

Proposição de Modelo Relacional entre Estresse Ocupacional, Percepções de Justiça e Retaliação em Organizações: um Estudo com Jovens Trabalhadores

Autoria

JESUINA MARIA PEREIRA FERREIRA - jesuinna@gmail.com

Centro de Pós-Grad e Pesquisas em Admin - CEPEAD/UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

Kely César Martins de Paiva - kelypaiva@face.ufmg.br

Centro de Pós-Grad e Pesquisas em Admin - CEPEAD/UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

Jefferson Rodrigues Pereira - jeffersonrodrigues@live.com

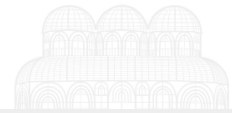
Centro de Pós-Grad e Pesquisas em Admin - CEPEAD/UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

Agradecimentos

Agradecemos ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ) e a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG).

Resumo

Os construtos abordados neste estudo têm sido pouco explorados no campo do comportamento organizacional de forma integrada. Assim sendo, o objetivo da pesquisa foi propor e validar um modelo relacional que integre as dimensões do estresse ocupacional, das percepções de justiça e da retaliação nas organizações, segundo a percepção de jovens trabalhadores, público este considerado paradigmático, também no âmbito das diferenças geracionais e, portanto, da diversidade. Para tanto, realizou-se um estudo de caso na Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO) de Belo Horizonte (MG), por meio da qual é promovida a inclusão de jovens no mercado de trabalho. A pesquisa teve cunho descritivo-exploratório e contou com abordagem quantitativa. Os dados foram coletados por meio de questionários (300 válidos) e a análise estatística multivariada utilizou a modelagem de equações estruturais (SEM). Dentre os principais resultados, destaca-se a proposição e validação de um modelo relacional inédito, no qual foram encontradas 10 relações de causa-efeito entre oito construtos, quais sejam: (1) Julgamento de retaliação; (2) Percepções de justiça; (3) Fontes de insatisfação; (4) Fontes de pressão; (5) Estratégias de enfrentamento do estresse percebido; (6) Estratégias de enfrentamento da injustiça percebida; (7) Saúde (indivíduo); e (4) Funcionalidade (organização).



Proposição de Modelo Relacional entre Estresse Ocupacional, Percepções de Justiça e Retaliação em Organizações: um Estudo com Jovens Trabalhadores

Resumo

Os construtos abordados neste estudo têm sido pouco explorados no campo do comportamento organizacional de forma integrada. Assim sendo, o objetivo da pesquisa foi propor e validar um modelo relacional que integre as dimensões do estresse ocupacional, das percepções de justiça e da retaliação nas organizações, segundo a percepção de jovens trabalhadores, público este considerado paradigmático, também no âmbito das diferenças geracionais e, portanto, da diversidade. Para tanto, realizou-se um estudo de caso na Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO) de Belo Horizonte (MG), por meio da qual é promovida a inclusão de jovens no mercado de trabalho. A pesquisa teve cunho descritivo-exploratório e contou com abordagem quantitativa. Os dados foram coletados por meio de questionários (300 válidos) e a análise estatística multivariada utilizou a modelagem de equações estruturais (SEM). Dentre os principais resultados, destaca-se a proposição e validação de um modelo relacional inédito, no qual foram encontradas 10 relações de causa-efeito entre oito construtos, quais sejam: (1) Julgamento de retaliação; (2) Percepções de justiça; (3) Fontes de insatisfação; (4) Fontes de pressão; (5) Estratégias de enfrentamento do estresse percebido; (6) Estratégias de enfrentamento da injustiça percebida; (7) Saúde (indivíduo); e (8) Funcionalidade (organização).

Palavras-chave: Estresse Ocupacional. Justiça Organizacional. Retaliação Organizacional. Modelo Relacional. Jovem Trabalhador.

1 Introdução

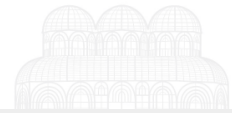
Este artigo prioriza o estudo de comportamentos e atitudes pouco aceitos (estresse, retaliação e injustiça) pelas organizações, considerados contraproducentes, na maioria das vezes. Assim, visando avançar nas investigações e reflexões sobre as temáticas estresse ocupacional, justiça/injustiça e retaliação organizacionais e, através da análise das suas inter-relações, objetivou-se propor um modelo teórico que as integre e validá-lo através da modelagem de equações estruturais, tendo como sujeitos de pesquisa jovens trabalhadores assistidos pela Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO) de Belo Horizonte (MG).

Assumiu-se, de início, a discussão dos eixos de análise, estresse e retaliação, separadamente; contudo, verificou-se que esses fenômenos são passíveis de interrelacionamento, principalmente quando a questão das percepções de injustiças também é focalizada. Trata-se, portanto, de fenômenos dinâmicos, multifacetados e que podem se articular diante das injustiças e das relações insatisfatórias no contexto organizacional.

Atrelada às mudanças organizacionais, insere-se a deterioração da qualidade de vida dos indivíduos, no âmbito laboral, repercutindo numa rotina diária cada vez mais desgastante, com aumento das tensões e das situações consideradas estressoras e injustas (Mendonça, Flauzino, Tamayo, & Paz, 2004; Chanlat, 2005; Perrewé, 2005; Rossi, Perrewé, & Sauter, 2005; Zille, 2005).

Quanto ao estresse ocupacional, uma pesquisa realizada pela *International Stress Management Association* mostrou que 70% dos brasileiros economicamente ativos sofrem tensão excessiva e preocupações em seu cotidiano (ISMA, 2010). Essa é uma importante justificativa para o estudo dessa temática. Neste estudo, a conceituação e modelo de estresse ocupacional teve como principais autores: Cooper, Sloan e William (1988); Swan, Moraes e Cooper (1993); Travers e Cooper (1996); Williams e Cooper (1998); Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001); Paiva e Couto (2008); Tamayo (2008); Cooper (2013).

Sobre a retaliação nas organizações, os estudos de Robinson e Bennett (1995), nos



Estados Unidos, demonstraram uma perda estimada de até duzentos bilhões de dólares anualmente, originada dos desvios de comportamento dos empregados. Diante dessa configuração, esses autores julgam que de 33% a 75% dos empregados engajam-se em alguns dos seguintes comportamentos: roubo, fraude, desvio de dinheiro, vandalismo, sabotagem, absenteísmo e agressão, sendo tais comportamentos típicos de retaliação no interior das organizações. No estudo aqui apresentado, os aspectos relativos à retaliação organizacional basearam-se nas contribuições de Skarlicki e Folger (1997), Skarlicki, Folger e Tesluk (1999), Townsend, Phillips e Elkins (2000), Mendonça e Tamayo (2003; 2004; 2008), e Mendonça *et al.* (2004).

Quanto à percepção de injustiça nas organizações, Assmar e Ferreira (2008) apontam que nenhum estudo envolvendo percepção de injustiça e estresse foi localizado na produção científica brasileira e acrescentam para a possibilidade promissora de pesquisas sobre o assunto no Brasil. Essa situação perpetua e, neste estudo, foram adotadas as definições de Gomide Jr. (1999), Rego (2002), Rego *et al.* (2002), Mendonça *et al.* (2004), Assmar, Ferreira e Souto (2005), e Assmar *et al.* (2005).

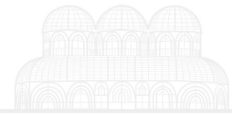
Dando continuidade às possibilidades de diálogos entre tais construtos, percebeu-se que a percepção de injustiça pode ser uma variável antecedente ao estresse ocupacional e à retaliação no contexto organizacional.

Neste âmbito, este estudo delimitou seus sujeitos de pesquisa para um grupo paradigmático, qual seja, o de jovens trabalhadores. Eles são considerados um dos grupos sociais mais impactados pela conjuntura contemporânea de precariedade e vulnerabilidade psicossocial em suas relações com o trabalho (OIT, 2009). Os resultados de muitas investigações demonstram que são os jovens os que mais sofrem com a dificuldade de inserção no mercado de trabalho (Branco, 2005), adentrando, muitas vezes, em postos precários ou menos especializados que fazem com que eles enfrentem instabilidades frente ao trabalho (Pochmann, 2004; Loughlin & Lang, 2005; Tucker & Loughlin, 2006; Constanzi, 2009; Oliveira, 2011; Paiva, 2012). Além disso, a natureza do trabalho que esses jovens executam é, na maioria das vezes, repetitiva e rotineira (Pochmann, 2004; Branco, 2005; Cassab & Negreiros, 2010).

