

Justiça, Prazer e Sofrimento em Organizações: um Estudo com Jovens Trabalhadores

Autoria

Samara de Menezes Lara - mgsamaralara@gmail.com

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

Graduação/UFV - Universidade Federal de Viçosa

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

Professor/Centro Universitário Estácio de Belo Horizonte

Agradecimentos

CAPES; CNPQ E FAPEMIG.

Resumo

O objetivo deste estudo foi compreender como se relacionam as dimensões de justiça organizacional com as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores. Não foram encontradas pesquisas que analisem tais construtos de modo integrado e com esse público, considerado especial e paradigmático. Foi realizada uma pesquisa de campo descritivo-explicativa, de natureza quantitativa com 664 jovens trabalhadores brasileiros. A análise fatorial exploratória (AFE) confirmou as variáveis envolvidas nos construtos, à exceção de "liberdade de expressão", indicador de prazer no trabalho, fato destacado e comentado nas considerações finais. Na sequência, os dados foram submetidos à técnica de modelagem de equações estruturais (SEM). Os resultados indicaram que as percepções dos pesquisados referentes aos processos decisórios (justiça procedimental), à distribuição de bens e recompensas (justiça distributiva) e às relações interpessoais entre o jovem e seu superior (justiça interacional) influenciam diretamente suas vivências de prazer e indiretamente suas experiências de sofrimento no trabalho. Considerando-se as contribuições (teórico-conceituais e pragmático-organizacionais) e as limitações desse estudo, uma agenda de investigações futuras foi sugerida.

Justiça, Prazer e Sofrimento em Organizações: um Estudo com Jovens Trabalhadores

Resumo

O objetivo deste estudo foi compreender como se relacionam as dimensões de justiça organizacional com as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores. Não foram encontradas pesquisas que analisem tais construtos de modo integrado e com esse público, considerado especial e paradigmático. Foi realizada uma pesquisa de campo descritivo-explicativa, de natureza quantitativa com 664 jovens trabalhadores brasileiros. A análise fatorial exploratória (AFE) confirmou as variáveis envolvidas nos construtos, à exceção de “liberdade de expressão”, indicador de prazer no trabalho, fato destacado e comentado nas considerações finais. Na sequência, os dados foram submetidos à técnica de modelagem de equações estruturais (SEM). Os resultados indicaram que as percepções dos pesquisados referentes aos processos decisórios (justiça procedimental), à distribuição de bens e recompensas (justiça distributiva) e às relações interpessoais entre o jovem e seu superior (justiça interacional) influenciam diretamente suas vivências de prazer e indiretamente suas experiências de sofrimento no trabalho. Considerando-se as contribuições (teórico-conceituais e pragmático-organizacionais) e as limitações desse estudo, uma agenda de investigações futuras foi sugerida.

Palavras-Chaves

Justiça organizacional; Prazer e sofrimento no trabalho; Jovens trabalhadores.

1. Introdução

O trabalho desempenha um papel fundamental na sociedade e o seu conceito passou a ser discutido em fóruns acadêmicos por meio de reflexões sobre suas constantes mudanças e seus impactos para os trabalhadores, com consequências diretas nas relações de trabalho (Antunes & Praun, 2015), como a crescente perda da estabilidade (Sennett, 2008), bem como diminuição de postos de trabalho (Mendonça & Mendes, 2005) e aumento da sua precarização (Druck & Franco, 2007).

No Brasil, devido à crise multifacetada – econômica, política e institucional – pela qual o país vem passando, com consequências variadas em termos de deterioração formal de direitos trabalhistas, tem-se percebido ambientes produtivos promotores de reconfigurações do trabalho, implicando vivências laborais permeadas pela competitividade e pela cobrança de desempenho aos trabalhadores. Neste sentido, aqueles que conseguiram manter seus empregos veem-se cada vez mais pressionados a aceitar as imposições dos seus empregadores por medo da demissão e da perda de suas condições financeiras para seu sustento, sujeitando-se a precarização de seus postos de trabalho (Antunes, 2010; Druck & Franco, 2007).

Neste quadro de precarização estrutural do trabalho (Antunes, 2009), as organizações se veem impelidas a desenvolver novos modelos de gestão que usualmente repercutem no trabalhador no tocante à distribuição de recursos e recompensas, às regras a serem seguidas e às suas relações interpessoais (Franco & Paiva, 2018; Sousa & Mendonça, 2009), podendo despertar sentimentos de injustiça caso não percebam equidade e clareza nesses processos (Lima, 2011).

Essa percepção de (in)justiça na relação do homem com o seu trabalho pode ser fonte de prazer e/ou sofrimento (Sousa & Mendonça, 2009). Quando há a percepção de injustiça, o trabalhador vive situações que o irritam, desgastam e desestimulam, podendo desencadear vivências de sofrimento no trabalho. Por outro lado, ao perceberem que os procedimentos organizacionais e as alocações de recursos e de benefícios são justos, eles tendem a sentirem prazer no trabalho (Mendonça & Mendes, 2005).

Porém, as relações de trabalho podem ter contornos diferenciados em públicos identificados com diversidade, como os que compõem diferentes gêneros, cores de pele ou raça,

orientações sexuais e faixas etárias, por exemplo. Dentre estes últimos, encontram-se os jovens trabalhadores (Barbosa, 2018; Franco, Magalhães, Paiva & Saraiva, 2017).

Os jovens trabalhadores constituem um grupo de diversidade devido a sua “baixa” faixa etária (Kunze & Boehm, 2013) e possuem as especificidades de, em sua maior parte, realizarem um trabalho padronizado, repetitivo e rotineiro, bem como compõem uma coletividade enfraquecida por não possuírem suficiente tempo de trabalho na mesma atividade para consolidar laços laborais mais profundos (Lara, Barbosa & Paiva, 2018; Paiva, Dutra, Barros & Santos, 2014). No seu cotidiano, os jovens não conseguem exercer controle sobre sua atividade produtiva, impossibilitando sua ação como agentes no seu próprio trabalho (Bendassolli & Soboll, 2011), convivendo com mais incertezas em relação ao futuro (Castro & Abramovay, 2002).

Neste estudo, foram investigados jovens trabalhadores beneficiados pela Lei do Aprendiz (Brasil, 2000), que se encontram em situação de vulnerabilidade social (marcada por baixa renda familiar), advindos de escolas públicas e moradores de áreas consideradas de risco, no que tange à violência (Paiva et al., 2014). Especificamente, foi focalizado um grupo que frequentou a Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO) de Belo Horizonte (MG, Brasil), no ano de 2018. A ESPRO tem por objetivos preparar esses jovens de faixa etária entre 14 e 24 anos para o mercado de trabalho e promover sua inclusão a partir de parcerias com empresas de variados setores e portes.

Desta forma, o objetivo deste estudo foi compreender como as dimensões de justiça organizacional se relacionam com as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO de Belo Horizonte (MG, Brasil), na percepção deles próprios.

Para tanto, conceitos e abordagens dos temas centrais serão apresentados na próxima seção, seguida da metodologia utilizada na pesquisa empírica. Os resultados serão apresentados e analisados, permitindo traçar as considerações finais, encerrando-se o artigo com as referências acessadas.

2. Fundamentação Teórica

2.1. Justiça Organizacional

A justiça está presente em quase todos os aspectos da vida social. Quando percebem que ela não está ocorrendo, as pessoas tendem a reagir por meio de ações consideradas mecanismos de defesa ou resistência, como maneira de superar tal desnível (Paiva et al., 2018). Esta reação, assim como a concepção de justiça, diferencia-se entre as culturas e dentro delas (Mendonça & Tamayo, 2004).

