidade rebaixado é pouco agradável, insensível, e se preocupa menos com os seus pares de trabalho. Desse modo os funcionários que apresentam tais características podem se envolver com comportamentos prejudiciais tanto à organização quanto os colegas de trabalho. Tais associações encontradas neste trabalho corroboram com os achados no estudo de Mount, Ilies e Johnson (2006); Jensen e Patel (2011); O'Neill, Lewis e Carswell (2011).

Indivíduos com estas características estão mais sujeitos às manifestações de comportamentos desonestos e antissociais impulsivos, roubo, fraude e problemas associados

ao uso de álcool e drogas. Os resultados encontrados neste trabalho corroboram com os encontrados no estudo de Jensen e Patel (2011).

Neste trabalho os fatores de CCTs e personalidade foram avaliados separadamente, e os resultados apontam que os fatores de personalidade estão diretamente relacionados com a diminuição de CCT. Os efeitos foram semelhantes em ambas interações envolvendo os três fatores de personalidade e em ambas as formas de CCT(CCT-O, CCT-I e na escala CPI-cp) indo de acordo com os estudos de (Barrick & Mount, 1991).

Em suma, o presente estudo apresenta algumas evidências que a medida baseada em fatores de personalidade apresenta maiores correlações com os comportamentos contraproducentes, de acordo com a visão de especialistas da área (Hakstian, Farreell & Tweed, 2002). Tais resultados encontrados a partir do material coletado, tornam uma fonte rica para pesquisadores e profissionais da área pensarem como trabalhar tais comportamentos nas organizações, de maneira que possam compreender o envolvimento dos funcionários com os comportamentos e promover intervenções que possam gerar desenvolvimento dos mesmos.

Estudos futuros poderão ser desenvolvidos com vistas a exploração das facetas que compõem os cinco fatores de personalidade, com objetivo de verificar novas associações com CCTs. Também, como forma de verificar a predição de CCTs, recomenda-se que pesquisas sejam conduzidas no contexto organizacional utilizando-se dos critérios externos de heterorrelato sugerido na literatura internacional, tais como: comportamentos considerados contraproducentes avaliados por colegas de trabalho; número de acidentes no trabalho; produtividade; e avaliações de desempenho dos funcionários.

#### 4.1.6 Referências

- Baumgartl, V. O., Nascimento, E., Patrick, C., Arvey R., & Krueger, R. (2009). Integridade e externalização: Estudo exploratório em uma amostra de estudantes de psicologia. *Psico-USF*, 14(3), 299-308.
- Bennett, R.J., & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.
- Blackman, M. C., & Funder, D. C. (2002) Effective Interview Practices for Accurately Assessing Counterproductive Traits. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2) 109/116.
- Costa, P. T. Jr. & McCrae, R. R. (1990). *Personality disorders and the five-factor model of personality*. *Journal of Personality Disorders*, 4, 362-371
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (2007). *Inventário de Personalidade Neo Revisado e inventário de Cinco Fatores Neo Revisado NEO-FFI (versão curta)*. [Manual]. São Paulo: Vetor.
- Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2003). Personality and Counterproductive Workplace Behavior. In Barrick, M. R., & Ryan, A. M. *Personality and Work: Reconsidering the Role of Personality in Organizations*. Jossey-bass.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J.K., Witt, L.A., & Barrick M.R. (2004). Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599–609.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia: usando SPSS para Windows*. Porto Alegre: Artmed.
- Fine S., Horowitz, I., Weigler, H., & Basis, L. (2010). Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Review*, 20, 73–84.

- Hakstian A. R., Farrell S., & Tweed R. G. (2002). The assessment of counterproductive tendencies by means of the California Psychological Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 58-86.
- Jensen, J. M. & Patel. P. C., (2011) Predicting counterproductive work behavior from the interaction of personality traits. *Personality and Individual Differences* 51(2011, 466–471.
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E.,(2006) *Relationship of Personality Traits and Counterproductive work Behaviors:The mediating effects of Job Satisfaction*. *Personnel Psychology*, 59, 591–622
- Ones, D. S. (2002). Introduction to the Special Issue on Counterproductive Behaviors at Work. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1), 1-4.
- Ones D.S., & Viswesvaran C. (2001). Integrity test and other Criterion-Focused Occupational Personality Scales (COPS) used in personnel selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 31-39.
- O’Neill, T. A., Hastings, S.E., (2011) Explaining workplace deviance behavior with more than just the “Big Five”. *Personality and Individual Differences*, 50, 268–273
- Pankaj M. J., & Patel, C., (2011) Predicting counterproductive work behavior from the interaction of personality traits. *Personality and Individual Differences*, 51, 466–471
- Penney, L. M., Hunter, E. M., & Perry S. J., (2011). Personality and counterproductive work behaviour: Using conservation of resources theory to narrow the profile of deviant employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* , 84, 58–77.
- Rothmann, S. & Coetzer, E.P.(2003) The Big Five Personality Dimensions And Job Performance. *Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.
- Robinson, S., & Bennett, R. (1997). Workplace deviance: Its definition, its manifestations, and its causes. *Research on Negotiations in Organizations*,6, 3-27.

Salgado, J. F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection Andassessment*, 10 (1/2).

Sampaio & Grubits, S. (Orgs.). *Série Saúde Mental e Trabalho*. 4. São Paulo: Casa do Psicólogo.

## **4.2 Artigo 2**

### **Traços de Personalidade, Percepção de Justiça Distributiva e Satisfação no Trabalho como preditores de Comportamentos Contraproducentes no Trabalho**

#### **4.2.1 Resumo**

Este estudo contempla a relação entre variáveis pessoais, percepção de justiça distributiva, satisfação no trabalho e dimensões da personalidade) a partir do modelo dos cinco grandes fatores (CGF) e comportamentos contraproducentes no trabalho (CCTs). Dentre os estudos sobre desempenho organizacional, estão inseridas as pesquisas sobre CCTs, que são definidos como atos voluntários que prejudicam a organização e seus membros. Tais comportamentos podem ser direcionados para a organização (CCT-O) e/ou para as relações interpessoais com os colegas de trabalho (CCT-I). Participaram deste estudo 381 profissionais, sendo 142 residentes em cidades do Estado de Minas Gerais e 239 em cidades do Estado da Bahia, com diferentes níveis socioeconômicos e de escolaridade, de organizações públicas e privadas, todos com vínculo empregatício formal há mais de um ano e de diferentes setores de trabalho e nível hierárquico. Da amostra, 74,3% eram do sexo feminino com idade variando entre 18 e 69 anos ( $M= 30$ ;  $DP= 8,97$ ). A composição desta amostra foi por conveniência. O tamanho dessas organizações variou de micro (12,0%) a grande porte (46,0%). As análises dos resultados deste estudo revelaram associações de magnitude fracas a moderadas em sua maioria negativas entre as variáveis pessoais, fatores de personalidade e CCT –O e CCT-I.

Palavras Chaves: Comportamento Contraproducente no Trabalho, Percepção de Justiça, Satisfação no Trabalho

#### *4.2.2 Abstract*

This study contemplates the relationship between personal variables, perception of distributive justice, job satisfaction and the dimensions of personality verified through the Five Factors Model (FFM) and also through Counterproductive Workplace Behaviour (CWB). Amongst the studies of organizational performance are the CWBs studies, which are defined as deliberate acts that harm the organization and its members. These behaviours can be toward the organization (CWB-O) and or towards interpersonal relations with work colleagues (CWB-I). 381 workers participated in this study with 142 of them being residents of cities of the Minas Gerais State – Brazil and 239 from cities of the Bahia State – Brazil. They had different educational and socioeconomic statuses from public and private businesses all of which had formal employment relationships for over a year in varied workplaces and different hierarchical levels. 74,3% of the total sample were female and the age of the participants varied between 18 and 69 (M= 30; DP= 8,97). The composition of this sample was carried out through convenience. The size of the companies varied from small (12,0%) to large companies (46,0%). The analyses of the results of this study revealed associations of weak to moderate magnitudes in their majority negative amongst the personal variables, personality factors and CWB-O and CWB-I.