Diante de tudo isso, a pergunta que norteou a pesquisa realizada pode ser explicitada da seguinte forma: como se relacionam os construtos percepção de justiça, estresse e retaliação nas organizações, segundo a percepção dos jovens trabalhadores? O objetivo traçado para respondê-la foi propor e validar um modelo que relacionasse tais construtos, na percepção dos jovens trabalhadores, assistidos pela Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO) de Belo Horizonte (MG). Para tanto, procedeu-se ao aprofundamento conceitual das temáticas, integrando-as em um modelo teórico-relacional, seguido de uma breve caracterização do público jovens trabalhadores e do ESPRO. Em seguida, apresentou-se a metodologia da pesquisa e os resultados do tratamento dos dados por meio da Modelagem de Equações Estruturais (SEM). As considerações finais encerram o artigo e, na sequência, foram listadas as referências bibliográficas utilizadas.

2 Referências Conceituais e Modelo Relacional Proposto

Carl Cooper considera que o estresse é uma resposta de ajustamento que visa à recuperação do equilíbrio por meio do fornecimento de meios adequados para o enfrentamento das pressões que provocam um desajuste ou um desconforto no indivíduo (Cooper, Sloan, & William, 1988; Williams & Cooper, 1998; Cooper, Dewe, & O'driscoll, 2001; Nelson & Cooper, 2007). Dentre os modelos teóricos mais robustos que explicam o estresse e que utilizam um vasto espectro de investigações para esclarecer os motivos pelos quais alguns indivíduos suportam mais estressores que outros, encontra-se o modelo de Cooper, Sloan e William (1988), o mais utilizado em pesquisas no Brasil (Andrade,



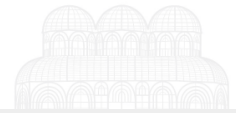
Guimarães, & Assis, 2010), daí ter sido considerado neste estudo. Tal modelo admite que fatores de pressão e/ou insatisfação, dependendo de certas características de personalidade que configuram a propensão do indivíduo ao estresse, levam ao desenvolvimento de sintomas individuais e organizacionais relativos ao fenômeno, para os quais o indivíduo desenvolve estratégias de combate e defesa, visando manutenção de sua integridade psíquica e física. Quando tais estratégias falham, atitudes, reações e comportamentos contraproducentes podem emergir, dentre eles, a retaliação.

Para Skarlicki e Folger (1997), a **retaliação** é um subconjunto de comportamentos negativos que ocorrem com o objetivo de punir a organização ou seus representantes, em resposta às desigualdades e injustiças percebidas. Geralmente, os indivíduos não assumem seus comportamentos retaliatórios por medo de repreensão, contudo, mostram-se mais suscetíveis para falar do comportamento de terceiros nesse sentido (Skarlicki, Folger, & Tesluk, 1999). Em relação aos preditores da retaliação, os estudos demonstram que esse comportamento está diretamente relacionado à percepção de injustiça. Foi constatado também que os fatores da personalidade que influenciam nos comportamentos de retaliação são: estados emocionais negativos, que tendem a mediar as relações de trocas entre o indivíduo e a organização; e a capacidade de concordância que diz respeito a ter inclinação para o enfrentamento (Skarlicki, Folger, & Tesluk, 1999). Além disso, Townsend, Phillips e Elkins (2000) mostraram influências de aspectos de personalidade, assim como foi evidenciado nas pesquisas realizadas por Mendonça e Tamayo (2004; 2008) no Brasil.

Assim sendo, o contexto organizacional e do trabalho se tornou uma das áreas mais férteis para estudos sobre a injustiça (Mikula, 1980), sendo a **justiça** um dos poucos conceitos considerados tão fulcrais à interação social humana (Greenberg, 1993). A justiça organizacional pode ser compreendida como a análise da justiça aplicada aos ambientes laborais (Assmar, Ferreira, & Souto, 2005), especialmente no que tange às regras implementadas, bem como à forma efetiva de distribuição de acessos e recursos, além dos relacionamentos e do trânsito de informações. A partir da literatura consultada, observou-se que, usualmente, o estresse e a retaliação são tratados separadamente, contudo, teoricamente, há um ponto principal de tangência entre eles, qual seja, a percepção de (in)justiça. A possível **relação entre esses três fenômenos** pode contribuir teórica, metodológica e pragmaticamente para novas perspectivas de pesquisas e, secundariamente, intervenções.

Chama-se atenção para o fato de que, quando tomados em conjunto, uma comparação conceitual entre estresse e retaliação possibilita identificar aproximações conceituais, tais como: as fases, o modo como ocorrem, as características de comportamento, a forma de reação e os prejuízos causados à organização. Observa-se que o estresse e a retaliação são mecanismos utilizados pelos indivíduos como resposta a circunstâncias que causaram significativo grau de exigência, desequilíbrio, desconforto e injustiça na organização. O processo de estresse é dividido em três fases sucessivas: alarme, resistência e esgotamento, sendo que esta última pode levar a comportamentos mais agressivos e até à despersonalização, ou seja, o afastamento psíquico entre o indivíduo e seu objeto de trabalho. Já a retaliação possui dois componentes (afetivo e conativo) e duas dimensões (perceptiva e avaliativa). Tais componentes e dimensões se ligam diretamente à avaliação do sujeito acerca das relações estabelecidas entre a organização e o indivíduo, se elas são consideradas justas ou injustas. Além disso, o estresse e a retaliação podem exercer tanto um papel positivo como negativo na vida do indivíduo, à medida que lhe permite retornar a um estado de ajustamento e/ou saúde. Ambos os fenômenos se apresentam, usualmente, por meio de comportamentos sutis; contudo, a retaliação está mais propensa a condutas mais agressivas. De todo modo, tanto o estresse como a retaliação podem ser considerados como estratégias de enfrentamento, exercendo papel positivo ou negativo para o indivíduo no caso de seu sucesso ou fracasso.

Em ambos os fenômenos, alguns dos sintomas se assemelham, como: rotatividade,



absenteísmo, apresentação de atestados médicos, baixa produtividade, dentre outros, considerados contraproducentes ou negativos, já que acarretam prejuízos (Cox, Griffiths, & Rial-González, 2000). Sob a perspectiva do indivíduo, os sintomas mais comuns do estresse, por serem mais difundidos e aceitos socialmente, também são mais facilmente assumidos (e relatados) pela pessoa, ao contrário dos comportamentos retaliatórios, que sofrem forte repreensão nas organizações, além de poder gerar dissonâncias cognitivas no indivíduo, em função dos valores que comungam.

Tais sintomas têm suas origens em relações de trocas insatisfatórias entre a organização e o indivíduo, que são afetados por fatores de personalidade (no caso do estresse: tipos A ou B e locus de controle interno ou externo; no caso da retaliação: estados emocionais negativos e capacidade de concordância); contudo, a percepção de (in)justiça é considerada antecedente e mediadora entre eles. Além disso, os estudos sobre retaliação organizacional são contundentes ao considerar a injustiça como principal variável para que os comportamentos retaliatórios ocorram; enquanto que, nas abordagens sobre estresse ocupacional, há poucas pesquisas que exploraram a relação desse fenômeno com a injustiça e a retaliação nas organizações.

Já para o estresse ocupacional e a injustiça organizacional, Assmar e Ferreira (2008) realizaram uma análise dos poucos trabalhos existentes que tiveram por objetivo desenvolver e contribuir para uma abordagem integrada. Para eles, existem relações conceituais e dados empíricos que sustentam a articulação entre estresse e justiça organizacional (Judge & Colquitt, 2004; Assmar & Ferreira, 2008). No que tange ao estresse, seus resultados revelaram que a percepção de injustiça é uma significativa fonte de estresse; quanto à justiça, os achados demonstram que a injustiça percebida pode desenvolver reações-padrão do quadro do estresse, como ansiedade, depressão e hostilidade, concluindo-se pela necessidade de um modelo teórico que integre estresse e (in)justiça (Assmar & Ferreira, 2008), aderindo este artigo a tal agenda.