No campo do Comportamento Organizacional, o tema justiça organizacional teve seu desenvolvimento teórico por volta da década de 1960 (Franco & Paiva, 2018), tendo Homans (1961) como precursor, ao esclarecer que o homem cria expectativas que suas recompensas econômicas serão proporcionais ao seu empenho no trabalho, em comparação aos colegas que laboram consigo (Mendonça & Tamayo, 2004).

Assim, a justiça organizacional está vinculada à percepção dos empregados referentes ao modo como são tratados; sendo tal percepção favorável, ela pode influenciar nas atitudes positivas do indivíduo para com o seu trabalho, seus resultados e seus relacionamentos com supervisores (Moorman, 1991). Entretanto, empregados que percebem incoerência entre seus esforços e o reconhecimento que recebem por estes tendem a ter uma visão mais incrédula da justiça organizacional (Rego & Souto, 2002). Após a reflexão sobre os primeiros estudos e aprimoramento da definição de justiça organizacional, pode-se concebê-la como variável ao longo do tempo, espaço e sociedade, que está vinculada à sensação de justa recompensa recebida nas relações que o sujeito estabelece no seu contexto de trabalho, sendo percebida de

forma diferente por indivíduos, a depender da sua subjetividade, do seu estado emocional, sua cultura e seus valores (Franco, 2016).

Note-se que o construto justiça organizacional pode ter suas dimensões estudadas de forma independente ou interligada (Assmar, Ferreira & Souto, 2005), não apresentando uma unanimidade quanto ao número de dimensões que ele abarca (Ceribeli, Ferreira & Botelho, 2017), podendo ser analisado por meio do modelo tridimensional (Mendonça, 2003; Mendonça & Tamayo, 2004; Souza & Mendonça, 2009) e do tetradimensional (Colquitt, 2001; Rego & Souto, 2004).

Quando estudada como um construto tridimensional, a justiça engloba três faces: distributiva (Adams, 1965; Deutsch, 1975), procedimental (Thibaut; Walker, 1975) e interacional (Bies & Moag, 1986); já no modelo tetradimensional, tem-se a manutenção do estudo das dimensões distributiva e procedimental e o desmembramento da interacional em justiça social/interpessoal (relacionada ao grau em que o superior realiza um tratamento digno e respeitador com os seus funcionários) e justiça informacional (referente ao grau que o superior fornece informações e explica as decisões que afetam o seu subordinado) (Rego & Souto, 2003).

A justiça distributiva foi a primeira dimensão a incitar a atenção dos cientistas organizacionais (Rego & Souto, 2004) e dá ênfase à como são distribuídos os recursos, positivos e negativos (Assmar, Ferreira & Souto, 2005). Esses recursos podem ser físicos, objetos, situações e energias, com a condição de serem quantificáveis, e podem ser utilizados para atingir metas ou alcançar outros recursos (Shkoler & Tziner, 2017). A justiça distributiva focaliza o conteúdo dos recursos acessados e os fins alcançados ou obtidos.

Já a justiça procedimental ou processual é pautada na escolha dos procedimentos, das técnicas, dos critérios de seleção (Assmar, Ferreira & Souto, 2005). Concerne também aos procedimentos utilizados na avaliação de desempenho e processo de recrutamento e seleção (Kim & Mauborge, 1998). Nessa dimensão, a percepção de justiça enfoca os procedimentos, as regras formais, independentemente dos resultados alcançados (Assmar, Ferreira & Souto, 2005).

A última dimensão de justiça, a interacional, é sustentada por alguns autores como independente da justiça de procedimentos, pela necessidade de distinção entre procedimentos e sua implementação (Rego & Souto, 2004). A dimensão de justiça interacional representa aspectos sociais da justiça (Vaamonde & Omar, 2017) e centra-se no tratamento atribuído aos trabalhadores no processo de tomada de decisão (Colquitt, 2001). Assim, esta dimensão engloba o tratamento dos gestores para com seus funcionários, bem como as justificativas a respeito das tomadas de decisões (Garcia, Macador & Luciano, 2018).

Note-se que as percepções de justiça, são poderosos determinantes de vínculos entre empregado e organização (Gomide-Júnior & Siqueira, 2008), sendo que a dimensão distributiva tende a impactar nos resultados pessoais, trazendo satisfações mais pontuais, com vínculos egoísticos e com ações de curto prazo por parte dos trabalhadores. Já a percepção de justiça procedimental relaciona-se a vínculos mais altruísticos, de longo prazo entre indivíduo e organização, baseados em valores mais sociais (Gomide-Júnior & Siqueira, 2008). E a justiça interacional vincula-se a comportamentos associados aos gestores responsáveis pela tomada de decisão (Vaamonde & Omar, 2017).

Conceitualmente, todas as dimensões de justiça podem causar impactos na forma como o sujeito vivencia suas atividades produtivas; portanto, passa-se aos conceitos de prazer e sofrimento no trabalho.

2.2. Prazer e Sofrimento no Trabalho

A evolução da psicopatologia do trabalho para a psicodinâmica do trabalho, teoria norteadora do estudo apresentado neste artigo, tem como princípio base a “descoberta”, no qual a estabilidade visível da relação entre a organização do trabalho e o homem mantém-se em um

contínuo de movimentos, um equilíbrio dinâmico (Dejours, 2008).

O trabalho é visto como perigoso ao aparato psíquico do trabalhador quando não possibilita o seu livre funcionamento e não lhe permite rearranjar a organização do trabalho, promovendo um bloqueio da relação entre eles e, daí, o início do sofrimento; isso inclui o fato de quando o trabalho desenvolvido é aquém da capacidade psíquica do trabalhador (Mendes, 2007). O encontro do indivíduo que possui uma história individualizada com a organização do trabalho portadora de uma “injunção despersonalizante” pode fazer aflorar uma vivência de sofrimento (Dejours, 1987). Nessa perspectiva, quando o rearranjo da organização do trabalho torna-se impossível, ou seja, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, inicia-se o sofrimento (Dejours, 1987, 1994). Em outras palavras, o sofrimento surge quando os trabalhadores esgotam sua capacidade individual de adaptação espontânea ao trabalho (Torres & Abrahão, 2006).

As vivências de sofrimento podem ocorrer também quando há divisão e padronização das tarefas com subutilização da capacidade técnica e da criatividade do trabalhador, bem como rigidez hierárquica com rigidez burocrática, pouca perspectiva de crescimento profissional, ingerências políticas e falta de participação nas decisões (Ferreira & Mendes, 2001). Percebe-se que o sofrimento do trabalhador ocorre quando este, de certa forma, é privado de seu corpo físico e nervoso, sendo “domesticado” a agir segundo ordem de outros, para atender à vontade do empregador (Dejours, 1994).

Para outros estudiosos, o sofrimento articula saúde e patologia, ao mesmo tempo (Mendes, 2007). Quando se refere à saúde, ele está ligado ao enfrentamento das imposições e pressões do trabalho que, caso o trabalhador consiga transformá-las, resultarão em prazer. Nesse sentido, a presença do sofrimento não implica em patologia, da mesma forma que o binômio prazer-sofrimento pode conviver em situações de trabalho, não sendo contrário à saúde (Mendonça & Mendes, 2005). Assim, pode-se entender que o sofrimento é um mobilizador para a busca de prazer, um sinal de que alguma coisa não está no lugar, tendo o poder de proporcionar transformações e a busca de estruturação psíquica no trabalho, ocasionando consequências positivas para a organização e para o trabalhador (Sousa & Mendonça, 2009).