**Keywords:** counterproductive workplace behaviour, justice perception, job satisfaction.

### 4.2.3 Introdução

Na área da Psicologia do Trabalho e das Organizacional, tornou-se uma prática comum entre os pesquisadores investigar o desempenho das pessoas no trabalho. No entanto, a maioria das pesquisas que aborda esse tema, tradicionalmente, concentra-se nos fatores positivos que levam a resultados favoráveis dos funcionários e da organização. Por conseguinte, parte das pesquisas tende a ignorar os entraves da produtividade da organização, deixando de investigar os comportamentos contraproducentes que prejudicam o desempenho e o bem-estar da organização, bem como os critérios que os antecedem. Para que seja possível entender o trabalho de forma global e sistêmica, faz-se necessário compreender não apenas o lado funcional da organização, mas também o disfuncional (Vardi & Weitz, 2004).

Dentre os diversos comportamentos organizacionais, estão aqueles considerados contraproducentes, que consistem em atos volitivos que prejudicam tanto a organização, quanto os seus membros. Essa definição foi inserida na literatura por Bennett e Robinson em 1995, e esse conceito tem sido adotado por diversos pesquisadores organizacionais (Bennett & Robinson, 2000; Lee & Allen, 2002; Martinko, Gundlach & Douglas, 2002; Sackett, 2002; Mount, Ilies & Johnson, 2006). Tais comportamentos podem ser reconhecidos como: roubo, queda de produtividade, sabotagem, agressão física a terceiros, assédio moral e sexual, e outros (Bennett & Robinson, 2000).

Os CCTs são comportamentos intencionais que podem ser direcionados com a intenção de prejudicar a organização e/ou os colegas de trabalho, classificados em duas categorias por Bennett e Robinson (2000) como: a) comportamento contraproducente organizacional (CCT-O) e b) comportamento contraproducente interpessoal (CCT-I). Os CCT-Os são considerados como atos contraproducentes voltados para a organização a fim de prejudicá-la, por exemplo, roubar objetos do local de trabalho, sabotagem, falta de cuidados

com o ambiente de trabalho e outros. Já os CCT-Is são vistos como atos contraproducentes direcionados aos pares de trabalho também a fim de prejudicá-los, por exemplo, roubar o colega de trabalho, fazer fofocas, agredir fisicamente e verbalmente alguém, protelar uma tarefa de maneira que o colega seja prejudicado, diferentes tipo de assédio, dentre outros.

Comportamentos Contraproducentes no Trabalho (CCTs) estão presentes em diferentes ocupações de trabalho causando prejuízos inclusive à equipe de trabalho (Bennett & Robinson, 2000). Atitudes que podem ilustrar esses comportamentos são, por exemplo: absenteísmo que pode sobrecarregar determinada equipe de trabalho (Martinko et al., 2002), a agressão, o roubo, o não seguimento proposital de instruções e/ou a inadequação na execução do trabalho podendo acarretar em acidente de trabalho, dentre outras (Fox, Spector & Miles, 2001).

Os CCTs podem produzir prejuízo financeiro à organização. Também prejudicam o relacionamento com os colegas de trabalho, clientes e supervisores. Uma das possíveis formas de se explicar o que provoca tais comportamentos é a compreensão da percepção do funcionário sobre o seu ambiente de trabalho (Colbert et al., 2004; Marcus & Schuler, 2004; Vardy & Weitz, 2004; Fine, Horowitz, Weigler & Basis, 2010).

Os estudos sobre comportamento contraproducente tem sugerido que tais atos são respostas à percepção da situação de trabalho como desfavorável pelos funcionários (Fox et al., 2001; Cullen & Sackett, 2003; Vardy & Weitz, 2004; Fox & Spector, 2005; Kelloway et al., 2010; O'Neill et al., 2011). Para o entendimento dos antecedentes dos CCTs, faz-se necessário atentar-se para as variáveis situacionais que permeiam o trabalho do indivíduo e como ele lida com a percepção dessas variáveis. A emissão de comportamentos contraproducentes, em algumas situações, pode ser explicada por meio da sua relação com as seguintes variáveis situacionais: Percepção de Justiça e Satisfação no Trabalho. Essas variáveis podem ser motivadoras de CCTs.

Dalal (2005) ressalta que as teorias como, a de trocas sociais de (Thibaut & Kelley, 1959), a teoria contratos psicológicos (Rousseau, 1989) e a de norma de reciprocidade (Gouldner, 1960) têm sido utilizadas como recursos explicativos para a compreensão da relação entre CCTs, Justiça Organizacional e Satisfação no Trabalho. Tais teorias sugerem que os funcionários respondem às condições de trabalho se percebidas como justas e/ou a partir de avaliações de satisfação. O funcionário pode retaliar o trabalho a partir de percepções de condições injustas, experiências desagradáveis vivenciadas na organização e, por conseguinte, se engajar em atos que possam prejudicar a organização e/ou outros funcionários.

A percepção de eventos frustrantes no ambiente organizacional pode levar o funcionário a responder à percepção de tratamento considerado por ele injusto e estressante, com emoções negativas, como raiva, indignação, frustração e ressentimento (Fox, Spector & Miles, 2001; Fox & Spector, 2005). Outra possível reação do trabalhador, a fim de tentar corrigir, chamar a atenção, ou expressar o descontentamento com os eventos organizacionais, é a sabotagem. Casos de sabotagem em protesto às condições de trabalho e experiências desagradáveis estão entre os primeiros casos estudados de comportamentos contraproducentes no trabalho. Neste caso, o CCT é entendido por pesquisadores como Kelloway e colaboradores (2010) como uma forma de protesto social promovido pelo funcionário que entende que tal atitude pode ser eficaz no tratamento contra a injustiça.

No estudo de Fox, Spector e Miles (2001) cujo objetivo foi verificar a relação entre o ambiente de trabalho com características estressoras, percepção de justiça, emoções negativas e CCT foram levantadas as correlações entre variáveis estressoras no trabalho (conflito, restrições, justiça distributiva e justiça de procedimento) e emoções negativas. Também foram estimadas as correlações entre variáveis estressoras no trabalho e as categorias de CCTs, obtendo os seguintes resultados: o quesito conflito relacionou de maneira significativa com

emoção negativa ( $r = 0,49$ ) e com CCT organizacional ( $r = 0,32$ ), e CCT interpessoal ( $r = 0,40$ ) com nível de  $p < 0,001$ . O quesito justiça distributiva se relacionou de forma negativa com emoções negativas ( $r = - 0,38$ ,)  $p < 0,001$ ), CCT organizacional ( $r = - 0,17$ ,  $p < 0,01$ ), todas as correlações foram significativas para os dois tipos de CCTs.

De modo geral, a percepção do ambiente organizacional como estressor, permeado de emoções negativas e percepção de injustiça, está associada aos CCTs. Os resultados da pesquisa de Fox Spector e Miles (2006) corroboram com os dados da pesquisa de Skarlicki e Folger (1997) em que o comportamento de retaliação dos funcionários é explicado a partir da percepção de injustiça. Por retaliação entende-se como uma estratégia desenvolvida pelo funcionário diante do desconforto gerado nas situações de trabalho, percebidas por ele como injustas. O conceito em questão é definido como comportamentos que sofrem influência de características pessoais dos membros que compõem a organização, e tais atos são emitidos de maneira sutil ou agressiva, em resposta à percepção de injustiça no trabalho (Mendonça, 2009).

No Brasil, alguns pesquisadores têm investigado a relação entre o comportamento de retaliação e percepção de justiça organizacional ( Mendonça & Tamayo, 2004; Ferreira & Siqueira, 2005; Filenga & Siqueira, 2006). Nos estudos de Mendonça e Tamayo (2004) sobre percepção de justiça e reações retaliatórias, a partir da técnica de modelagem de equação estrutural, o modelo foi considerado adequado para explicar as relações entre as variáveis (justiça e retaliação). A estimativa das relações entre as variáveis do modelo foi adequada e explicou 81% da retaliação. Neste estudo, a percepção de justiça organizacional foi considerada como um construto tridimensional, que engloba os componentes distributivos, processuais e interacionais. Para os autores supracitados, quanto maior percepção de justiça organizacional, menor será o comportamento de retaliação. A partir destes resultados é possível inferir que a retaliação e a justiça organizacional exercem relação de causalidade.