Diante do exposto, para uma análise integrada desses três fenômenos organizacionais, desenvolveu-se o modelo relacional apresentado na Figura 1.

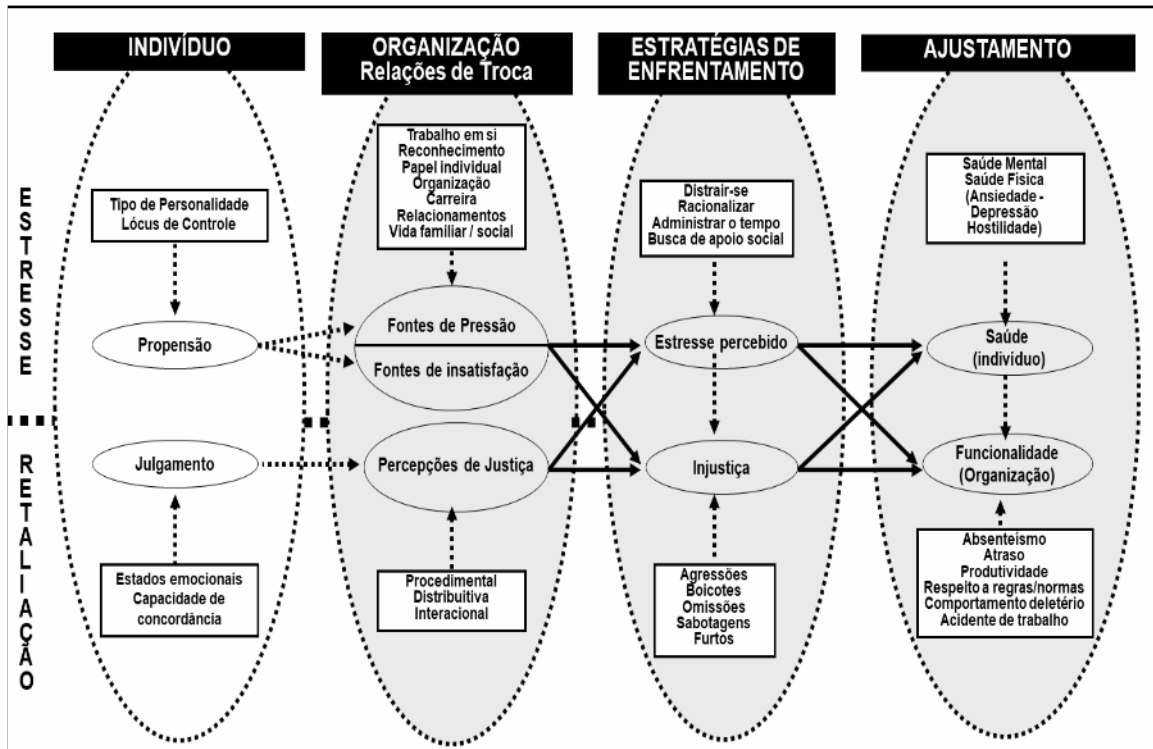
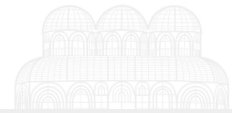


Figura 1. Modelo relacional entre estresse ocupacional, percepção de (in)justiça e retaliação organizacional
 Fonte: Elaboração própria com base em levantamento bibliográfico (2018).



Este modelo denota como o relacionamento entre os três fenômenos ocorre por meio das relações estabelecidas entre indivíduo e organização. Foi evidenciado que o contexto de mudanças significativas nas organizações e nos postos de trabalho alterou tanto a percepção do indivíduo quanto seu comportamento, gerando conflitos e experiências de injustiça e de sofrimento que conduzem o trabalhador a desenvolver estratégias para lidar com tal realidade.

Nesse cenário, é provável que o estresse se desenvolva, inicialmente, em sua forma mais branda por meio de sinais de ansiedade, tristeza e hostilidade como estratégias de enfrentamento individuais. Contudo, se a demanda dessa situação tida como injusta perdurar por mais tempo e com maior intensidade, o estado de estresse pode se agravar e fazer com que os comportamentos de retaliação também surjam em variados níveis, da sutileza à ostentação, variando com o nível de sofisticação que seus manifestantes conseguem elaborar.

No caso de jovens trabalhadores, sua pouca experiência no mercado de trabalho e sua tenra idade certamente os conduzem para manifestações menos sofisticadas, mesmo tendo eles acesso a uma formação profissionalizante especializada. No Brasil, várias instituições promovem esse tipo de educação para o trabalho, dentre elas, a Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO). Sua atuação se estende por todo o território nacional e visa jovens de baixa renda e prioritariamente sujeitos a vulnerabilidade social, inclusive deficientes. Seu alvo de alunato se concentra na faixa etária entre 15 e 24 anos, oriundos da rede pública de ensino (ESPRO, 2013). Este público é considerado pela literatura como um caso paradigmático de estudo, devido às suas idiosincrasias (Barling, Kelloway, & Frone, 2005; Paiva, 2012).

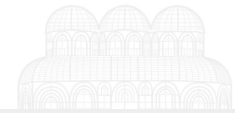
No ano de 2013, os jovens de 15 a 24 anos de idade correspondiam a 16,6% da população (IBGE, 2014). Dentre eles, os que “só” trabalham preenchem o maior percentual encontrado (44%) e aqueles que estudam e trabalham representam o menor contingente (13%). Sabe-se que a elevação do investimento em qualificação e escolaridade por iniciativa dos jovens se dá em uma tentativa de contornar a situação de precariedade e de dificuldade de acesso ao trabalho que enfrentam (Pochmann, 2004). Além disso, grande parte dos jovens tem baixa remuneração no trabalho, mas isso não quer dizer que o número de horas trabalhadas por eles é menor do que aquelas dos outros grupos da população economicamente ativa (OIT, 2009; Corrochano & Nakano, 2009; Corrochano, 2013).

Diante das possibilidades que o modelo relacional abre e das peculiaridades do público focalizado, o seguinte percurso metodológico foi implementado com vistas ao objetivo da pesquisa.

3 Percurso Metodológico

Para a identificação e análise dos principais fatores de influência entre os construtos abordados neste trabalho, realizou-se um estudo descritivo-exploratório de abordagem quantitativa (Collis & Hussey, 2006).

Para a coleta dos dados foi utilizado um questionário estruturado (Collis & Hussey, 2006), composto por cinco partes, a saber: (1) dados sociodemográficos; (2) estresse ocupacional, embasada na escala geral de estresse ocupacional (OSI) de Cooper, Sloan e William (1988), validada no Brasil por Paiva e Couto (2008); (3) retaliação organizacional, composta por duas escalas também validadas no Brasil, a escala de percepção e julgamento de retaliação organizacional (EPJR, Mendonça *et al.* (2004)) e medida de atitude em relação a retaliação organizacional (MARO, Mendonça & Tamayo (2003)); (4) justiça organizacional, que contou com as escalas propostas e validadas por Rego (2002) e Rego *et al.* (2002); e, por último, (5) funcionalidade da organização. À exceção da 4ª parte, todas as outras escalas sofreram ajustes baseados no referencial teórico, tendo em vista o objetivo da pesquisa e os fatos de se tratar de um estudo exploratório e de um grupo de respondentes particular, o de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO.



Apesar de um retorno de mais de 700 questionários, após a retirada dos *missing data*, a amostra ficou composta por 300 jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO (questionários válidos), em sua unidade de Belo Horizonte (MG), sendo que este quantitativo superou o resultado do cálculo amostral realizado considerando-se 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro. Tais jovens foram selecionados por critério de acessibilidade (Vergara, 2009), tendo em vista sua disponibilidade de responder ao questionário durante horário reservado para tal finalidade conforme autorização da gerência local da instituição.

Para análise dos dados, utilizou-se a modelagem de equações estruturais ou *Structural Equation Modeling* (SEM), considerada uma técnica multivariada, composta por um modelo causal (Brei & Liberali Neto, 2006; Kline, 2011) que comportou múltiplas relações de dependência interrelacionadas (Hair *et al.*, 2005). Para tanto, o *software* utilizado foi *smartPLS 2.0 M3*. Os resultados da SEM estão dispostos na próxima seção.