Porém, o sofrimento é capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade do trabalhador, podendo acarretar problemas mentais, mas constitui-se também elemento para a normalidade (Sousa & Mendonça, 2009). A diferença está na forma como ele será enfrentado, ou seja: se apenas é adaptado, não será saudável; entretanto, se há um compromisso entre o sofrimento e a luta individual e coletiva contra ele, pautada no enfrentamento das imposições e pressões do trabalho que causam instabilidade psicológica, esse sofrimento poderá ser transformado, cedendo lugar ao prazer (Dashtipour & Vidaillet, 2017; Ferreira & Mendes, 2001).

Assim, de modo geral, o sofrimento é vivenciado quando o trabalhador experimenta o desgaste, a sensação de cansaço, o desânimo e o descontentamento com o trabalho (Dejours, 1994). Ele pode ter duas essências diferentes, a saber: a criativa e a patogênica. No primeiro caso, o sofrimento é usado para elaborar soluções criativas para resolver os imprevistos, de maneira a preservar a saúde. Já no segundo, o patogênico, as soluções que o sujeito poderia tomar para se proteger dos conflitos resultantes do choque dos seus desejos com os objetivos da organização do trabalho se esgotaram, de modo que o indivíduo não mais tentará modificar fontes de insatisfação, abrindo brechas para doenças (Dejours, 1994), usualmente antecedidas por esgotamento profissional (Mendes, 2007).

Já o prazer é vivenciado pelo trabalhador quando são experimentados sentimentos de valorização e reconhecimento no trabalho. Tais sentimentos são interligados e a valorização, em especial, refere-se ao trabalho desempenhado como significativo e importante, tendo sentido e valor por si mesmo. (Hope & Richards, 2015)

Por sua vez, o reconhecimento vincula-se ao sentimento de ser aceito, admirado pelo trabalho que desempenha, tendo a liberdade de poder expressar sua individualidade. Esse reconhecimento perpassa por dois tipos de julgamento, sendo o primeiro o julgamento da utilidade que se relaciona à contribuição técnica, social e econômica do sujeito e proferido por superiores na hierarquia, pelos subordinados e ou clientes, ou seja, um beneficiário da qualidade de seu trabalho. O segundo julgamento, o estético, avalia o reconhecimento para além da utilidade, considerando também a beleza do trabalho realizado. Este tipo de julgamento é feito pelos pares, que são os que mais conhecem do ofício do trabalho, refletindo um julgamento mais severo e também mais importante. Além disso, esse reconhecimento pelos pares traz ao trabalhador o acesso ao pertencimento de uma equipe (Dejours, 2012).

2.3. Integrando justiça organizacional e prazer e sofrimento no trabalho

Diante do exposto sobre os construtos Justiça Organizacional e Prazer e Sofrimento no trabalho, partiu-se do pressuposto de que as percepções do sujeito referentes aos processos decisórios (justiça procedimental), à distribuição de bens e recompensas (justiça distributiva), e das relações interpessoais entre ele e o seu superior (justiça interacional) podem influenciar diretamente as vivências de prazer e sofrimento no trabalho (Sousa & Mendonça, 2009).

Este estudo buscou analisar de forma integrada os referidos construtos a partir do pressuposto de que as três dimensões de justiça podem gerar sofrimento e/ou prazer de forma diferente. Essa pressuposição fundamenta-se no argumento de que a mesma ação recebida pode gerar percepções diferentes nas três dimensões (Rego *et al.*, 2002).

Como exposto, a justiça organizacional na tríade distributiva-procedimental-interacional é considerada como um construto multidimensional, visto que, além de focalizar o indivíduo, analisa também a interação e o contexto em que a justiça aflora (Sousa & Mendonça, 2009). Assim, compreender a natureza de cada dimensão de justiça torna-se o primeiro passo para a compreensão das vivências de prazer e sofrimento no trabalho, posto que a injustiça no trabalho posiciona o trabalhador em situações que lhe causam irritação, desgaste, medos e desestímulos, podendo, assim, gerar “alterações psicofisiológicas, que levam à exaustão e ao esgotamento emocional, influenciando diretamente na condição física e psicológica do trabalhador” (Mendonça & Mendes, 2005, p. 490).

As relações que os jovens estabelecem com o seu trabalho, no que se refere ao que eles percebem como justo ou injusto e a como essas percepções se relacionam com as suas vivências de prazer e sofrimento psíquico, são consideradas na sua multidimensionalidade, que leva em conta o indivíduo, a interação e o contexto em que ele está imerso (Sousa & Mendonça, 2009), uma vez que no contexto organizacional existem diferentes fatores que podem influenciar na percepção de justiça dos trabalhadores (Mendonça & Tamayo, 2004).

Já a temática de prazer e sofrimento no trabalho será analisada na perspectiva da abordagem psicodinâmica que concentra seu olhar e análise nas experiências e vivências do trabalhador no seu cotidiano. Dejours (1987) ressalta que as vivências de prazer e ou sofrimento são experiências subjetivas de cada indivíduo a depender do contexto organizacional em que desenvolve suas atividades produtivas bem como da sua personalidade. Neste sentido, Sousa e Mendonça (2009, p. 62) explanam que “os sentimentos das pessoas sobre justiça constituem base importante para suas reações aos outros, assim como para vivências de prazer e sofrimento”.

Esclarecidas estas questões, passa-se aos procedimentos metodológicos da pesquisa.

3. Procedimentos metodológicos

Para alcançar o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa descritivo-explicativa, de campo, desenvolvida através de estudo de caso, com abordagem quantitativa. A amostra foi considerada como não probabilística, mediante acessibilidade e disponibilidade dos jovens em

participarem da pesquisa. Por outro lado, conforme informações recebidas da gerência do ESPRO de Belo Horizonte (MG, Brasil), a população desta unidade no mês de junho de 2018 era composta por 871 jovens trabalhadores. A partir disso, foi realizado o cálculo amostral para chegar ao número mínimo de questionários necessários, considerando 95% de confiabilidade, 5% de margem de erro e distribuição da população. O cálculo resultou em uma amostra mínima de 267 de indivíduos que deveriam responder ao questionário.

A coleta ocorreu num período de duas semanas (04 a 15 de junho de 2018). Esta redundou em 748 questionários respondidos, com todos os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido devidamente assinados pelos respondentes. Apenas 664 foram considerados válidos, superando o mínimo necessário apontado no cálculo amostral. Os 84 questionários retirados da pesquisa foram considerados inválidos porque possuíam *missing data*. Todos esses questionários foram guardados, em conformidade à legislação vigente.

O questionário aplicado foi composto por: questões sócio-demográficas e profissionais destinadas à caracterização dos respondentes; escalas de justiça organizacional na tríade distributiva, processual e interacional, propostas e validadas por Rego (2002) e Rego, Leite, Freire & Vieira (2002); e Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho validada por Mendes e Ferreira (2007).

Foi realizado o tratamento dos dados pela análise fatorial exploratória (AFE), conforme recomenda a literatura (Hair Jr., Anderson, Tatham & Black, 2005); em seguida, os dados foram tratados pela modelagem de equações estruturais (SEM ou MEE), visando estimar relações múltiplas e inter-relacionais de dependência, bem como explicar possíveis erros de mensuração ocorridos nesse processo de estimação (Hair Jr. et al, 2005).