Nesta pesquisa, como já mencionado, a retaliação é entendida dentro da categoria de CCTs. Desse modo, devido ao escasso número de estudos correlacionais e/ou preditores de percepção de justiça organizacional e CCTs na população brasileira, optou-se por apresentar tais resultados, a fim de ressaltar que essa variável situacional pode ser preditora de CCT.

A pesquisa realizada por O'Neill, Lewis e Carswell (2011) com objetivo de verificar a existência de CCT a partir da percepção de justiça e de fatores de personalidade da teoria dos cinco grandes fatores, contou com a participação de 464 funcionários de uma grande organização de varejo. As correlações encontradas foram: Conscienciosidade ( $r = -0,47$ ), Amabilidade ( $r = -0,33$ ) Neuroticismo ( $r = 0,26$ ) e Percepção de Justiça Distributiva ( $r = -0,12$ ). Na análise de regressão para predição de CCT-Interpessoal os resultados foram: Conscienciosidade ( $\beta = -0,31$   $p < 0,05$ ), Amabilidade ( $\beta = -0,17$   $p < 0,05$ ), Neuroticismo ( $\beta = 0,04$   $p < 0,05$ ) e Percepção de Justiça Distributiva ( $\beta = -0,01$   $p < 0,05$ ) para o CCT-I. O coeficiente de regressão padronizado na predição de CCT-O os resultados foram: Conscienciosidade ( $\beta = -0,43$   $p < 0,05$ ), Amabilidade ( $\beta = -0,03$   $p < 0,05$ ), Neuroticismo ( $\beta = 0,08$   $p < 0,05$ ) e Percepção de Justiça Distributiva ( $\beta = -0,03$   $p < 0,05$ ). Os fatores de personalidade se apresentaram como melhores variáveis explicativas para o comportamento contraproducente do que a percepção de justiça dos empregados.

A fim de identificar e compreender outros tipos de antecedentes do CCT, o trabalho de meta-análise realizado por Dalal (2005) com 25 estudos, totalizando uma amostra de 6.106 participantes, foi encontrada correlação de  $-0,28$  entre a satisfação no trabalho e CCT. Na pesquisa realizada por Mount, Ilies e Johnson (2006) com 141 funcionários, a fim de verificar a relação entre personalidade e satisfação com o trabalho, foram encontradas correlações significativas entre os fatores de personalidade e CCT-O e CCT-I. Com fator CCT-O as correlações encontradas foram: Conscienciosidade ( $r = -0,55$ ), Neuroticismo ( $r = 0,05$ ), Amabilidade ( $r = -0,14$ ) e Satisfação no trabalho ( $r = -0,41$ ). Para o fator CCT-I as

correlações foram: Conscienciosidade ( $r = -0,03$ ) Neuroticismo ( $r = 0,05$ ), Amabilidade ( $r = -0,48$ ) e Satisfação no trabalho ( $r = -0,40$ ).

A partir dos estudos apresentados sobre a relação do comportamento contraproducente no trabalho com fatores de personalidade e variáveis pessoais (percepção de justiça distributiva e satisfação no trabalho), o presente artigo tem o intuito de identificar quais destas variáveis são consideradas como preditoras de CCT. Diante do exposto, entende-se que os resultados de tal investigação poderão servir de referência para o desenvolvimento de novos estudos dentro da comunidade científica brasileira, tendo em vista o vasto corpo de conhecimento disponível no contexto internacional e a escassez de pesquisas sobre esse tema no contexto brasileiro.

#### *4.2.4 Método*

##### *4.2.4.1 Participantes*

Participaram deste estudo 381 profissionais, sendo 142 residentes em cidades do Estado de Minas Gerais e 239 em cidades do Estado da Bahia, com diferentes níveis socioeconômicos e de escolaridade, de organizações públicas e privadas, todos com vínculo empregatício formal há mais de um ano e de diferentes setores de trabalho e nível hierárquico. Da amostra, 74,3% eram do sexo feminino com idade variando entre 18 e 69 anos ( $M = 30$ ;  $DP = 8,97$ ). A composição desta amostra foi por conveniência. O tamanho dessas organizações variou de micro (12,0%) a grande porte (46,0%).

#### 4.2.4.2 Instrumentos

A fim de mensurar as variáveis individuais (satisfação no trabalho e justiça distributiva) foi utilizada uma Escala de Satisfação no Trabalho – EST desenvolvida por Siqueira, em 1995. Esta é uma medida multidimensional com o objetivo de avaliar o grau de contentamento do trabalhador frente às cinco dimensões do trabalho (satisfação com colegas de trabalho; satisfação com o salário; satisfação com a chefia; satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com promoções), composta por 25 itens, de uma escala do tipo *Likert* com sete opções (1 = totalmente insatisfeito; a 7 = totalmente satisfeito). Quanto maior o valor do escore médio, maior é o grau de satisfação do funcionário com aquela dimensão do seu trabalho.

As qualidades psicometricas da EST podem ser atestadas pela pureza dos seus cinco componentes, apresentando valores altos de precisão ( $\alpha$  de Cronbach): *Satisfação com os colegas de trabalho* (fator 1, cinco itens,  $\alpha = 0,86$ ), *satisfação com o salário* (fator 2, cinco itens,  $\alpha = 0,92$ ), *satisfação com a chefia* (fator 3, cinco itens,  $\alpha = 0,90$ ), *satisfação com a natureza do trabalho* (fator 4, cinco itens,  $\alpha = 0,82$ ) e *satisfação com as promoções* (fator 5, cinco itens,  $\alpha = 0,87$ ).

Para a avaliação da justiça distributiva foi utilizada um escala unidimensional, escala de percepção de justiça distributiva (EPJD), com objetivo de avaliar as crenças do empregado sobre as compensações que recebe da organização de acordo com o seu desempenho no trabalho. Esta escala foi desenvolvida por Siqueira e colaboradores em 1996, composta por 5 itens que abordam a responsabilidade, experiência profissional, esforço no trabalho, qualidade do trabalho e estresse a que o funcionário está submetido. A escala é do tipo *Likert* com sete opções (1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente). Quanto maior o escore obtido na escala, maior será a percepção do empregado sobre o quanto é justa a recompensa recebida

pelos seus esforços no trabalho. Valores entre 5 e 7 representam percepção de justiça distributiva justa, valores mais baixos representam percepção de justiça frágil ou inexistentes. Os cinco itens tiveram cargas entre 0,69 e 0,89 no componente e produziram um índice de precisão de 0,89 ( $\alpha$  de Cronbach), considerado satisfatório.

A fim de verificar as dimensões da personalidade, foi utilizado o teste NEO PI-R criado por Costa e McCrae (1990) para avaliar as dimensões de personalidade do modelo CGF. São eles: Neuroticismo (N), Extroversão (E), Abertura à Experiência (O), Amabilidade (A) e Conscienciosidade (C). Por conseguinte, as cinco dimensões se subdividem dando origem a 30 facetas (seis para cada uma delas). O teste é composto por 240 itens, que são respondidos numa escala tipo *Likert*, com cinco opções (concordo fortemente a discordo fortemente). O tempo de aplicação é livre, com previsão de duração de aproximadamente 60 minutos. A correção dos itens do teste de personalidade foi feita pela editora do teste. O estudo de adaptação, validação e normatização do NEO PI-R para o Brasil foi concluído em 2007. Nas análises psicométricas através de consistência interna (Alpha de Cronbach) mostraram que todos os coeficientes foram satisfatórios com  $\alpha = 0,80$  para os fatores.