4 Caracterização dos Respondentes e Processo de Modelagem de Equações Estruturais

Inicia-se esta apresentação com uma breve **caracterização dos respondentes**. Em resumo, a maioria dos jovens trabalhadores pesquisados é do sexo feminino (60,5%), de estado civil solteiro (mais de 93% da amostra), compreendidos na faixa etária de idade entre 17 e 19 anos (que representam 80% dos trabalhadores pesquisados), com a escolaridade entre ensino médio incompleto e completo (82,9%) e de cores de pele parda e branca (71,2%).

Em termos profissionais, a maior parte deles respondeu que tanto o tempo total de trabalho (36%) quanto o tempo na empresa atual (44%) se situam em até 1 ano, distribuídos nos mais diferenciados ramos de empresas, destacando-se aqueles que trabalham no comércio (varejo/atacado) (16,4%). Além disso, quase 96% dos jovens pesquisados recebem uma bolsa auxílio ou salário pelo trabalho que desempenham e a maioria deles assinalou que o rendimento total da família está entre 1 e 2 salários mínimos, o que evidencia que a bolsa auxílio ou salário recebido por esses jovens constitui uma parcela de substancial importância para o sustento da família.

A **modelagem de equações estruturais** (SEM) busca explicar as múltiplas relações simultaneamente entre diversas variáveis e com especificação da direção causal. Para tanto, é realizada a combinação entre dois modelos, a saber: o modelo de mensuração (*outermodel*), que é o modelo inicial proposto, conceitualmente concebido, e o modelo estrutural, que envolve testes estatísticos concomitantes (Hair *et al.*, 2005; 2010; 2014). O tipo de SEM aplicada nesta pesquisa foi a PLS-SEM (Hair *et al.*, 2014) que é mais usada para previsão em estudos exploratórios. Deste modo, adotaram-se todas as etapas da SEM, conforme Hair *et al.* (2012; 2014) e os critérios recomendados pela literatura para modelos de estimação de ajuste de mínimos quadrados parciais (*partial least square* - PLS) (Hair *et al.*, 2012; Ringle, Silva & Bido, 2014).

O **modelo de mensuração** (*outermodel*) é formado pelas variáveis latentes ou construtos e suas respectivas variáveis observadas. A realização da avaliação do modelo de mensuração requer a análise dos índices de ajuste do modelo, quais sejam: Validade Convergente (AVE) (Henseler, Ringle & Sinkovics, 2009); Validade Discriminante pelo critério do Chin (1998) e Fornell e Larcker (1981), e Alfa de Cronbach (AC) e Confiabilidade Composta (CC) (Hair *et al.*, 2014).

Sublinha-se que o modelo proposto que relaciona estresse ocupacional, justiça e retaliação nas organizações já havia tido suas variáveis depuradas após as análises estatísticas iniciais, ou seja, análise fatorial exploratória (AFE). Além disso, o modelo foi estruturado como reflexivo. A Tabela 1 apresenta os valores da qualidade de ajuste do modelo de mensuração.



Tabela 1 – Índices de qualidade de ajuste do modelo SEM

Construtos	Nº de Variáveis Observadas	AVE	Confiabilidade Composta (CC)	Alfa de Cronbach (AC)
Fontes de pressão	5	0,6006	0,8814	0,8390
Fontes de insatisfação	3	0,7289	0,8887	0,8224
Percepções de justiça	11	0,5719	0,9295	0,9147
Julgamento de retaliação	7	0,5033	0,8585	0,8041
Estratégia de enfrentamento do estresse percebido	5	0,5101	0,8051	0,6806
Estratégia de enfrentamento da injustiça percebida	10	0,6198	0,9417	0,9320
Saúde (indivíduo)	8	0,5246	0,8850	0,8488
Funcionalidade (organização)	4	0,5912	0,8513	0,7846

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

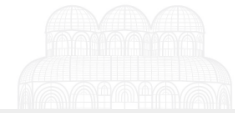
Pela Tabela 1, oito construtos compuseram o modelo de mensuração e o número de variáveis observadas (VO) foi apresentado para cada construto, bem como os valores da AVE, da confiabilidade composta e, por último, do Alfa de *Cronbach*.

Destaca-se que o prosseguimento da análise das cargas fatoriais das demais variáveis com o intuito de se aumentar a variância geral do modelo foi realizado. Os itens com menor valor de cargas foram excluídos (Ringle *et al.*, 2014). A carga adequada foi maior ou igual a 0,5 (Awang, Ahmad, & Zin, 2010; Ringle *et al.*, 2014). Ao todo, foram retiradas 18 variáveis observadas com cargas fatoriais baixas, reexaminaram-se os índices de ajuste do modelo relacional proposto (modelo de mensuração). Neste exame, observa-se que somente o construto “propensão ao estresse” não atingiu os valores aceitáveis do Alfa de *Cronbach* (AC) e Confiabilidade Composta (CC), ou seja, acima de 0,70. Além disso, as variáveis observadas deste construto também precisaram ser excluídas por não apresentaram a AVE igual ou maior que 0,50. Assim, as variáveis e o construto foram eliminados do modelo. Lembra-se que tanto AC como CC são utilizados para se averiguar se a “amostra está livre de vieses, ou ainda, se as respostas em seu conjunto são confiáveis” (Ringle *et al.*, 2014, p. 63).

Eliminando as 18 variáveis observadas (VO), os valores de todas as AVE situaram-se acima de 0,50 (Tabela 1). A validade convergente demonstra que os indicadores refletem o conceito de um mesmo construto, isto é, se possuem correlação o bastante para medi-los (Henseler *et al.*, 2009). Com esse resultado, admite-se que o modelo converge para uma solução satisfatória (Fornell & Larcker, 1981). Dessa maneira, o valor da AVE de todos os demais construtos (Tabela 1) se apresentou superior a 0,50, conforme recomendado por Henseler *et al.* (2009), e os valores da consistência interna (Alfa de *Cronbach* - AC e Confiabilidade Composta - CC) também mostraram-se adequados. Em pesquisas exploratórias, como neste caso, valores do AC entre 0,60 e 0,70 são aceitáveis e valores do CC de 0,70 e 0,90 são analisados como satisfatórios (Hair *et al.*, 2005; 2014).

Vale ressaltar ainda que o valor da CC é mais adequado ao PLS-PM já que o AC é muito sensível ao número de variáveis em cada constructo (Ringle *et al.*, 2014). Assim, é adequado considerar a análise da confiabilidade composta como mais fidedigna do que o Alfa de *Cronbach* (Henseler *et al.*, 2009; Hair *et al.*, 2005; 2014).

A próxima etapa foi a avaliação da Validade Discriminante (VD) e seu valor é obtido através da raiz quadrada do valor da AVE. A VD é um indicador de que os constructos são independentes um dos outros (Hair *et al.*, 2014). Em outras palavras, a VD demonstra se os construtos mensuram aspectos distintos do fenômeno estudado (Henseler *et al.*, 2009). À vista disso, ao se empregar a validade discriminante, assegura-se que o construto é singular e apreende o fenômeno não refletido por outros construtos no modelo (Hair *et al.*, 2014). Para a construção deste estudo, a VD foi verificada de duas maneiras: primeiro, analisou-se as cargas cruzadas (*crossloading*), que averigua os indicadores com cargas fatoriais mais altas nos seus respectivos constructos do que em outro (Chin, 1998); segundo, pelo critério de Fornell e



Larcker (1981), a partir do qual compara-se os valores das raízes quadradas das AVEs com as correlações de Pearson de cada construto. Por meio da realização de tais testes, foi possível constatar a validade convergente do modelo desenvolvido neste estudo seguindo os critérios de Chin (1998) e de Fornell & Larcker (1981).

Finalizada essa etapa que garantiu a Validade Discriminante, encerraram-se os ajustes do modelo de mensuração e avançou-se para a análise do modelo estrutural.

Para a análise do **modelo estrutural** (*innermodel*), observaram-se os procedimentos recomendados por Hair *et al.* (2014, p. 169) que são: a mensuração do nível do coeficiente de determinação de Pearson (R^2); a avaliação da significância e a relevância das relações do modelo estrutural (validade nomológica); a mensuração do tamanho dos efeitos (f^2); e a mensuração da relevância preditiva (Q^2). A Tabela 2 apresenta os resultados do R^2 dos construtos e a sua intensidade, além dos valores de Q^2 e f^2 .