Para tanto, esses procedimentos foram desenvolvidos no software SmartPLS, versão 3.0, que utiliza o modelo de mensuração de mínimos quadrados parciais (PLS) (Ringle, Silva & Bido, 2014), detalhados a seguir.

4. Apresentação e Análise dos Resultados

4.1. Perfil da amostra

Dos 664 respondentes, foi identificada a predominância do sexo feminino, que representou 61,7% da amostra, com predominância da faixa etária entre 17 e 19 anos (58,4%). O estado civil majoritário foi solteiro (98,6%). A maioria dos pesquisados se considera pardos (51,3%) e possui escolaridade de ensino médio, 41,6% deles “incompleto” e 40,1% “completo”, seguida de ensino superior incompleto (15,0%).

Os jovens respondentes que possuem a escolaridade de superior incompleto estão na faixa etária de 17 a 22 anos, o que demonstra que estes estão dando continuidade aos seus estudos, sem uma considerável pausa de tempo. Tal fato corrobora com a literatura de que a juventude atual tem feito um investimento maior na educação formal preocupando-se com sua inserção no mercado de trabalho (OIT, 2017).

Em termos profissionais, a maior parte (56,9%) dos jovens possui tempo de trabalho entre seis meses e dois anos de trabalho, incluindo trabalho formal e informal. Em relação ao tempo de trabalho na empresa atual, a maioria (43,4%) possui entre seis meses a um ano. Dos vários ramos de empresas abarcados, destaca-se a participação daqueles que trabalham no comércio (18,3%), estando os demais pulverizados em setores diversos.

4.2. Avaliação do modelo de mensuração

Foram realizadas as análises fatoriais exploratórias (AFEs) de cada construto, resultando em: justiça organizacional composta por três construtos (igual a divisão do questionário aplicado) e 16 variáveis (redução de cinco variáveis por não alcançarem o critério de valor mínimo de 0,5 de comunalidade); já as vivências de prazer e sofrimento, antes

compostas por quatro fatores (prazer subdividido em realização profissional e liberdade de expressão; sofrimento subdividido em falta de reconhecimento e esgotamento profissional) passaram a ser compostas apenas por três fatores (prazer composto por realização profissional; sofrimento composto por falta de reconhecimento e esgotamento profissional) e teve redução de 13 variáveis por não alcançarem o critério de valor mínimo de 0,5 na comunalidade (Hair Jr. et al, 2005).

Após as AFEs, passou-se à modelagem de equações estruturais. A primeira etapa desenvolvida na análise de dados, nos modelos de mensuração, refere-se às validades convergentes, aferidas por meio das observações das variâncias médias extraídas (AVEs). Para tanto, foram considerados os valores referenciais $AVE > 0,50$, com base no critério de Fornell e Larcker (Ringle et al., 2014), possibilitando inferir que o modelo convergiu a um resultado satisfatório com os seis construtos mencionados, sendo três de justiça (procedimental, distributiva e interacional), um de prazer (realização profissional; liberdade de expressão foi excluído) e dois de sofrimento no trabalho (esgotamento profissional e falta de reconhecimento). Esses dados estão dispostos na Tabela 1, juntamente com os resultados dos cálculos do alfa de *cronbach* (AC) e da confiabilidade composta (CC), os quais compõem a segunda etapa de análise. Ambos são utilizados para avaliar se a amostra está livre de vieses e se as respostas em seu conjunto são confiáveis (Hair et al., 2005; Ringle et al., 2014). Como parâmetro, tem-se que os valores de AC e CC acima de 0,70 são considerados adequados e satisfatórios, respectivamente; e todos os construtos superaram esses valores de referência.

Tabela 1 - Índices de qualidade de ajuste do modelo proposto na SEM

Construtos	Nº de variáveis observáveis		Confiabilidade composta (CC)	Alfa de Cronbach (AC)
		AVE		
JD - Justiça distributiva	3	0,844	0,942	0,907
JP - Justiça procedimental	3	0,631	0,837	0,707
JI - Justiça interacional	10	0,656	0,950	0,941
RP - Realização profissional	7	0,724	0,948	0,936
EP - Esgotamento Profissional	5	0,729	0,931	0,907
FR - Falta de reconhecimento	7	0,748	0,954	0,944

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Na terceira etapa, procedeu-se à avaliação da validade discriminante (VD) da SEM, na qual verificam-se se os construtos ou variáveis são independentes uns dos outros. Para tanto, consideraram-se dois caminhos: o critério de Chin, observando se as cargas fatoriais mais altas relacionam-se a seus respectivos construtos; e o critério de Fornell e Larcker, comparando as raízes quadradas das AVEs de cada construto com as correlações de Pearson entre os construtos. Analisando a Tabela 2, referente ao critério Chin, pode-se perceber que as cargas fatoriais mais altas das variáveis correspondem a seu construto, destacadas em negrito. Por exemplo, as variáveis v1, v3, v4 correspondem ao construto JD – Justiça Distributiva e possuem cargas fatoriais mais altas justamente nele.

Tabela 2 – Avaliação da validade discriminante (Chin)

Var.	JD	JI	JP	RP	EP	FR
	Justiça Distributiva	Justiça Interacional	Justiça Procedimental	Realização Profissional	Esgotamento Profissional	Falta de Reconhecimento
v1	0,891	0,479	0,369	0,460	-0,392	-0,442
v3	0,936	0,497	0,333	0,488	-0,440	-0,443
v4	0,927	0,497	0,367	0,489	-0,400	-0,432
v6	0,332	0,406	0,780	0,339	-0,184	-0,231
v9	0,307	0,375	0,828	0,363	-0,172	-0,228
v11	0,281	0,322	0,774	0,300	-0,189	-0,213
v12	0,466	0,783	0,434	0,472	-0,358	-0,476
v13	0,426	0,737	0,359	0,421	-0,307	-0,456
v14	0,416	0,759	0,350	0,474	-0,360	-0,487
v15	0,408	0,768	0,353	0,473	-0,309	-0,444
v16	0,430	0,850	0,334	0,487	-0,353	-0,467
v17	0,389	0,848	0,376	0,487	-0,322	-0,457
v18	0,419	0,825	0,368	0,493	-0,377	-0,472
v19	0,454	0,845	0,409	0,514	-0,396	-0,503
v20	0,465	0,848	0,400	0,535	-0,361	-0,473
v21	0,450	0,824	0,374	0,495	-0,376	-0,451
v30	0,454	0,519	0,375	0,799	-0,472	-0,527
v32	0,369	0,471	0,381	0,852	-0,386	-0,482
v33	0,451	0,516	0,369	0,880	-0,548	-0,542
v34	0,386	0,490	0,359	0,849	-0,404	-0,455
v35	0,514	0,574	0,379	0,898	-0,494	-0,577
v36	0,502	0,572	0,342	0,873	-0,501	-0,581
v37	0,405	0,406	0,306	0,801	-0,391	-0,441
v39	-0,303	-0,265	-0,105	-0,351	0,792	0,519
v40	-0,383	-0,368	-0,187	-0,442	0,870	0,548
v40	-0,383	-0,368	-0,187	-0,442	0,870	0,548
v41	-0,389	-0,404	-0,227	-0,561	0,845	0,636
v42	-0,410	-0,372	-0,200	-0,389	0,858	0,578
v43	-0,412	-0,423	-0,230	-0,522	0,900	0,684
v46	-0,460	-0,526	-0,271	-0,532	0,641	0,863
v47	-0,469	-0,525	-0,237	-0,545	0,628	0,856
v48	-0,431	-0,540	-0,257	-0,548	0,606	0,898
v49	-0,403	-0,460	-0,202	-0,540	0,660	0,890
v50	-0,359	-0,479	-0,247	-0,557	0,558	0,864
v51	-0,332	-0,429	-0,210	-0,502	0,559	0,844
v52	-0,425	-0,539	-0,284	-0,464	0,586	0,838

Fonte: dados da pesquisa (2018).