Para avaliar o comportamento contraproducente, foram utilizadas duas escalas, uma de maneira explícita e outra implícita. a) *Workplace Deviance Scale* (WDS) escala desenvolvida por Bennett e Robinson (2000) com 19 itens que avaliam diretamente dois domínios amplos de comportamentos contraproducentes no ambiente de trabalho. Na escala contêm 12 itens que mede os comportamentos contraproducentes prejudiciais à organização, como, por exemplo, “*Falsificar recibos para receber mais dinheiro do que gastou em despesas de trabalho*”. E sete itens que avaliam comportamentos contraproducentes prejudiciais aos pares de trabalho, como, por exemplo, “*Agir de forma grosseira com alguém no trabalho*”. Esta escala é do tipo *Likert* com sete opções (variando de nunca; a diariamente: para as respostas “nunca” são atribuído zero ponto, “uma vez” 1 ponto, “duas vezes” 2 pontos, “várias vezes”

3 pontos, “mensalmente” 4 pontos, “semanalmente” 5 pontos e “diariamente” 6 pontos. A obtenção do escore é por meio da soma direta da pontuação nos itens das escalas (CCT-I e CCT-O). As evidências psicométrica da escala fornecida pelas autoras revelou um coeficiente alfa de 0,81 para a escala de comportamento organizacional e 0,78 para a escala de comportamento interpessoal. Esta escala está em processo de adaptação para o uso no Brasil, cujo estudo está sendo desenvolvido pelo Laboratório das Diferenças Individuais (LADI) da UFMG. As análises psicométricas indicam níveis satisfatórios de precisão e de validade da estrutura interna por meio de análise fatorial confirmatória.

A fim de verificar dados referentes ao perfil profissional e pessoal dos participantes, como, sexo, idade, escolaridade, função, cargo que ocupa dentro da organização, tamanho da organização. Foi elaborado um questionário demográfico para obtenção destes dados. Estas variáveis foram utilizadas na análise descritiva deste estudo.

#### *4.2.4.3 Procedimentos de coleta de dados*

Foram respeitados todos os aspectos éticos necessários em relação aos participantes, sob a aprovação prévia do comitê de ética, com o número de registro do COEP - 0114.0.203.000-10, da Universidade Federal de Minas Gerais. A coleta dos dados ocorreu no próprio local de trabalho dos participantes e em duas faculdades de Minas Gerais. Foi realizado contato prévio com as organizações e faculdades, para averiguar o interesse e disponibilidade dos participantes em responder a pesquisa. Deste modo, foi preciso montar uma escala de coleta de dados para não afetar a rotina das organizações. Nas faculdades, os professores disponibilizaram o próprio horário de aula, e, em todas as instituições foram agendadas datas e horários para a aplicação dos instrumentos.

As escalas foram aplicadas de forma coletiva, em trabalhadores formais com no mínimo, ensino médio e em estudantes universitário com vínculo formal de trabalho. No dia da aplicação dos instrumentos, foi explicado a todos os participantes os objetivos do estudo e o anonimato de suas respostas, esclarecendo que as escalas não eram identificadas e, assim, era solicitado que assinassem um termo de consentimento esclarecido no qual constava o compromisso de sigilo por parte dos pesquisadores.

Os participantes foram informados que os dados seriam analisados em grupo e não individualmente, não sendo possível a devolução do resultado de forma individual. A aplicação dos instrumentos foi dividida em duas sessões, sendo a primeira sessão com as seguintes escalas: WDS, EPJD, EST e a segunda sessão o teste NEO PI-R. A aplicação foi realizada por uma das autoras e por alunos de iniciação científica da UFMG e da UFBA o tempo médio de aplicação foi de 3 horas.

#### 4.2.4.4 Procedimentos de análise dos dados

As respostas dos participantes foram codificadas numa planilha do *software* SPSS (*Statistical Package of The Social Sciences*) para análises estatísticas descritivas, análise de correlação e regressão. Também foi utilizada Regressão Múltipla (RM). Tabachnick e Fidell (1996) definem Regressão Múltipla (RM) como um conjunto de técnicas estatísticas que possibilitam a avaliação do relacionamento de uma variável dependente com diversas variáveis independentes.

Para investigar a associação entre as variáveis comportamento contraproducente geral, comportamento contraproducente organizacional (CCT-O) e comportamento contraproducente interpessoal (CCT-I), e variáveis pessoais (satisfação no trabalho e

percepção de justiça distributiva) foi utilizada a técnica de análise de regressão linear múltipla. Modelos de regressão específicos foram estimados para cada uma das variáveis dependentes dos fatores de comportamento contraproducente. Para a estimação dos modelos, inicialmente, foram incluídas todas as variáveis independentes e utilizou-se o procedimento *forward* para selecionar as variáveis que permaneceriam no modelo final. Ou seja, sequencialmente, eliminou-se, uma a uma, cada variável independente que não ofereceu uma contribuição significativa para a previsão de variável dependente, de acordo com o critério do maior p-valor. O nível de significância superior a 0,05 foi utilizado como ponto de corte e um novo modelo foi estimado com as demais variáveis independentes. Esse procedimento foi repetido e o processo de estimação do modelo final foi concluído quando todas as variáveis independentes que permaneceram no modelo atendiam ao critério de significância.

#### 4.2.4.5 Resultados

A fim de verificar a correlação entre as variáveis satisfação e justiça distributiva, fatores de personalidade e CCTs foram estimadas as correlações de Pearson com a escalas de CCT, que avalia o comportamento de maneira direta a (WDS) Os resultados são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1. Matriz de correlação entre os fatores de CCT, variáveis pessoais e personalidade

	CCT-O	CCT-I	Justiça Distributiva	Satisfação o Colegas	Satisfação o Salário	Satisfação Chefia	Satisfação Nat. Trabalho	Satisfação Promoções	N	E	O	A	C
CCT-O													
CCT-I	0,30**												
Justiça Distributiva	-0,16**	0,02											
Satisfação Colegas	-0,22**	-0,07	0,33**										
Satisfação Salário	-0,18**	0,06	0,61**	0,18**									
Satisfação Chefia	-0,27**	-0,04	0,50**	0,45**	0,38**								
Satisfação Nat. Trab.	-0,35**	0,01	0,43**	0,41**	0,39**	0,55**							
Satisfação Promoções	-0,34**	-0,07	0,51**	0,30**	0,55**	0,55**	0,50**						
N	0,36**	0,12*	-0,11*	-0,27**	-0,16**	-0,24**	-0,31**	-0,22**					
E	0,04	0,09	0,05	0,17**	-0,02	0,17**	0,20**	0,03	-0,25**				
O	0,15**	0,04	-0,08	0,02	-0,14**	-0,06	0,01	-0,13**	-0,09	0,47**			
A	-0,36**	-0,35**	-0,02	0,07	-0,02	0,08	0,09	0,05	-0,37**	0,05	0,05		
C	-0,38**	-0,21**	0,08	0,21**	0,02	0,19**	0,23**	0,14**	-0,51**	0,15**	0,01	0,43**	

\*\* . P < 0,01

\* . P < 0,05

As correlações entre os fatores de satisfação, justiça distributiva, fatores de personalidade e CCT- Organizacional, variaram de magnitudes de indo fracas a moderadas e em sua maioria com associações negativas. As correlações com o fator CCT- Interpessoal variaram de nulas com relação às variáveis pessoais (justiça distributiva e satisfação) a fracas e com associações na sua maioria negativa com os fatores de personalidade, de acordo com o proposto por (Dancey & Reidy, 2006).

Os relacionamentos entre variáveis pessoais e de personalidade com CCT- Organizacional em sua maioria foram negativas variando de fracas ( $r = -0,16$  em justiça distributiva,  $r = -0,35$  em satisfação com a natureza do trabalho e  $r = -0,38$  em conscienciosidade). Quanto maior a percepção de justiça distributiva, satisfação com colegas, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções, bem como maior o fator de personalidade amabilidade e conscienciosidade, menor o comportamento contraproducente voltado para

prejuízos organizacionais. Quanto maior o neuroticismo e abertura maior o comportamento contraproducente organizacional.