Tabela 2 – Coeficiente de determinação de Person (R^2), validade preditiva (Q^2) e tamanho do efeito (f^2)

Construto	R^2	Q^2	f^2
Fontes de pressão	0,0000	0,4131	0,4131
Fontes de insatisfação	0,0000	0,4588	0,4588
Percepções de justiça	0,0180	0,0109	0,4640
Julgamento de retaliação	0,0000	0,2943	0,2943
Estratégia de enfrentamento do estresse percebido	0,0634	0,0227	0,1974
Estratégia de enfrentamento da injustiça percebida	0,0841	0,0437	0,5198
Saúde (indivíduo)	0,0596	0,0277	0,3657
Funcionalidade (organização)	0,0898	0,0430	0,3292

Notas: Valores de referência: $Q^2 > 0$; $f^2 = 0,02$ - pequeno ou fraco; $f^2 = 0,15$ - moderado ou médio;

$f^2 = 0,35$ - forte ou grande (Hair *et al.*, 2014).

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A primeira etapa desta parte é a avaliação do modelo estrutural quanto à sua habilidade de predição. As relações do modelo estrutural representam as relações hipotéticas entre os construtos. Os coeficientes de determinação de Pearson (R^2) servem para averiguar a porção da variância das variáveis endógenas, que é explicada pelo modelo estrutural. No geral, os coeficientes de determinação de Pearson atestam a qualidade do modelo ajustado. Cohen (1988) recomenda três critérios de análise, a saber: um $R^2 = 2\%$ deve ser classificado como de efeito pequeno, um $R^2 = 13\%$ como de efeito médio e um $R^2 = 26\%$ como de efeito grande.

Com base na Tabela 2, nota-se que os construtos iniciais (“fontes de pressão”, “fontes de insatisfação” e “julgamento de retaliação”) possuem valor de R^2 igual a zero porque eles são construtos que antecedem os outros construtos no modelo estrutural (construtos exógenos). Os valores de R^2 dos demais construtos se encontram com uma intensidade fraca e, dentre estes, os que possuem maior intensidade são “estratégia de enfrentamento da injustiça percebida” (0,0841) e “funcionalidade (organização)” (0,898). No geral, pode-se dizer que, ao se tratar de um modelo exploratório em que a teoria e os construtos estudados não estão completamente consolidados e devido às especificidades da amostra estudada, é usual que os índices do R^2 dos construtos tenham obtidos valores baixos, apontando para a necessidade de maior exploração desses construtos em pesquisas futuras.

A Validade Preditiva (Q^2) e o Tamanho do efeito (f^2) são considerados indicadores de qualidade de ajuste do modelo. A Validade Preditiva (Q^2) verifica o quão o modelo se assemelha ao que se esperava dele ou a qualidade da predição do modelo ajustado. O critério de análise é de que os valores de Q^2 devem ser maiores que zero ($Q^2 > 0$) (Hair *et al.*, 2014). Quanto ao Tamanho do efeito (f^2), sua análise se dá tanto pela inclusão quanto pela exclusão de construtos do modelo, um a um. O f^2 verifica o quanto cada constructo é vantajoso para o ajuste do modelo, tomando como parâmetro os valores mínimos de: 0,02, que indica efeito pequeno ou fraco no nível estrutural; 0,15, que indica efeito moderado ou médio; e 0,35, que



indica um efeito forte ou grande (Hair *et al.*, 2014).

Nos dados expostos na Tabela 2, observa-se que todos construtos apresentam valores de Q^2 adequados, ou seja, acima de zero. Consequentemente, todos os construtos contribuem parcialmente para a capacidade preditiva do modelo (Q^2), em especial, “fontes de pressão”, “fontes de insatisfação” e “funcionalidade (organização)”.

A avaliação do efeito (f^2) demonstra que três construtos apresentam impacto moderado (“julgamento de retaliação”; “estratégia de enfrentamento do estresse percebido”; e “funcionalidade (organização)”) e os demais construtos, cinco deles (“fontes de pressão”; “fontes de insatisfação”; “percepções de justiça”; “estratégia de enfrentamento da injustiça percebida”; e “saúde (indivíduo)”) têm impacto forte no modelo. Assim, ratifica-se que tanto os valores de Q^2 quanto os valores de f^2 indicam que o modelo tem acurácia e que os construtos são importantes para o ajuste geral do modelo (Tabela 2).

Como o PLS-SEM adequa o modelo à amostra de dados para conseguir os melhores parâmetros de estimação por meio da maximização da variância explicada pela variável latente endógena, Hair *et al.* (2005; 2014) desencorajam o estabelecimento do teste GoF (*goodness-of-fit*) para pesquisas com PLS-SEM. Em vez de aplicar este tipo de medida de ajustes do modelo (GoF), o modelo estrutural com PLS é averiguado através dos critérios heurísticos que são determinados pela capacidade preditiva do modelo. Assim, os critérios essenciais para averiguar o modelo estrutural com PLS são a significância dos coeficientes estruturais, o nível dos valores de R^2 , o tamanho do efeito f^2 , a relevância preditiva Q^2 e o tamanho do efeito Q^2 (Hair *et al.*, 2005; 2014). Portanto, admite-se a premissa de que o modelo foi perfeitamente especificado e é analisado em termos do quão bem seja capaz de prever os construtos endógenos. Henseler e Sarstedt (2012) também corroboram essa indicação de Hair *et al.* (2014) sobre as limitações do GoF com PLS-SEM.

A Figura 2 apresenta o modelo estrutural (modelo final) com as regressões entre os construtos.

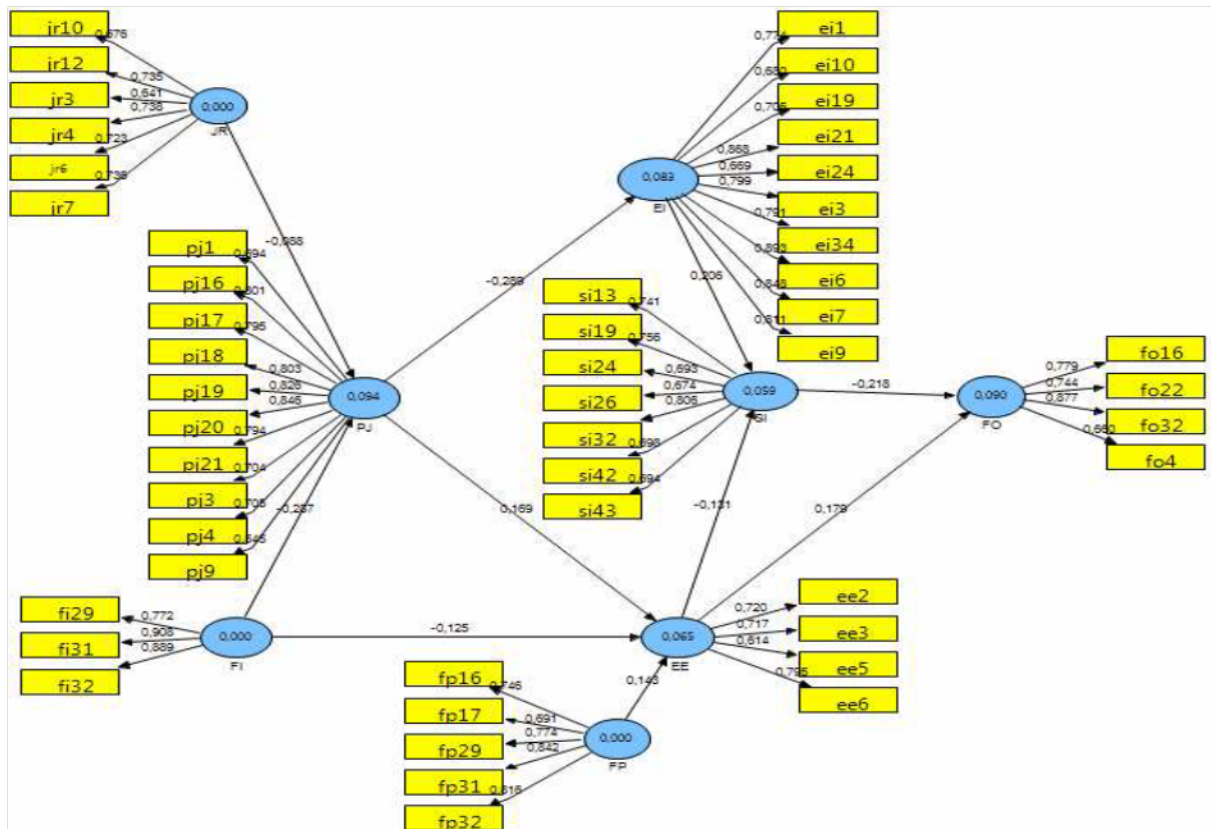


Figura 2– Modelo ajustado (final) com os valores dos coeficientes de caminhos (Γ)



Notas: EE - Estratégias de enfrentamento do estresse percebido; EI - Estratégias de enfrentamento da injustiça percebida; FI - Fontes de insatisfação; FO - Funcionalidade (organização); FP - Fontes de pressão; JR - Julgamento de retaliação; PJ - Percepções de justiça; SI - Saúde (indivíduo).