O mesmo acontece com o construto JP – Justiça Procedimental (v6, v9, v11), JI – Justiça Interacional (v12, v13, v14, v15, v16, v17, v18, v19, v20, v21), RP – Realização Profissional (v30, v32, v33, v34, v35, v36 e v37), EP – Esgotamento Profissional (v40, v41, v42, v43) e FR – Falta de Reconhecimento (v46, v47, v48, v49, v50, v51, v52). Dessa forma, pelo critério de Chin, o modelo testado tem validade discriminante.

Da mesma maneira, quando empregado o critério de Fornell e Larcker, verifica-se que o modelo possui validade discriminante, ou seja, as raízes quadradas dos valores das suas AVEs são maiores que as correlações dos construtos medidos, como pode-se observar nos resultados destacados em negrito na Tabela 3.

Tabela 3 – Correlações entre variáveis latentes e as raízes quadradas dos valores das AVEs

	EP Esgotamento Profissional	FR Falta de Reconhecimento	JD Justiça Distributiva	JI Justiça Interacional	JP Justiça Procedimental	RP Realização Profissional
EP	0,854					
FR	0,701	0,865				
JD	-0,448	-0,478	0,918			
JI	-0,436	-0,579	0,535	0,810		
JP	-0,228	-0,283	0,388	0,465	0,794	
RP	-0,541	-0,610	0,522	0,600	0,422	0,851

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Após confirmada a validade discriminante pelos critérios de Chin e de Fornell e Larcker, encerraram-se os ajustes do modelo de mensuração e iniciou-se a fase da análise do modelo estrutural (Ringle et al., 2014).

4.3. Avaliação do modelo estrutural

Esta fase inicia-se com a análise dos coeficientes de determinação de Pearson (R^2), que avalia a porção das variáveis endógenas que é explicada através do modelo estrutural, indicando a qualidade do modelo ajustado. Para ciências sociais e comportamentais, R^2 menor ou igual a 2% é tido como efeito desprezível entre as variáveis, R^2 entre 2% e 13% é tido como efeito pequeno, R^2 entre 13% e 26% é tido como efeito médio e R^2 maior ou igual a 26% significa um efeito grande (Ringle et al., 2014). Neste ponto, foram encontrados efeitos grandes e médios e chama-se atenção para o resultado de JP, igual a 0,000, considerado normal pois ele antecede os demais construtos no modelo estrutural.

Em seguida, visando seu ajuste final, foram avaliados os valores dos indicadores de qualidade de ajuste do modelo por meio: da validade Preditiva (Q^2) ou indicador de Stone-Geisser; e do Tamanho do efeito (f^2) ou Indicador de Cohen, sendo ambos obtidos pelo uso do módulo Blindfolding no SmartPLS (Ringle et al., 2014). O indicador de validade Preditiva (Q^2) avalia quanto o modelo se aproxima do que é esperado deste, ou seja, mede a acurácia do modelo ajustado (Ringle et al., 2014) e, como parâmetros para interpretação dos resultados, consideram-se aceitáveis valores acima de 0,00 ($Q^2 > 0$) e quanto mais próximo de 1,00 ($Q^2 = 1$) mais reflete a realidade, ou seja, menos ou sem erros encontra-se o modelo (Ringle et al., 2014). Todos os valores apurados de Q^2 foram acima de 0,00.

Já o Indicador de validade efeito (f^2), ou Indicador de Cohen, avalia quanto cada construto é “útil” para o ajuste do modelo. Este é aferido por meio da inclusão e exclusão, um a um, dos construtos do modelo (Ringle et al., 2014). Os valores referências são: entre 0,02 e 0,15 considerado efeito pequeno; entre 0,15 e 0,35 efeito médio; e acima de 0,35 efeito grande. Baseados nesses parâmetros, os indicadores de f^2 foram considerados como grandes: EP - Esgotamento Profissional (0,587); FR - Falta de Reconhecimento (0,660), JD - Justiça Distributiva (0,526); JI - Justiça Interacional (0,578); RP - Realização Profissional (0,629), com exceção de JP - Justiça Procedimental (0,267) que foi classificado como médio.

Na Tabela 4, são apresentados todos esses resultados e suas interpretações. Diante dos resultados de Q^2 e f^2 , pode-se interpretar que o modelo se aproxima do que é esperado dele e que seus constructos são importantes para seu ajuste geral.

Tabela 4 – Coeficiente de determinação de Pearson (R²), validade preditiva (Q²) e tamanho do efeito (f²)

Construtos	R ²	Interpretação R ²	Q ²	f ²	Interpretação R ²
RP - Realização profissional	0,521	Grande	0,368	0,629	Grande
EP - Esgotamento Profissional	0,255	Médio	0,179	0,587	Grande
FR - Falta de reconhecimento	0,376	Grande	0,271	0,660	Grande
JD - Justiça distributiva	0,311	Grande	0,262	0,526	Grande
JI - Justiça interacional	0,217	Médio	0,135	0,578	Grande
JP - Justiça procedimental	0,000	-	0,267	0,267	Médio

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Com o término da avaliação de qualidade de ajuste do modelo, realizou-se o teste t de *Student*, utilizando o módulo “*Bootstrapping*”, para avaliar a significância das correlações e regressões. Como parâmetro para sua interpretação, tomou-se “para os graus de liberdade elevados, valores acima de 1,96 correspondem a p-valores $\leq 0,05$ (entre -1,96 e +1,96 corresponde à probabilidade de 95% e fora desse intervalo 5%, em uma distribuição normal)” (Ringle et al., 2014, p. 68). Assim sendo, todos os valores abaixo de -1,96 e acima de 1,96 foram considerados significativos, indicando relações de causalidade, e estão destacados em negrito na Tabela 5.