O relacionamento das variáveis pessoais e de personalidade foi menor com relação ao CCT- Interpessoal. As correlações significativas foram entre os fatores de personalidade com magnitudes fracas e negativas nos fatores ( $r = -0,35$  amabilidade e  $r = -0,21$  em conscienciosidade) quanto maior esses dois fatores menor o comportamento contraproducente Interpessoal, a relação entre neuroticismo e CCT-O foi de magnitude fraca e positiva, quanto maior a instabilidade emocional do funcionário maior o comportamento contraproducente com intenção de prejudicar o colega de trabalho. Não foram encontradas correlações significativas entre os fatores de satisfação, justiça distributiva e CCT-O.

Após verificar a relação existente entre variáveis pessoais, fatores de personalidade e fatores de CCT, foi realizada a regressão linear múltipla com os escores de CCT- Organizacional e CCT- Interpessoal com o intuito de investigar quais fatores da medida direta se mostrariam preditores de comportamento contraproducente. O modelo inicial para o fator CCT- Organizacional foi composto pelas mesmas variáveis independentes: com os fatores de satisfação no trabalho (satisfação com colegas, com chefe, com salário, com a natureza do trabalho, com promoções), justiça distributiva e com os fatores de personalidade (Neuroticismo, Abertura, Amabilidade, Extroversão e Conscienciosidade). Tendo como base o procedimento *forward* para seleção das variáveis independentes, o modelo final de regressão linear foi composto por diferentes variáveis independentes, a saber: satisfação com a natureza do trabalho e com promoções, Neuroticismo, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade. Os principais resultados do modelo final são apresentados na Tabela 2 a seguir.

Tabela 2. Modelo de regressão linear para Escore CCT-O

Variáveis	B	E.P.	Coef. Pad.	t	IC	
					Inferior	Superior
(Constantes	83,840	8,184		10,244	67,744	99,936
Satisfação Nat. Trabalho	-0,16	0,05	-0,16	-3,18	-0,26	-0,06
Satisfação Promoções	-0,18	0,05	-0,19	-3,64	-0,28	-0,08
Neuroticismo	0,06	0,03	0,11	2,04	0,00	0,11
Abertura	0,10	0,03	0,14	3,22	0,04	0,16
Amabilidade	-0,18	0,04	-0,24	-4,80	-0,25	-0,10
Conscienciosidade	-0,08	0,03	-0,15	-2,84	-0,14	-0,03
R <sup>2</sup> = 0,313						
N 381						

Notas: 1) Variável dependente: Escore CCT-O; 2) E.P.: erro-padrão; 4) Coef.Pad.: coeficiente padronizado; 3) \*p<0,001; 5) IC: Intervalo de confiança.

O valor de R<sup>2</sup> ajustado (0,31) indicou que juntas às variáveis utilizadas no modelo, explica cerca de 31% da variação observada no escore CCT- Organizacional. Os coeficientes de regressão padronizados variaram de 0,14 a -0,24, indicado que dentre as todas as variáveis o fator Amabilidade é o mais forte. Quanto maior a satisfação nestes fatores, menor o envolvimento em CCT Organizacional. A fim de certificar qual dessas variáveis são preditoras de CCT, utilizou-se do mesmo modelo para os escores da CCT- Interpessoal. O modelo final de regressão linear para CCT - Interpessoal, foi composto pelas seguintes variáveis independentes: satisfação com salário, satisfação com promoções, extroversão e amabilidade. De acordo com os resultados apresentadas na Tabela 3.

Tabela 3. Modelo de regressão linear para Escore CCT-I

Variáveis	B	E.P	Coef. Pad.	t	I C	
					Inferior	Superior
(Constant)	73,962	6,116		12,094	61,935	85,988
Satisfação Salário	0,12	0,06	0,12	2,06	0,00	0,24
Satisfação Promoções	-0,15	0,06	-0,13	-2,16	-0,24	-0,01
Extroversão	0,07	0,03	0,11	2,27	0,01	0,13
Amabilidade	-0,25	0,04	-0,34	-7,01	-0,33	-0,18
R <sup>2</sup> = 0,138						
N = 381						

Notas: 1) Variável dependente: Escore CCT-I; 2) E.P.: erro-padrão; 4) Coef.Pad.: coeficiente padronizado; 3) \*p<0,001; 5) IC: Intervalo de confiança.

O valor de R<sup>2</sup> ajustado (0,13) indicou que juntas as variáveis satisfação com salário e promoções, extroversão e amabilidade e conscienciosidade explicam cerca de 13% da variação observada no escore CCT Interpessoal. O coeficiente de regressão padronizado variou de 0,11 a -0,34, indicando que o fator amabilidade é mais forte que os demais fatores, quanto maior a pontuação em amabilidade e satisfação com promoções menor será o envolvimento do funcionário em CCT com a intenção de prejudicar os colegas de trabalho. Quanto maior a satisfação com salário e a Extroversão, maior o envolvimento com CCT Interpessoal.

#### 4.2.4.6 Discussão e conclusão

A presente pesquisa teve como objetivo investigar a relação das variáveis pessoais (Percepção de justiça distributiva e satisfação no trabalho) e dimensões da personalidade com base no modelo CGF com o comportamento contraproducente no trabalho além de verificar quais dessas variáveis se mostravam como preditoras de comportamento contraproducente.

Para isso, inicialmente foram realizadas análises de correlações de Pearson com os fatores da escala WDS e com as variáveis já mencionadas. Após verificar que os fatores de satisfação no trabalho e percepção de justiça distributiva, bem como os fatores de personalidade apresentaram correlações de magnitudes moderadas com o CCT – Organizacional e correlações também com CCT – Interpessoal, foi realizada a análise regressão linear múltipla utilizando o procedimento *forward* para selecionar as variáveis que permaneceriam no modelo final de acordo com o critério do maior p-valor.

As análises de correlação indicaram que o CCT – Organizacional apresentou correlações com quase todas as variáveis, exceto o fator de personalidade, extroversão, que não se apresentou como estatisticamente significativo. A grande maioria da relação entre CCT-O, satisfação e percepção de justiça distributiva foram de associações negativas, quanto maior a satisfação do funcionário com, chefia, salário, promoções, natureza do trabalho e com os colegas menor o CCT – Organizacional, quanto maior a percepção do funcionário com relação ao quanto se sente recompensado financeiramente no trabalho, menor o CCT-Organizacional.

Neste estudo observamos que pessoas insatisfeitas com promoções e com a natureza do trabalho estão mais propícias a se engajarem em comportamento contraproducente com a intenção de prejudicar a organização. As pessoas insatisfeitas com o salário e com promoções tendem a emitir comportamentos contraproducentes a fim de prejudicar os colegas de trabalho. Tal resultado corrobora com os estudos de Dalal (2005) e Mount, Ilies e Johnson (2006) que apontam a satisfação como fator influente no engajamento do funcionário em CCTs, a partir da percepção da falta de reconhecimento pelo empenho nas tarefas da organização.

Os fatores de personalidade conscienciosidade e amabilidade também apresentaram associações negativas, ou seja, quanto mais o funcionário se apresenta como responsável e

engajada com o trabalho, que sensibiliza e tem complacência como os outros colegas de trabalho menor o CCT – Organizacional. Quanto maior o neuroticismo, instabilidade emocional e tendências a experimentar emoções negativas, maior o CCT- Organizacional. Estes resultados vão de encontro com os estudos de Fox Spector e Miles (2000); Salgado (2002); Colbert (2004); Mount, Ilies e Johnson (2006).

Assim, a partir do modelo de regressão final para os dois fatores de CCTs, é possível inferir que as variáveis explicativas “satisfação com a natureza do trabalho” e “satisfação com promoções” são preditoras de comportamentos contraproducentes organizacional. Satisfação com salário e com promoções são preditores de comportamento contraproducente interpessoal. Diante destes resultados, é possível inferir que os participantes deste estudo priorizam as vivências no trabalho e as recompensas que recebem. Além disso, conclui-se que as pessoas que emitem comportamentos contraproducentes verificados a partir da insatisfação tem como objetivo prejudicar a organização e aos seus pares. Tal resultado corrobora com os estudos de Dalal (2005); Mount, Iliese Johnson (2006) que apontam a satisfação como fator influente no engajamento do funcionário em CCTs, a partir da percepção da falta de reconhecimento pelo empenho nas tarefas da organização.