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Com o término da avaliação da qualidade de ajuste do modelo, buscou-se a interpretação dos coeficientes de caminho (Γ) (Ringle *et al.*, 2014).

Para facilitar a leitura dos valores dos coeficientes de caminho (Γ), apresenta-se a Tabela 3 com os referidos valores do modelo ajustado.

Tabela 3- Valores dos coeficientes de caminhos (Γ) do modelo ajustado

Relações causais	Coefficientes de caminhos (Γ)	Teste t de Student
Julgamento de retaliação → Percepções de justiça	- 0,088	2,025
Percepções de justiça → Estratégias de enfrentamento da injustiça percebida	- 0,289	3,248
Percepções de justiça → Fontes de insatisfação	- 0,237	5,109
Percepções de justiça → Estratégias de enfrentamento do estresse percebido	0,169	2,903
Estratégias de enfrentamento da injustiça percebida → Saúde (indivíduo)	0,205	3,408
Fontes de insatisfação → Estratégias de enfrentamento do estresse percebido	- 0,125	1,979
Estratégias de enfrentamento do estresse percebido → Saúde (indivíduo)	- 0,131	2,075
Estratégias de enfrentamento do estresse percebido → Funcionalidade (organização)	0,179	3,062
Fontes de pressão → Estratégias de enfrentamento do estresse percebido	0,143	2,534
Saúde (indivíduo) → Funcionalidade (organização)	- 0,218	3,435

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

O diagrama de caminhos (Γ) avalia as relações causais entre os construtos. Verifica-se que os valores das relações causais podem ser positivos ou negativos. Sendo assim, de acordo com a Tabela 3, entre os construtos “julgamento de retaliação” e “percepções de justiça”, o valor do coeficiente de caminho é de -0,088. Isto significa que, aumentando o “julgamento de retaliação” em 1, as “percepções de justiça” diminuem em 8,8%, demonstrando que elas são inversamente proporcionais. Já para relação causal entre “percepções de justiça” e “estratégias de enfrentamento do estresse percebido”, o valor do coeficiente de caminho é de 0,169, indicando que, ao aumentar as “percepções de justiça” em 1, as “estratégias de enfrentamento do estresse percebido” também aumentam em 16,9%. Assim, devem ser interpretadas as outras relações causais entre os demais construtos apresentados na Tabela 3.

Importante salientar que todas as correlações e regressões estabelecidas no modelo desenvolvido neste estudo (Figura 2) foram validadas por meio da realização de testes t de Student calculado entre os valores originais dos dados e os valores obtidos pela técnica de amostragem, assim como sugerido por Hair *et al.* (2014) e Ringle *et al.* (2014), segundo os quais os valores deste teste devem se fixar acima do valor de referência de 1,96. Nesse sentido, todas as relações apresentadas no modelo final são estatisticamente significativas, conforme valores apresentados na terceira coluna da Tabela 3.

Finaliza-se a avaliação do modelo estrutural e passe-se agora para discussões dos resultados.

5 Discussões dos Resultados

Inicialmente, apresentam-se os totais de construtos, dimensões e variáveis validadas após a SEM. No Quadro 1, os construtos estão divididos conforme referências conceituais de origem, quais sejam: “propensão ao estresse”, “fontes de pressão”, “fontes de insatisfação” e “estratégias de enfrentamento do estresse percebido” advêm do referencial teórico do estresse ocupacional; “percepção de justiça” origina-se da literatura da justiça organizacional; “estratégias de enfrentamento da injustiça percebida” e “julgamento de retaliação” pautam-se na teoria da retaliação. Já os construtos “saúde (indivíduo)” e “funcionalidade (organização)”



reportam-se às três temáticas focalizadas no estudo.

Quadro 1 – Construtos, dimensões e variáveis validadas após a SEM

Construtos	Dimensões iniciais	Variáveis iniciais	Dimensões validadas (SEM)	Variáveis validadas (SEM)
Propensão ao estresse	2	12	0	0
Fontes de pressão	7	32	1	5
Fontes de insatisfação	7	32	1	3
Percepções de justiça	3	21	3	10
Julgamento de retaliação	2	12	2	6
Estratégias de enfrentamento do estresse percebido	4	8	2	4
Estratégias de enfrentamento da injustiça percebida	5	36	3	10
Saúde (indivíduo)	2	43	2	7
Funcionalidade (organização)	6	33	1	4

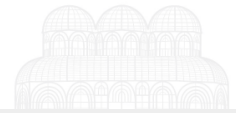
Fonte: Elaboração própria (2018).

O construto “propensão ao estresse”, no processo de operacionalização da SEM foi excluído por não atingir valores adequados de Confiabilidade Composta ($\geq 0,70$) nem alfa de Cronbach ($\geq 0,70$). Este fato é, no mínimo, curioso porque, na literatura do estresse ocupacional, este construto tinha sido validado no modelo de estresse ocupacional dos autores Cooper, Sloan e William (1988), por isso, acredita-se que sejam necessárias novas investigações sobre esse resultado, já que esta pesquisa fez uso de um modelo exploratório que integrou outros construtos de teorias diferentes (justiça e retaliação organizacionais) e contou com uma amostra peculiar, a de jovens trabalhadores; note-se que a pouca idade deste público pode estar relacionada com alguma dificuldade em identificar comportamentos que refletem traços de personalidade que usualmente são vinculados à propensão ao estresse. Nesse sentido, a contribuição desse resultado é de que, para os jovens trabalhadores estudados, a propensão ao estresse não se configura como um construto preponderante quando da análise da suas relações de troca com a organização.

Tanto o construto “fontes de pressão” quanto o “fontes de insatisfação” foram validados como unidimensionais, focalizando fatores individuais. Sendo assim, para os jovens trabalhadores respondentes deste estudo, as fontes causadoras de pressão no trabalho dizem respeito diretamente aos seus fatores individuais, fazendo com que ele dê a si mesmo uma maior importância na relação com organização e com sucesso da mesma. Essa cobrança excessiva sentida como fonte de pressão pode gerar adoecimento e comportamentos contraproducentes e discrepantes para a funcionalidade da organização, tais como: ações contra os colegas e contra o trabalho, atrasos, acidentes de trabalho e desrespeito às normas e regras organizacionais (Skarlicki & Folger, 1997; Skarlicki, Folger, & Tesluk, 1999; Townsend, Phillips, & Elkins, 2000; Mendonça & Mendes, 2005; Mendonça, Torres & Zanini, 2008; Mendonça & Tamayo, 2008).

Tendo em vista o foco na centralidade da relação entre o indivíduo e a organização, os resultados apontam que o prolongamento da exposição do sujeito e o excesso no consumo dos seus recursos adaptativos para lidar com as fontes de pressão e insatisfação podem desenvolver danos mais severos na saúde física e psíquica (Cooper, Sloan, & William, 1988; Moraes & Kilimnik, 1994; Travers & Cooper, 1996; Johnson *et al.*, 2005) dos jovens abordados, bem como o desenvolvimento de síndromes como a de *burnout*, por exemplo (Perlman & Hartman, 1982; Maslach & Leiter, 1999).