Tabela 5 – Valores do teste t de student

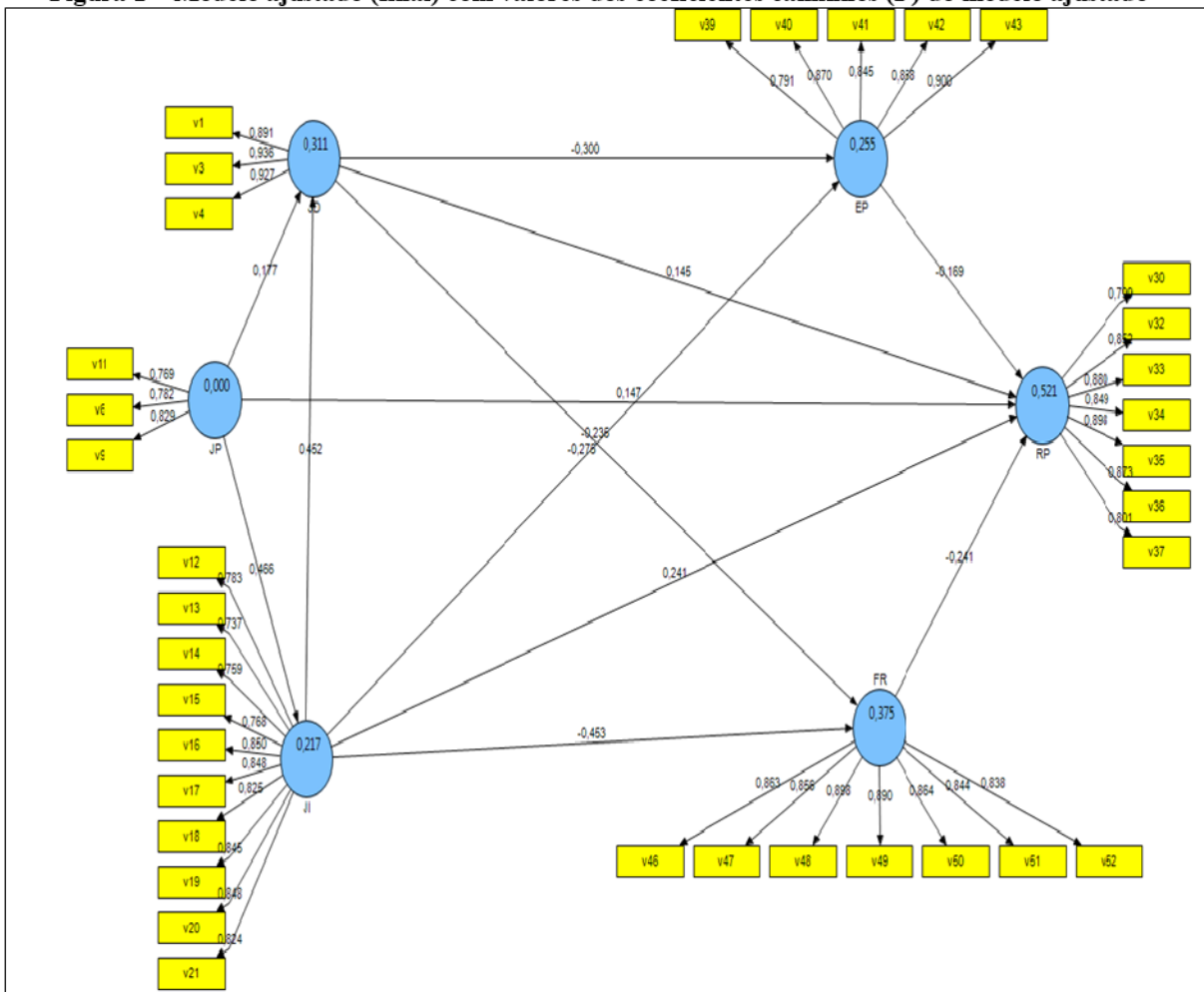
Construtos	Valor teste t student
Esgotamento profissional => Realização profissional	4,150
Falta de Reconhecimento => Realização profissional	4,431
Justiça distributiva => Esgotamento profissional	7,061
Justiça distributiva => Falta Reconhecimento	5,469
Justiça distributiva => Realização profissional	3,756
Justiça interacional => Esgotamento profissional	6,606
Justiça interacional => Falta Reconhecimento	10,571
Justiça interacional => Justiça distributiva	11,771
Justiça interacional => Realização profissional	5,248
Justiça procedimental => Esgotamento profissional	0,791
Justiça procedimental => Falta Reconhecimento	0,938
Justiça procedimental => Justiça distributiva	4,116
Justiça procedimental => Justiça interacional	12,282
Justiça procedimental => Realização profissional	4,368

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Assim, após o término da avaliação da qualidade de ajuste do modelo, chegou-se ao modelo estrutural (modelo ajustado final) no qual foram excluídas da SEM as relações entre Justiça procedimental e Esgotamento profissional (0,791) e entre Justiça procedimental e Falta de reconhecimento (0,938).

Destarte, na Figura 1, apresenta-se o modelo ajustado final com as devidas regressões entre os construtos e os seus sinais de positivo ou negativo que significam, respectivamente, relações diretamente proporcionais (à medida que um construto aumenta o outro também aumentará) e inversamente proporcionais (o aumento de um ocasiona diminuição do outro).

Figura 1 – Modelo ajustado (final) com valores dos coeficientes caminhos (Γ) do modelo ajustado



Fonte: dados da pesquisa (2018).

Destaca-se que os valores dos coeficientes de caminhos inversamente proporcionais foram apurados entre os construtos Esgotamento profissional e Realização profissional (-0,169), Falta de reconhecimento e Realização profissional (-0,241), Justiça distributiva e Esgotamento profissional (-0,300), Justiça distributiva e Falta de reconhecimento (-0,238), Justiça interacional e Esgotamento profissional (-0,275), Justiça interacional e Falta de reconhecimento (-0,453). Tal achado corrobora com a literatura, visto que, nos seis caminhos, tinha-se sempre um construto com sentido de vivência positiva das relações de trabalho e os outros ligados a aspectos negativos dessa relação (Souza & Mendonça, 2009).

No tocante aos valores dos coeficientes de caminhos das vivências de prazer e sofrimento entre si, tem-se que no primeiro deles, Esgotamento profissional e Realização profissional, o esgotamento profissional que pode ser um indicativo do sofrimento patológico, no qual trabalhador experimenta o desgaste, a sensação de cansaço, o desânimo e o descontentamento com o trabalho (Dejours, 1994) influenciam de forma negativa na vivência de realização profissional que é experimentada quando há gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho que faz (Mendes & Ferreira, 2007). E no segundo, Falta de reconhecimento e Realização profissional, as vivências de injustiça, indignação e desvalorização pelo não reconhecimento do seu trabalho (Mendes & Ferreira, 2007) influenciam de forma negativa na vivência de realização profissional, que se vincula ao prazer no trabalho (Mendes & Ferreira, 2007). Estes resultados corroboram Mendes (2007), para quem a relação do sujeito com o trabalho é construída de forma a tentar diminuir o sofrimento

e aumentar o prazer, aplicando-se também ao caso dos jovens trabalhadores pesquisados. De acordo com os resultados, também pode-se concluir que os jovens que estão vivenciando um esgotamento profissional e uma falta de reconhecimento também estão minando ou reduzindo suas fontes de prazer.

Por sua vez, nos valores inversamente proporcionais dos coeficientes de caminhos das percepções de justiça e as vivências de prazer e sofrimento, tem-se que, na relação entre Justiça distributiva e Esgotamento profissional, a percepção positiva dos sujeitos referente à distribuição de bens e recompensas (Rego, 2002; Assmar, Ferreira & Souto, 2005) influencia de forma negativa no seu sofrimento, por meio da diminuição do esgotamento profissional. Já entre Justiça distributiva e Falta de reconhecimento, tem-se que a visão positiva justiça distributiva influenciou a diminuição da vivência de sofrimento, por meio do indicador falta de reconhecimento. Este resultado também foi encontrado por Souza e Mendonça (2009), que demonstraram que percepções positivas dos trabalhadores em relação as distribuições de recursos e recompensas podem influenciar negativamente nas vivências de sofrimento.

O quinto e sexto coeficientes de caminhos, sobre as relações entre Justiça interacional e Esgotamento profissional e entre Justiça interacional e Falta de reconhecimento, dizem respeito ao aumento da justiça interacional influenciar na diminuição do sofrimento por meio dos indicadores esgotamento profissional e falta de reconhecimento. Tal achado encontra aporte na literatura uma vez que, a justiça interacional está ligada às relações interpessoais (Moorman, 1991) de onde podem advir o sofrimento que tem um caráter afetivo forte (Souza & Mendonça, 2003).