A partir da regressão linear, foi identificado nessa amostra que os fatores de personalidade neuroticismo, abertura, conscienciosidade são preditores de CCT – organizacional, o fator amabilidade se mostrou preditor tanto do comportamento contraproducente organizacional quanto interpessoal. Tais resultados corroboram com os sugeridos por Bennett e Robinson (2000); Mount, Ilies e Johnson (2006). A percepção do funcionário com relação ao quanto ele se sente recompensado financeiramente pela dedicação ao trabalho não se mostrou preditor de comportamento contraproducente organizacional e nem interpessoal. Com relação à justiça distributiva, apesar da literatura apontar como uma variável antecedente ao comportamento contraproducente no trabalho, neste estudo não foram

encontradas associações significativas nos modelos de regressão. Deste modo, a percepção do funcionário com relação ao quanto ele se sente recompensado financeiramente pela dedicação ao trabalho não se mostrou preditora de comportamentos contraproducentes.

Os resultados deste estudo podem contribuir de maneira significativa para o desenvolvimento da organização, de forma que, quando identificado tais comportamentos a organização possa buscar identificar e intervir no comportamento contraproducente emitido por seus funcionários, de maneira a tornar possível a preservação o bem-estar de seus trabalhadores. Os achados dessa pesquisa indicam ainda que, novos estudos devem ser realizados com intuito de compreender a relação das facetas dos fatores de personalidade com os comportamentos contraproducentes. Estes resultados podem incentivar o desenvolvimento de futuras pesquisas na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, e das Diferenças Individuais, a fim de identificar outros antecedentes do comportamento contraproducentes.

#### 4.2.4.7 Referências

- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349–360.
- Coelho Jr, F, A, & Faiad, C.(2012). Evidências de Validade da Escala de Satisfação no Trabalho. *Avaliação Psicológica*. 11(1), pp. 111-121 111.
- Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2003). Personality and Counterproductive Workplace Behavior. In Barrick, M. R., & Ryan, A. M. *Personality and Work: Reconsidering the Role of Personality in Organizations*. Jossey-bass.
- Dalal R.S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1241–1255.
- .Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia: usando SPSS para Windows*. Porto Alegre: Artmed.

- Deutsch, M. (1975). Equity, equality and need: what determines which value will be used as the basis of distributive justice. *Journal of Social Issues*, 31, n.3, p. 137-149.
- Douglas, F. & Siqueira M, M, M,. (2006) *O impacto de percepções de justiça em três bases de comprometimento organizacional*. R.Adm., São Paulo, v.41, n.4, p.431-441.
- Ferreira, M, L, C, B,. & Siqueira M, M, M,. (2005) *Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial*. Organizações em contexto, Ano 1. 2, dez.
- Filenga, D, Siqueira, M, M, M,. (2006) O impacto de percepções de justiça em três bases de comprometimento organizacional. *Revista de Administração*. 41, n. 4, 431-44.
- Fine, S., Horowitz, I., Weigler, H., Basis, L. (2010). Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Review*, 20, 73–84.
- Judge T.A, Thoresen C.J, Bono J.E, Patton G.K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376 – 407.
- Kelloway, E, K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron J, E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*. 20, 18–25.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C,. (2002). Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10 (1/2), 36-50.
- Martins, M. C. F. (1984). *Satisfação no trabalho: elaboração de instrumento e variáveis que afetam a satisfação*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Mendonça, H., Tamayo, A., (2004). Percepção de Justiça e Reações Retaliatórias nas Organizações: Análise Empírica de um Modelo Atitudinal. *Revista de Administração Contemporânea*.8, p.117-135

- Mount, M., Ilies, R., Johnson, E., (2006). Relationship of Personality Traits and Counterproductive work Behaviors: The mediating effects of Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591–622
- O’Neill, T. A., Lewis, R.J., Carswell J.J., (2011) Employee personality, justice perceptions, and the prediction of workplace deviance. *Personality and Individual Differences*. 51, 595–600
- Rego, A. (2000) Justiça nas organizações: na senda de uma nova vaga? In: Rodrigues, Suzana B.; Cunha, Miguel P. (Org.). *Estudos organizacionais: novas perspectivas na administração de organizações*. Uma coletânea luso-brasileira. São Paulo: Iglu. 528p.
- Robinson, S, L., & Bennett R, J., (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology* . 85, No. 3, 349-360
- Sackett, P. R., (2002) The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*. 10 No. 1/2
- Siqueira, M.M.M.; Gomide Jr.; s. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: Zanelli, J. C.; Borges-Andrade J. E.; Bastos A.V.B. (Orgs). (2004) *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed..
- Spector, P. E., Fox, S., & Domagalski, T. (2006). Emotions, violence and counterproductive work behavior. In E. K. Kelloway, J. Barling, & J. J. Hurrell (Eds.), *Handbook of workplace violence* (29–46). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Sousa, M. de O. & Mendonça, H. (2009) Justiça Organizacional, Prazer e sofrimento no trabalho: Análise de um modelo mediacional. *Revista de Administração Mackenzie*, 10, N.4
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics (3ed.)*. New York: Harper Collins.
- Vardy, Y. & Weitz, E. (2004). *Misbehavior in organizations Theory, research, and management*. Lawrence Erlbaum Associates In: Mawah, New Jersey.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estudos no campo do Trabalho e das Diferenças Individuais têm destacado a importância da compreensão dos comportamentos contraproducentes, a fim de entender seus antecedentes, de maneira que seja possível fazer uma intervenção de forma a preveni-los. Muitos destes estudos estão voltados para a compreensão da percepção da situação de trabalho e de traços de personalidade, e conseqüentemente a influência destes fatores no comportamento contraproducente, por exemplo, Fox Spector e Miles (2001); Lee e Allen (2002); Salgado (2002); Colbert (2004); Dalal (2005); O’Neill, Lewis e Carswell (2011); Mount, Ilies e Johnson (2006).

Tomando como base os modelos de regressões utilizados, observou-se que os fatores de Personalidade – Neuroticismo, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade se mostraram como melhores variáveis explicativas para o comportamento contraproducente, em comparação com a percepção de Justiça distributiva e Satisfação no trabalho. Este resultado é semelhante ao encontrado no estudo de Neill, Lewis e Carwell (2011).

Neste estudo, a predição de CCT varia em função do tipo de medida: implícita ou explícita. Quando observado o comportamento por meio de uma medida direta encontramos quatro fatores de personalidade (Neuroticismo, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade) e dois fatores de satisfação (“satisfação com a natureza do trabalho” e “satisfação com promoções”) que se relacionam com o comportamento contraproducente organizacional. Apenas dois fatores de personalidade (Amabilidade e Extroversão) e dois fatores de satisfação (satisfação com salário e com promoções) se relacionam com comportamento contraproducente interpessoal. As associações encontradas com a medida indireta foram a associação com quatro fatores de personalidade (Neuroticismo, Extroversão, Amabilidade e Conscienciosidade) e de um fator de satisfação (satisfação com promoções). Deste modo, é

possível inferir que, a associação de personalidade e CCTs varia em função da medida utilizada.

Com base nesses resultados, as organizações podem traçar estratégias para identificar os antecedentes do comportamento contraproducente do seu quadro de funcionários, visando o desenvolvimento da equipe de trabalho. De fato os resultados evidenciam que, mais importante do que a satisfação com a natureza do trabalho e com as promoções, os fatores de personalidade são importantes antecedentes destes comportamentos.

Outro ponto a ser destacado neste estudo é que os diferentes fatores de personalidade se apresentam também como diferentes preditores nos tipos de comportamentos. Pessoas mais extrovertida e pouco amável, podem tender a garantir somente aquilo que pode favorecê-las e, com isso, podem ter a intenção de prejudicar o colega.