O construto “percepções de justiça” foi validado como tridimensional (justiça interacional, justiça distributiva e justiça procedimental) demonstrando que a injustiça está sendo percebida pelos jovens trabalhadores no seu ambiente de trabalho e isso pode fazer com que os comportamentos retaliatórios se efetivem ainda mais rapidamente e os sintomas de



estresse se agravem (Rego, 2002; Rego *et al.*, 2002; Mendonça *et al.*, 2004; Assmar, Ferreira, & Souto, 2005; Assmar *et al.*, 2005), conforme modelo relacional validado.

Já variável latente “julgamento de retaliação” foi validada como bidimensional (capacidade de concordância e estados emocionais), o que significa que respondentes percebem e julgam a retaliação. Realmente, era se esperar que esses jovens suportassem a injustiça percebida e não retaliassem pessoas ou organização devido à grande estima e ao elevado valor que eles atribuem ao trabalho, especialmente, em situações de aumento de desemprego e recessão econômica como a que o Brasil está vivendo atualmente.

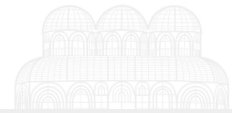
Em relação ao refinamento estatístico da variável latente “estratégia de enfrentamento do estresse percebido”, esta foi validada como bidimensional. O jovem estudado faz uso de apoio social e de administração do tempo, o que demonstra que eles percebem o estresse advindo das fontes causadoras que se fazem presentes rotineiramente e de forma intensificada no seu ambiente de trabalho e procuram maneiras para lidar com ele (Lazarus & Folkman, 1984; Folkman *et al.*, 1986; Aldwin, 1994; Mendonça & Costa Neto, 2008). É interessante notar também que as estratégias de racionalização e de distração, que também já haviam sido consensadas na literatura do estresse, não foram validadas para este grupo de respondentes; no caso da racionalização, pode-se supor que a pouca idade e experiência pessoal e profissional influenciou suas respostas, bem como a compressão do tempo de lazer (eles estudam, trabalham, reúnem-se no ESPRO semanalmente, etc.) dificulta a realização de atividades de distração ou distensionamento.

A variável latente “estratégia de enfrentamento da injustiça percebida”, entendida nesta pesquisa como ações retaliatórias, foi validada como tridimensional (ações contra colega, ações contra trabalho e ações contra organização). Destaca-se que: a) existe uma frequência em que as ações retaliatórias estão ocorrendo no contexto de trabalho desses jovens, o que, por sua vez, também diz da percepção e julgamento de injustiça, pois estas são condições necessárias para que a retaliação ocorra; b) os jovens trabalhadores estudados também se mostram mais receosos lidar com as injustiças diretamente, mas são menos resistentes quando expressam sobre o comportamento retaliatório de outras pessoas, conforme apontado pela literatura (Skalircki *et al.*, 1999; Mendonça & Tamayo, 2003; 2004; 2008).

O penúltimo construto, qual seja, “saúde (indivíduo)” foi validado como bidimensional (saúde mental e saúde física). Foi confirmado que a saúde dos jovens trabalhadores respondentes está ameaçada e, se se conjugar esse dado com as informações de que eles, muitas vezes, estão inseridos em condições precárias de trabalho e são a principal categoria a sofrer com as situações de desemprego, sendo que, na maioria das vezes, seus salários se constituem como parte fundamental para sustento da sua família (OIT, 2009; Corrochano & Nakano, 2009; Corrochano, 2013, IBGE, 2014), então, há que aprofundar em possíveis necessidades de políticas organizacionais voltadas, especificamente, para esse grupo ocupacional.

Já o último construto, “funcionalidade (organização)”, confirmou apenas uma dimensão (respeito às normas). A principal contribuição obtida por esse resultado é que, quando os jovens trabalhadores apresentam comportamentos disfuncionais no local de trabalho, eles os fazem pelo desrespeito às normas e regras organizacionais, importando, em especial, o sentido que essas normas e regras fazem para eles e para os seus colegas de trabalho.

É relevante ainda a relação direta entre saúde do indivíduo e funcionalidade da organização já apontada pelos autores Moraes e Kilimnik (1994), Travers e Cooper (1996), França e Rodrigues (1997), Johnson *et al.* (2005), Paiva e Couto (2008), dentre outros. Dessa forma, ratifica-se a importância da elaboração de políticas organizacionais específicas para esse público, bem como revisão nas políticas públicas que o assiste.



6 Considerações Finais

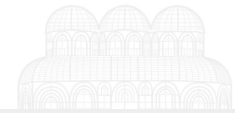
Como principal contribuição desta pesquisa, de natureza teórico-conceitual, destaca-se a proposição e a validação de um modelo relacional inédito composto por 8 construtos, 15 dimensões e 49 variáveis observadas, envolvendo as teorias do estresse ocupacional, da justiça e da retaliação nas organizações, cumprindo com objetivo do estudo. Ademais, reafirmaram-se características da amostra estudada de jovem trabalhador, a saber: i) escassez de políticas organizacionais e públicas voltadas para esta categoria ocupacional; ii) situações precárias de trabalho; iii) tarefas menos especializadas; iv) instabilidade ocupacional.

Quanto às implicações pragmático-gerenciais, os resultados indicam a necessidade de observação mais acurada de estratégias de enfrentamento desenvolvidas por jovens trabalhadores, de modo que, por tais sintomas, cheguem-se às causas e adotem-se políticas e práticas de gestão de pessoas de caráter tanto preventivas como resolutivas, tendo em vista os possíveis impactos diretos, contemplados no modelo relacional aqui desenvolvido, e indiretos, que certamente implicam em novas investigações tanto de caráter confirmatório quanto de expansão do modelo aqui proposto e validado.

Dentre as limitações desta pesquisa, apontam-se a utilização de uma amostra específica (jovem trabalhador assistido pelo ESPRO) e o delineamento de um modelo exploratório de pesquisa, já que ambos podem ter gerado restrições ao estudo realizado. Entretanto, compreende-se que o modelo proposto ainda pode ser reexaminado em distintos contextos a fim de refiná-lo e de fornecer mais subsídios para adequações e revalidações. Além disso, sugere-se replicação deste estudo em outros espaços de trabalho em que o jovem trabalhador se insere, inclusive naqueles que for possível ampliar a amostra para profissionais mais experientes, de modo a se desenvolver um modelo mais robusto, compatível com as demandas de estudos no campo do comportamento organizacional.

Referências

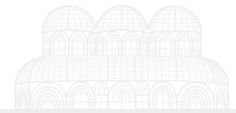
- Aldwin, C.M. (1994). *Stress coping and development an integrative perspective*. New York: Guilford Press.
- Andrade, C.R., Guimarães, L.V.M., & Assis, L.B. (2010). Análise crítica das pesquisas em estresse ocupacional da Anpad: afinal, cadê o sujeito? In: XXXIV Encontro da ANPAD - EnANPAD, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Assmar, E.M.L., & Ferreira, M.C. (2008). Da injustiça organizacional ao estresse e ao esgotamento profissional. In: A. Tamayo, A. (Org.). *Estresse e Cultura organizacional* (pp. 281-331). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Assmar, E.M.L., Ferreira, M.C., & Souto, S.O. (2005). Justiça Organizacional: uma revisão crítica da literatura. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18(3),443-453.
- Awang, Z., Ahmad, J.H., & Zin, N.M. (2010). Modelling job satisfaction and work commitment among lecturers: a case of UITM Kelantan. *Journal of Statistical Modelling and Analytics*, 1(2), 45-59.
- Barling, J., Kelloway, E.K., & Frone, M.R. (2005). *Handbook of work stress*. Thousand Oaks: Sage.
- Branco, P.P.M. (2005). Juventude e trabalho: desafios e perspectivas para as políticas públicas. In: Abramo, H.W. & Branco, P.P.M. (Orgs.). *Retratos da Juventude Brasileira. Análises de uma pesquisa nacional* (pp. 129-148). São Paulo: Editora Perseu Abramo.
- Brei, V.A., & Liberali Neto, G. (2006). O uso da técnica de modelagem em equações estruturais na área de marketing: um estudo comparativo entre publicações no Brasil e no exterior. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(4), 131-151.
- Cassab, M.A.T., & Negreiros, A. (2010). Jovens trabalhadores e o debate da redução da