Os outros coeficientes de caminhos, os diretamente proporcionais, foram encontrados entre os seguintes construtos: Justiça interacional e Justiça distributiva (0,452), Justiça procedimental e Justiça distributiva (0,177), Justiça procedimental e Justiça interacional (0,466), Justiça procedimental e Realização profissional (0,147), Justiça interacional e Realização profissional (0,241), Justiça distributiva e Realização profissional (0,145), sendo que todos representavam questões positivas do ambiente laboral, o que explica seu sentido direto ou positivo. Estes resultados coadunam com os achados de Souza e Mendonça (2009), que estabelecem que quando há percepção de justiça, os trabalhadores podem vivenciar mais prazer no seu trabalho.

Em relação aos coeficientes de caminhos diretamente proporcionais, nas dimensões de justiça entre si, tem-se que a Justiça interacional possui correlação positiva com a Justiça distributiva, ou seja, a interação do jovem trabalhador com o superior e as informações por ele fornecidas influenciam positivamente na percepção dos jovens acerca das distribuições dos recursos (Rego et al., 2002). A percepção da Justiça procedimental também influencia na visão da Justiça distributiva, de forma que a clareza das regras e dos processos (meios) são vistos como fontes importantes para a justiça na distribuição dos recursos (fins) (Shkoler & Tziner, 2017). Por fim, tem-se que a percepção de Justiça procedimental possui impacto positivo na Justiça interacional, corroborando a literatura que informa que a percepção de justiça processual contribui positivamente para a confiança cognitiva individual e pode trazer sentimentos de pertença e lealdade dos trabalhadores que, por sua vez, podem começar a ter uma visão positiva das informações passadas por seus superiores (Kim & Mauborge, 1998).

No tocante aos coeficientes de caminhos diretamente proporcionais entre as dimensões de justiça e as vivências de prazer, tem-se relações diretas entre Justiça procedimental e Realização profissional, entre Justiça interacional e Realização profissional, e entre Justiça distributiva e Realização profissional; assim, infere-se que a percepção de clareza da justiça dos meios usados para alcançar os fins (procedimental) (Mendonça, 2003), a percepção de que o superior o trata dignamente (interacional) (Rego & Souto, 2002) e a percepção de uma justa distribuição dos recursos, positivos e negativos (Assmar, Ferreira & Souto, 2005), influenciam de forma direta na vivência de realização profissional que está vinculada aos sentimentos de

valorização, reconhecimento, identificação com as tarefas e gratificação das pessoas com as atividades (Mendes & Ferreira, 2007).

Em síntese, no que tange as relações entre percepções de justiça organizacional e vivências de prazer e sofrimento, tem-se que as três dimensões de justiça possuem correlações positivas com as vivências de prazer e são inversamente proporcionais ao sofrimento; em termos dos impactos diretos, os resultados da SEM permitem concluir que as percepções de justiça influenciam diretamente o prazer e indiretamente o sofrimento dos jovens trabalhadores abordados.

De posse desses resultados, foram traçadas as seguintes considerações finais do estudo.

5. Considerações finais

A pesquisa desenvolvida neste estudo teve como objetivo geral compreender como as dimensões de justiça organizacional se relacionam com as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores, na percepção deles próprios. Para tanto, buscou-se avaliar e descrever os construtos justiça organizacional com base nas propostas de Rego (2002), Rego *et al.* (2002) e Mendonça (2003), e prazer e sofrimento no trabalho, tendo como referência as obras de Dejours (1987, 1994, 2008, 2012), Mendes (2007) e Mendes e Ferreira (2007), além de outros referenciais que abordam os referidos construtos.

Após o embasamento teórico, optou-se pela realização de uma pesquisa quantitativa, descritivo-explicativa, de campo, desenvolvida através de estudo de caso, focalizando jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO de Belo Horizonte (MG, Brasil). A coleta de dados ocorreu pela aplicação de questionário e os dados provenientes destes foram tratados com a técnica de modelagem de equações estruturais (SEM ou MEE).

Quanto ao objetivo geral da presente pesquisa, conclui-se que as percepções positivas dos sujeitos referentes aos processos decisórios (justiça procedimental), à distribuição de bens e recompensas (justiça distributiva) e às relações interpessoais entre os jovens estudados e seus superiores (justiça interacional) influenciam diretamente as vivências de prazer (focadas em realização profissional) e indiretamente as de sofrimento no trabalho (falta de reconhecimento e esgotamento profissional); além disso, o sofrimento impacta negativamente o prazer no labor dos abordados.

A partir do desenvolvimento e dos achados da pesquisa, observaram-se contribuições teórico-conceituais e pragmático-organizacionais. Dentre as contribuições teóricas desse estudo, salientam-se: a integração dos construtos justiça organizacional e prazer e sofrimento no trabalho, uma vez que, no Brasil, foram encontrados apenas dois trabalhos que os analisam de forma integrada, apesar de recomendações em estudos anteriores nesse sentido (Sousa & Mendonça, 2009); e o público de pesquisa focalizar jovens trabalhadores, considerados um caso paradigmático de estudo. Sublinha-se que, no Brasil, eles são alvo de legislação específica e inclusiva e seus primeiros passos na vida profissional podem determinar o seu futuro, assim como o futuro das empresas e do país (OIT, 2017).

As contribuições pragmático-organizacionais consistiram em apontar as principais fontes de prazer (realização profissional) e sofrimento (esgotamento profissional e falta de reconhecimento) no âmbito do trabalho e as atividades e ou procedimentos que as antecedem e que os abordados percebem como (in)justas no contexto laboral, servindo para uma possível intervenção nas fontes de sofrimento, que também podem impactar no seu comprometimento com a organização e, principalmente, podem transformar-se em doenças para os trabalhadores (Sousa & Mendonça, 2009).

Além disso, salienta-se a exclusão da variável “liberdade de expressão” na análise fatorial exploratória (AFE), fato inédito na literatura brasileira que focaliza o prazer (e o sofrimento) no trabalho. Este dado ressalta a especificidade do público investigado, que usualmente se encontra nos níveis mais baixos da hierarquia organizacional e a quem,

normalmente, é dado pouco espaço de fala ou diálogo. Isto pode ser resultado da consideração de sua pequena experiência de trabalho, de que tenham pouco a acrescentar no cotidiano laboral dada sua imaturidade, ou mesmo de advir de outros preconceitos. Tais perspectivas ensejam a realização de outras pesquisas, tanto replicando a metodologia utilizada neste estudo, como partindo-se para outras abordagens de natureza qualitativa, de modo a se aprofundar nas razões subjacentes a tais comportamentos observados.

Contudo, considera-se como uma limitação deste estudo a possibilidade de os jovens terem sentido algum desconforto para responder uma pesquisa sobre justiça organizacional e prazer e sofrimento no trabalho dentro das instalações do ESPRO, tendo em vista os esforços empreendidos pela associação no sentido de promover sua inclusão e sua adequação ao mundo produtivo.

Diante do exposto, como sugestões de pesquisas futuras, podem ser exploradas as realidades de jovens de outras regiões do Brasil, bem como os assistidos por outros programas sociais e outras instituições mediadoras, além de estudar público de mesma faixa etária, porém com outra realidade financeira distinta daquela observada dentre os assistidos da ESPRO, ou seja, vulnerabilidade social. Além disso, estudos comparativos com trabalhadores mais experientes podem vir a contribuir com as pesquisas que focalizam diferenças geracionais. Em relação aos construtos, sugere-se o estudo das questões de justiça, prazer e sofrimento no mundo do trabalho com outros temas como assédio moral, *burnout*, estresse ocupacional e retaliação, tendo em vista as possibilidades vislumbradas pela literatura do campo do comportamento organizacional.