Apesar dos resultados obtidos serem satisfatórios, há necessidade de avaliar outros pontos que não foram abordados nesse estudo. Faz-se necessário averiguar outros tipos de justiça organizacional, com objetivo de conferir, de forma mais ampla, esse antecedente apontado pela literatura internacional como preditor de CCTs, e se também pode ser considerado como antecedente deste comportamento na população brasileira. Também há a necessidade de se verificar se as facetas de personalidade podem ser consideradas como preditoras de CCTs.

Diante dos resultados obtidos, pode-se dizer que este estudo atende aos objetivos propostos e responde à problemática esperada. No entanto, como o ponto de partida desse estudo foi à investigação de um tema carente de estudos empíricos no contexto brasileiro, ressalta-se a necessidade de aprofundamentos com objetivo de aperfeiçoar o entendimento do comportamento contraproducente, bem como os seus antecedentes, para que a qualidade do trabalho e do relacionamento intergrupos seja preservada no contexto organizacional.

## REFERÊNCIAS

- Andrade, J. M. (2008). *Evidências de Validade do Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade para o Brasil*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Baumgartl, V. O., Pagano, A. P., & Lacerda, J., (2010), A utilização de testes psicológicos em organizações de Minas Gerais. *Arquivo Brasileiros de Psicologia*, 62, n.2 178-160
- Baumgartl, V. O., Nascimento, E., Patrick, C., Arvey R. & Krueger, R. (2009). Integridade e externalização: Estudo exploratório em uma amostra de estudantes de psicologia. *Psico-USF*. 14(3), 299-308.
- Baumgartl, V. O. & Primi, R. (2005). *Contribuições da avaliação psicológica no contexto organizacional*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.
- Blackman, M. C., & Funder, D. C. (2002). Effective Interview Practices for Accurately Assessing Counterproductive Traits. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 1/2, 109/116.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1990). Personality disorders and the five-factor model of personality. *Journal of Personality Disorders*, 4, 362-371
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (2007). *Inventário de Personalidade Neo Revisado e inventário de Cinco Fatores Neo Revisado NEO-FFI (versão curta)*. São Paulo: Vetor.
- Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2003). Personality and Counterproductive Workplace Behavior. In Barrick, M. R., & Ryan, A. M. *Personality and Work: Reconsidering the Role of Personality in Organizations*. Jossey-bass.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J.K., Witt, L.A., & Barrick M.R. (2004). Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), 599–609.

- Coelho Jr, F, A, & Faiad, C. (2012) Evidências de Validade da Escala de Satisfação no Trabalho. *Avaliação Psicológica*. 11(1), pp. 111-121 111.
- Dalal R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1241–1255.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia: usando SPSS para Windows*. Porto Alegre: Artmed.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality and need: what determines which value will be used as the basis of distributive justice. *Journal of Social*. 31, n.3,137-149,.
- Douglas, F. & Siqueira M, M, M,. (2006) O impacto de percepções de justiça em três bases de comprometimento organizacional. *Revista de Administração*. São Paulo, 41, n.4, p.431-441.
- Ferreira, M, L, C, B,. & Siqueira M, M, M,. (2005) Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. *Organizações em contexto*.1, n. 2, dez.
- Filenga, D, Siqueira, M, M, M,. (2006) O impacto de percepções de justiça em três bases de comprometimento organizacional. *Revista de Administração*.41, n. 4, 431-44.
- Fine S., Horowitz, I., Weigler, H., Basis, L. (2010). Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Review*, 20, 73–84.
- Flores-Mendoza, C. E. & Colom M. R. (2006). *Introdução à psicologia das diferenças individuais*. Porto Alegre: Artmed,. 456p.
- Hakstian A. R., Farrell S., Tweed R. G. (2002). The assessment of counterproductive tendencies by means of the California Psychological Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 58-86.
- Hall, C. S., Lindzey, G. & Campbell, J. B. (2000). *Teorias da Personalidade*. 4 ed. Porto Alegre: Artes Médicas Sul.

- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron J, E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*. 20, 18–25.
- Jensen, J. M. & Patel. P. C., (2011) Predicting counterproductive work behavior from the interaction of personality traits. *Personality and Individual Differences*. 5, 466–471.
- Judge T. A, Thoresen C.J, Bono J.E, Patton G.K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*. 127, 376-407.
- Marcus B, & Schuler H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89, 647-660.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C., (2002). Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10 (1/2), 36-50.
- Martins, M. C. F. (1984). *Satisfação no trabalho: elaboração de instrumento e variáveis que afetam a satisfação*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- McCrae, R. R. (2006). O que é personalidade? In Flores-Mendoza, C. e Colom, R. & colaboradores. *Introdução à Psicologia das diferenças individuais*. Porto Alegre: Artmed.
- Mendonça, H., Tamayo, A., (2004). Percepção de Justiça e Reações Retaliatórias nas Organizações: Análise Empírica de um Modelo Atitudinal. *Revista de Administração Contemporânea* 8, p.117-135
- Mount, M., Ilies, R., Johnson, E., (2006). Relationship of Personality Traits and Counterproductive work Behaviors: The mediating effects of Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591–622
- Ones, D. S. (2002). Introduction to the Special Issue on Counterproductive Behaviors at Work. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1), 1-4.
- Ones D.S., Viswesvaran C. (2001). Integrity test and other Criterion-Focused Occupational Personality Scales (COPS) used in personnel selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 31-39.

- O'Neill, T. A., Hastings, S.E., (2011). Explaining workplace deviance behavior with more than just the ‘Big Five’. *Personality and Individual Differences*, 50, 268–273
- O'Neill, T. A., Lewis, R.J., Carswell J.J., (2011) Employee personality, justice perceptions, and the prediction of workplace deviance. *Personality and Individual Differences*, 51, 595–60
- Pervin, L. A., & John, O. P. (2004). *Personalidade: teoria e pesquisa*. 8ª ed. Porto Alegre: Artemed Editora.
- Pankaj M. J., & Patel, C., (2011). Predicting counterproductive work behavior from the interaction of personality traits. *Personality and Individual Differences* 51, 466–471.
- Penney, L. M., Hunter, E. M., & Perry S. J., (2011). Personality and counterproductive work behaviour: Using conservation of resources theory to narrow the profile of deviant employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 58–77.
- Robinson, S. L., & Bennett R. J., (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*. 85, No. 3, 349-360
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.
- Robinson, S., & Bennett, R. (1997). Workplace deviance: Its definition, its manifestations, and its causes. *Research on Negotiations in Organizations*, 6, 3-27.
- Rothmann, S, & Coetzer, E.P.,(2003). The Big Five Personality Dimensions And Job Performance. *Journal of Industrial Psychology*, 29 (1), 68-74.
- Rego, A. (2000). *Justiça nas organizações: na senda de uma nova vaga? In: Rodrigues, Suzana B.; Cunha, Miguel P. (Org.). Estudos organizacionais: novas perspectivas na administração de organizações*. Uma coletânea luso-brasileira. São Paulo: Iglu. 528p.
- Sackett, P. R., (2002). The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10 (1/2).

- Salgado, J. F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection Andassessment, 10* (1/2).
- Sampaio & Grubits, S. (Orgs.). *Série Saúde Mental e Trabalho, 4*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Siqueira, M. M. M.; Gomide Jr.; s. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: Zanelli, J. C.; Borges-Andrade J. E.; Bastos A.V.B. (Orgs). (2004) *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed..
- Spector, P. E., Fox, S., & Domagalski, T. (2006). Emotions, violence and counterproductive work behavior. In E. K. Kelloway, J. Barling, & J. J. Hurrell (Eds.), *Handbook of workplace violence* (pp. 29–46). Thousand Oaks: SAGE.
- Sousa, M. O. & Mendonça, H. (2009). *Justiça Organizacional, Prazer e sofrimento no trabalho: Análise de um modelo mediacional*. *Revista de Administração Mackenzie, 10*, 4.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics* (3rd ed.). New York: Harper Collins.
- Vardy, Y. & Weitz, E., (2004). *Misbehavior in organizations Theory, research, and managemen*. *Lawrence Erlbaum Associates: Mawah, New Jersey*.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**



Laboratório de  
Avaliação das  
Diferenças Individuais

Belo Horizonte, Junho de 2012.