- jornada de trabalho. In: *Revista Versus Acadêmica*, 2(4), 85-91.
- Chanlat, J.F. (2005). Mitos e realidade sobre estresse dos gerentes. In: Davel, E.P.B. & Melo, M. C. O. L. *Gerência em ação* (pp. 85-103). Rio de Janeiro: FGV.
- Chin, W.W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In: Marcoulides, G.A. (Ed.). *Modern methods for business research* (pp. 259-336). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Collis, J., & Hussey, R. (2006). *Pesquisa em Administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Constanzi, R.N. (2009). *Trabalho decente e juventude no Brasil*. Brasília: OIT.
- Cooper, C.L., Sloan, S., & William, S. (1988). *Occupational stress indicator - management guide*. London: Windsor.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J., & O'Driscoll, M.P. (2001). *Organizational stress: a review and critique of theory, research and applications*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Cooper, C. (2013). The future of stress and health research. *Stress and Health*, 29(5), 349-365.
- Corrochano, M. C. (2013). Jovens trabalhadores: expectativas de acesso ao ensino superior. *Avaliação (Campinas)*, 18(1), 23-44.
- Corrochano, M.C., & Nakano, M.M. (2009). Jovens e trabalho. In: Sposito, M.P. (Org). *O estado da arte sobre juventude na pós-graduação brasileira: educação, ciências sociais e serviço social (1999-2006)* (pp. 17-61). Belo Horizonte: Argvmentvum.
- Cox T., Griffiths, A., & Rial-González E. (2000). *European agency for safety and health at work: research on work-related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- ESPRO - Ensino Social Profissionalizante. (2013). *Boletim 2013*. Brasil: Espro. Recuperado de: <http://www.espro.org.br/central-de-midia/boletins>.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Folkman, S. et al. (1986). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992-1003.
- França, A.C.L., & Rogrigues, A.L. (1997). *Stress e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Gomide Jr., S. (1999). *Antecedentes e consequentes das percepções de justiça no trabalho*. Tese (Doutorado em Psicologia), Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Greenberg, J. (1993). The social sideoffairness: interpersonalandinformational classes oforganizational justice. In: R. Cropanzano (Ed.). *Justice in the workplace: approaching fairness in human resource management* (pp. 79-103). Hillsdale: Erlbaum.
- Hair, J.F. Babin, B.J., Money, A.H., & Samouel, P. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River: Pearson PrenticeHall.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Henseler, J., Ringle, C.M., & Sinkovics, R.R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-319.
- ISMA - International Stress Management Association. (2005). *Boletim 2011*. Estocolmo, Suécia.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2016). Pesquisa nacional por amostra de domicílio (PNAD). Recuperado de: www.ibge.gov.br.
- Johnson, S. et al. (2005). A vivência do stress relacionado ao trabalho em diferentes ocupações. In: Rossi, A.M., Perrewé, P.L. & Sauter, S.L. (Orgs.). *Stress e qualidade de vida no trabalho* (pp. 65-77). São Paulo: Atlas.
- Judge, T.A., & Colquitt, J.A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.



- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Loughlin, C. & Lang, C. (2005). Young workers. In: J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (eds.). *Handbook of Work Stress* (pp. 405-430). Thousand Oaks: Sage.
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (1999). *Trabalho: Fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa*. Campinas: Papirus.
- Mendonça, H., Flauzino, D.C., Tamayo, A., & Paz, M.G.T. (2004). Percepção e julgamento da retaliação organizacional: construção e validação fatorial de um instrumento. *Estudos de Psicologia*, 9(3), 543-551.
- Mendonça, H. (2008). Atitude retaliatória. In: Siqueira, M.M.M. (org.). *Medidas do comportamento organizacional* (pp. 249-263). Porto Alegre: Artmed.
- Mendonça, H., & Costa Neto, S.B. (2008). Valores e estratégias psicológicas de enfrentamento ao estresse no Trabalho. In: Tamayo, A. (Org.). *Estresse e cultura ORGANIZACIONAL* (pp. 193-228). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendonça, H., & Tamayo, A. (2003). Construção e validação de um instrumento para a Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO). *Avaliação Psicológica*, 2, 147-153.
- Mendonça, H., & Tamayo, A. (2004). Percepção de justiça e atitudes retaliatórias nas organizações: análise empírica de um modelo atitudinal. *Revista de Administração Contemporânea*, 8(2), 117-135.
- Mendonça, H., & Tamayo, A. (2008). Valores Pessoais e Retaliação Organizacional: Estudo em uma Organização Pública. *RAC-Eletrônica*, 2(2), 189-200.
- Mendonça, H., Torres, A.R.R., & Zanini, D.S (2008). assédio moral e retaliação organizacional: interfaces teórico-metodológicas. *Revista de Psicologia Organizações e Trabalho*. 8(1), 60-72.
- Mikula, G. (1980). *Justice and social interaction: experimental and theoretical contributions from psychological research*. New York: Springer-Verlag.
- Moraes, L.F.R., & Kilimnik, Z. (1994). *Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho*. Relatório de pesquisa, UFMG, Belo Horizonte, MG.
- Nelson D. L., & Cooper C.L. (2007) *Positive organizational behavior*. London: Sage
- Oliveira, S. R. (2011) Ponto de Partida: a juventude e o ingresso no mercado de trabalho. In: Ferraz, D. L. S., Oltramari, A.P. & Ponchirolli, O. (Orgs.). *Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho* (pp. 89-112). São Paulo: Atlas.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. (2009). *Trabalho decente e juventude no Brasil*. Brasília: OIT.
- Paiva, K.C.M., & Couto, J.H. (2008). Qualidade de Vida e Estresse Gerencial “pós-choque de Gestão”. *Revista de Administração Pública*, 42(6), 1189-1211.
- Paiva, K.C.M. (2012). Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo com jovens trabalhadores. In: XXXVI Encontro da ANPAD – EnANPAD, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Perrewé, P.L. (2005). As consequências do humor deprimido no local de trabalho: uma perspectiva teórica. In: Rossi, A.M., Perrewé, P. & Sauter, S.L. (Orgs.). *Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional* (pp. 84-105). São Paulo: Atlas.
- Pochmann, M. (2004). Juventude em busca de novos caminhos no Brasil. In: Novaes, R. & Vannuchi, P. *Juventude e Sociedade* (pp. 217-241). São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- Rego, A. (2002). Comprometimento afectivo dos membros organizacionais - o papel das percepções de justiça. *Revista de Administração Contemporânea*, 6, 209-241.



- Rego, A., Carvalho, M.T., Leite, R., Freire, C., & Vieira, A. (2002). Justiça nas organizações: um modelo tetra-dimensional. *Revista Psicologia organização e trabalho*, 2(2), 113-142.
- Ringle, C.M., Silva, D., & Bido, D.S. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing - REMark*, 13(2), 54-73.
- Robinson, S.L., & Bennett, R.I. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Rossi, A.M., Perrewé, P.L., & Sauter, S.L. (2005). *Stress e qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Skarlicki, D. P., Folger, R., & Tesluk, P. (1999). Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation. *Academy of Management Journal*, 42, 100-108.
- Skarlicki, D.P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: the roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443.
- Swan, J.A., Moraes, L.F.R., & Cooper, C.L. (1993). Developing the occupational stress indicator (OSI) for use in Brazil: a report on the reliability and validity of the translated OSI. *Stress Medicine*, 9(4), 247-253.
- Tamayo, A. (2008). *Estresse e cultura organizacional*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Townsend, J., Phillips, J.S., & Elkins, T.J. (2000). Employee retaliation: the neglected consequences of poor leader-member exchange relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 38, 457-463.
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure*. London: Routledge.
- Tucker, S., & Loughlin, C. Young workers. (2006) In: E. K. Kelloway, J. Barling, & J. Hurrell, J. (Eds.). *Handbook of Workplace Violence* (pp. 417-444). Thousand Oaks: Sage.
- Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.
- Williams, S., & Cooper, C.L. (1998). Measuring occupational stress: development of the Pressure Management Indicator. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 306-321.
- Zille, L.P. (2005) *Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudo em organizações brasileiras de setores diversos*. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, UFMG, Belo Horizonte, 2005.