Referências

- Antunes, R. (2009). O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. *Revista Theomai/Theomai Journal*, 19, 47-57.
- Antunes, R. (2010). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (11ª ed.). São Paulo: Boitempo, 2010.
- Antunes, R. & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 407-427.
- 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.
- Barbosa, J. K. D. (2018). *Temos todo tempo do mundo? Um estudo sobre percepções temporais e prazer e sofrimento com jovens trabalhadores*. (Dissertação de Mestrado em Administração). Universidade Federal de Minas Gerais-UFMG, Belo Horizonte, MG.
- Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. P. (2011). Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: Bendassolli, P. F.; Soboll, L. A. P. (Orgs.). *Clínicas do Trabalho* (pp. 3-21). São Paulo: Atlas.
- Castro, M. G. & Abramovay, M. (2002). Jovens em situação de pobreza, vulnerabilidades sociais e violências. *Cadernos de Pesquisa*, (116), 143-176.
- Ceribeli, H. B.; Ferreira, J. R. & Botelho, A. A. (2017). Análise da relação entre oportunidades de crescimento profissional, percepção de justiça dos funcionários e intenção de permanência na organização. *Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, 11, 111-130.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 386-400.
- Dashtipour, P. & Vidaillet, B. (2017). Work as affective experience: the contribution of Christophe Dejours' 'psychodynamics of work'. *Organization*, 24 (1), pp. 18-35.
- Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. (5. ed.). São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (1994). A carga psíquica do trabalho. In: Dejours, C.; Abdoucheli, E.; Jayet, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer,*

- sofrimento e trabalho* (pp. 21-32). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2008). Addendum—da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: Lancman, S.; Sznelwar, L. I. *Cristophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 49-106). Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Dejours, C. (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo, Maringá*, 17(3), pp. 363-371.
- Druck, G. & Franco, T. (2007). *A Perda da Razão Social do Trabalho. Terceirização e Precarização*. São Paulo: Boitempo.
- Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. (2001). Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: uma atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6 (1), p. 93-104.
- Franco, D., Magalhães, A., Paiva, K., & Saraiva, L. (2018). Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: Uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. *Revista Economia & Gestão*, 17 (48), 43-61.
- Franco, D. S., & Paiva, K. C. M. (2018). Justiça Organizacional e Comportamentos Retaliatórios: Como Jovens Aprendizes (não) se Posicionam? *Revista Gestão & Planejamento*, 19 (1), 331-349.
- Garcia, P. S.; Macadar, M. A. & Luciano, E. M. A influência da injustiça organizacional na motivação para a prática de crimes cibernéticos. *Journal of Information Systems and Technology Management*, 15, 1-19.
- Gomide Jr., S. & Siqueira, M. M. M. (2008). Justiça no trabalho. In: Siqueira, M. M. M. e cols (Orgs). *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 188-197). Porto Alegre: Artmed.
- Hair Jr, J. F.; Anderson, R. E.; Tatham, R.L & Black, W.C. (2005). *Análise multivariada de dados*. (5. ed.), Porto Alegre: Bookman.
- Hope, S. & Richards, J. (2015). Loving work: drawing attention to pleasure and pain in the body of the cultural worker. *European Journal of Cultural Studies*, 18 (2), 117-141.
- Kim, W. C. & Mauborgne, R. (1998). Procedural justice, strategic decision making and the knowledge economy. *Strategic Management Journal*, 19, 323-338.
- Kunze, F. & Boehm, S.A. (2013). Research on age diversity in the workforce: current trends and future research directions. In: Field, J.; Burke, R.J.; Cooper, C.L. (eds.). *The SAGE handbook of aging, work and society* (pp. 41-59). Londres; Thousand Oaks, Califórnia: SAGE.
- Lara, S. M., Barbosa, J. K. & Paiva, K. C. M. (2018). Percepções temporais e prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com jovens trabalhadores do Espro de Curitiba (PR). *Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais – V CBEO*, Curitiba, Brasil. Recuperado de <http://www.sisgeenco.com.br/sistema/cbeo/anais2018/ARQUIVOS-resumos/GT9-136-68-20180510095206.pdf>.
- Lima, M. E. A (2011). Trabalho e saúde mental no contexto contemporâneo de trabalho: possibilidades e limites de ação. In: Vizzaccaro-Amaral; Mota, D. P. M. & Alves, G. (orgs.). *Trabalho e Saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI*. (pp. 161-172), São Paulo: LTr.
- Mendes, A. M. (2007). Pesquisa em psicodinâmica do trabalho: a clínica do trabalho. In: A. M. Mendes (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. & Ferreira, M. C. (2007). Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In A. M. Mendes (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 111-126). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendonça, H. (2003). *Retaliação organizacional: o impacto dos valores e da justiça*. (Tese de Doutorado). Instituto de Psicologia – UNB, Brasília-DF, Brasil.

- Mendonça, H. & Mendes, A. M., A. (2005). Experiências de injustiça, sofrimento e retaliação no contexto de uma organização pública do estado de Goiás. *Psicologia em Estudo*, 10 (3), 489-498.
- Mendonça, H. & Tamayo, A. (2004). Percepção de justiça e reações retaliatórias nas organizações: análise empírica de um modelo atitudinal. *Revista de Administração Contemporânea*. 8 (2), 117-135.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 845-855.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. (2017). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future* International Labour Office – Geneva: ILO. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf
- Paiva, K. C. M.; Dutra, M. R. S.; Barros, V. R. F. & Santos, A. O. (2014). Estresse ocupacional de jovens trabalhadores. In: Naves, F. (Org.). *Trabalho e trabalhadores nas sociedades contemporâneas: outras lentes sobre invisibilidades construídas* (pp. 1-19). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Paiva, K. C. M.; Irigaray, H. A. R.; Macedo, M. B.; Ferreira, J. M. P.; Mageste, G. S. & Dutra, M. R. S. (2018). Gender and experiences of retaliation. *Tourism & management studies*, 14, 53-62.
- Rego, A. (2002). Comprometimento afectivo dos membros organizacionais - o papel das percepções de justiça. *Revista de Administração Contemporânea*, 6, 209-241.
- Rego, A.; M. T.; Leite, R.; Freire, C. & Vieira, A. (2002). Justiça nas organizações: um modelo tetra-dimensional. *Rev. Psicologia, Organizações Trabalho*, 2 (2), 113-142.
- Rego, A. & Souto, S. (2003). O modelo tetradimensional da justiça organizacional: uma versão brasileira. *Revista de Administração FACES Journal*, 2 (2), 9-21.
- Rego, A. & Souto, S. (2004). A percepção de justiça como antecedente do comprometimento organizacional: um estudo luso-brasileiro. *Revista de Administração Contemporânea*, 8 (1), 151-177.
- 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.
- Sennett, R. (2008). *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Shkoler, O. & Tziner, A. The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior. *Revista de Psicologia do Trabalho e das Organizações*, 33 (2), 157-164.
- Sousa, I. A. C. M. O., & Mendonça, H. (2009). Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: análise de um modelo mediacional. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 10 (4), 57-74.
- Torres, C. C. & Abrahão, J. I. (2006). A atividade de teleatendimento: uma análise das fontes de prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Brasileira Saúde Ocupacional*, 31 (114), 113-124.
- Vaamonde, J.D. & Omar, A. (2017) Perceptions of organizational justice and ambivalent sexism: The moderating role of individualism-collectivism. *Revista de Psicologia*, 35 (1), 31-60.