Aos responsáveis pela organização/organização

Vimos por meio desta solicitar autorização para contatar os empregados que trabalham nessa organização/organização. O objetivo de tal contato é convidá-los para participarem voluntariamente da pesquisa intitulada “*Relação entre traços de personalidade, percepção de justiça, satisfação e comportamentos contraproducentes no trabalho*”, coordenada pela Professora Doutora **Elizabeth do Nascimento** (Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG) e desenvolvida pela psicóloga e mestranda do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFMG, **Mônica Freitas Ferreira**, sob orientação da referida coordenadora e pelos alunos de iniciação científica: Alexandra Cardoso da Silva Maranhoto, Amanda Avelin Ribeiro, André de Oliveira Figueiredo, Cassiano Melo Aguiar, Julie Micheline Amaral Silva, Raika Lidiane Marques Rodrigues.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (COEP) da UFMG, sob o número do processo 0114.0.203.000-10. A presente solicitação está condicionada à aceitação da organização/organização para realização da coleta de dados em suas dependências. O resumo da pesquisa em tela é apresentado a seguir.

A presente pesquisa é parte de uma investigação conduzida pela coordenadora com o propósito de investigar a contribuição específica da personalidade para o entendimento do comportamento do indivíduo no ambiente de trabalho, particularmente, o comportamento contraproducente. Outra parte constituirá o desenvolvimento de uma tese de doutorado em que outros aspectos da personalidade também serão investigados.

Especificamente, o foco do presente estudo é avaliar a relação entre características de personalidade, percepção de justiça, satisfação e comportamentos contraproducentes no ambiente de trabalho (CCT). Comportamentos contraproducentes são aqueles caracterizados como atos voluntários realizados por funcionários que podem prejudicar tanto aos colegas quanto à organização como um todo. As características de personalidade indicam o modo como as pessoas se comportam em situações distintas. Duas perguntas norteiam o estudo: 1) As características de personalidade podem influenciar de algum modo a manifestação de comportamentos contraproducentes no trabalho e a percepção do ambiente de trabalho como injusto ou insatisfatório? 2) Será que os empregados, ao perceberem em maior grau o apoio e atitudes positivas da organização com relação a eles, esforçam-se mais no trabalho mostrando-se menos propícios à frustração e a se envolverem em comportamentos contraproducentes?

A amostra da pesquisa será constituída por empregados com idades predominantemente entre 18 e 59 anos, de ambos os sexos, que tenham vínculo empregatício formal há pelo menos um ano, sendo residentes em cidades do interior da Bahia e de Minas Gerais. Para que os participantes possam responder aos questionários da pesquisa a amostra poderá contar somente com aqueles que apresentem como formação acadêmica mínima o ensino médio completo.

Obtida a autorização da organização/organização para a realização do estudo, a cada

funcionário será entregue uma carta-convite em que constará toda a natureza da pesquisa. Caso concorde em participar, o empregado assinará um termo de consentimento livre e esclarecido, de modo a resguardar direitos e deveres do participante e dos pesquisadores, bem como isentando a organização/organização de qualquer responsabilidade. O procedimento de coleta de dados será organizado de forma a contemplar e respeitar a rotina da organização envolvida.

Os instrumentos serão aplicados no próprio local de trabalho dos participantes, com horário previamente agendado pelos responsáveis pela pesquisa. Será comunicado o tempo médio que os funcionários irão gastar para responder aos questionários, de modo que a organização possa se organizar. **A previsão é que a coleta se dê em duas sessões de aproximadamente uma hora cada, com o intervalo de tempo entre elas definido de acordo com a disponibilidade dos empregados.**

Os dados coletados serão analisados em relação às características descritivas da amostra e também serão efetuadas análises correlacionais com a finalidade de descobrir se há ligação entre as variáveis apresentadas nos comportamentos contraproducentes (tais como absentismo, desonestidade, agressão física e verbal, assédio sexual e moral, uso de drogas e álcool, dentre outros) com os traços de personalidade e com as variáveis percepção de justiça e satisfação no trabalho. **As informações individuais serão mantidas em sigilo bem como a identidade dos participantes e da organização/organização. Os resultados da pesquisa serão analisados de forma global e serão divulgados em artigos, eventos científicos, bem como em uma dissertação de mestrado e posteriormente uma tese de doutorado.**

Contamos com sua compreensão e valiosa colaboração para execução dos objetivos acima explicitados. Desde já, agradecemos sua atenção, subscrevendo-nos,

Atenciosamente,



Prof. Dra. Elizabeth do Nascimento

CRP 04/7284 coordenadora da pesquisa, professora do Departamento de Psicologia da UFMG. Av. Antônio Carlos, 6627, FAFICH-UFMG, sala 4048, tel. (31)3409-6275, e-mail: [bethdonascimento@gmail.com](mailto:bethdonascimento@gmail.com)

---

Mônica Freitas Ferreira

Psicóloga, CRP 04/31445, mestranda em Psicologia do Desenvolvimento Humano pela UFMG. Av. Antônio Carlos, 6627, sala 4006, tel. (31)3406-6286 e (31) 8842-7521, e-mail: [monipsi4@yahoo.com.br](mailto:monipsi4@yahoo.com.br)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO  
PROCESSO COEP - 0114.0.203.000-10

**Título: Relação entre traços de personalidade, percepção de justiça, satisfação e comportamentos contraproducentes no trabalho.**

Prezado (a),

Estamos realizando uma pesquisa que tem como objetivo investigar a contribuição da personalidade, percepção de justiça e satisfação no trabalho para o entendimento do comportamento contraproducente no ambiente organizacional. Consideramos este estudo importante para compreender fatores que possam contribuir para o bem estar no trabalho.

Nos termos da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, a pesquisa deve ser livremente consentida, sendo garantido:

- a) o sigilo da privacidade do participante quanto aos dados de identificação e resultados obtidos pelos participantes da pesquisa;
- b) informações suficientes sobre o estudo serão fornecidas para que o colaborador possa decidir livremente sobre a sua participação na pesquisa;
- c) as informações prestadas pelo colaborador durante a participação na pesquisa não implicará riscos ou benefícios a ele;
- d) a liberdade de recusar a participar ou retirar o consentimento, a qualquer momento.

A sua participação consistirá em responder os itens que compõem escalas que avaliam direta e indiretamente comportamentos prejudiciais no trabalho, percepção de justiça, satisfação no trabalho, deseabilidade social e um teste de personalidade. A aplicação será realizada em duas sessões com tempo de duração previsto de uma hora cada.

Os resultados da pesquisa serão utilizados em trabalhos científicos, publicados ou apresentados oralmente em eventos científicos, mantendo sua identidade em sigilo.

Assim, na expectativa de contar com sua colaboração, agradecemos a sua atenção e colocamo-nos à sua disposição para esclarecer quaisquer dúvidas. Se julgar necessário, para maiores conhecimentos, você pode consultar o Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG (COEP-UFMG) – Av. Antônio Carlos, 6627 – Unidade Administrativa II - 2º andar – sala 2005 – Campus Pampulha – Telefone: (0XX31) 3409-4592, e-mail: [coep@prpq.ufmg.br](mailto:coep@prpq.ufmg.br).

**Equipe de pesquisa:** Dra. Elizabeth do Nascimento (professora coordenadora), Mônica F. Ferreira (mestranda coordenadora). Alexandra Maranhoto, André de Oliveira, Cassiano Melo Aguiar, Julie Amaral, Raika Rodrigues (alunos de iniciação científica).  
E-mail: [pesquisacct.ladi.ufmg@gmail.com](mailto:pesquisacct.ladi.ufmg@gmail.com)

Eu, \_\_\_\_\_, declaro estar informado dos objetivos deste estudo e concordo em participar voluntariamente da amostra da pesquisa “**Relação entre traços de personalidade, percepção de justiça, satisfação e comportamentos contraproducentes no trabalho**”, realizada pelo Laboratório de Avaliação das Diferenças Individuais do Departamento de Psicologia da UFMG.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2012.

Assinatura do participante