



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS  
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO**

**THAÍS PINTO DA ROCHA TORRES**

**VALORES PESSOAIS, JUSTIÇA ORGANIZACIONAL E COMPORTAMENTO  
CONTRAPRODUCENTE NO TRABALHO: UMA ANÁLISE INTEGRADA A  
PARTIR DA PERCEPÇÃO DE JOVENS TRABALHADORES**

Belo Horizonte  
2023

Thaís Pinto da Rocha Torres

**VALORES PESSOAIS, JUSTIÇA ORGANIZACIONAL E COMPORTAMENTO  
CONTRAPRODUCENTE NO TRABALHO: UMA ANÁLISE INTEGRADA A  
PARTIR DA PERCEPÇÃO DE JOVENS TRABALHADORES**

Tese apresentada ao Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Doutora em Administração.

Linha de pesquisa: Estudos Organizacionais, Trabalho e Pessoas

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Kely César Martins de Paiva

Belo Horizonte  
2023

### Ficha Catalográfica

T693v  
2023 Torres, Thaís Pinto da Rocha.  
Valores pessoais, justiça organizacional e comportamento  
contraproducente no trabalho [manuscrito]: uma análise integrada a  
partir da percepção de jovens trabalhadores / Thaís Pinto da Rocha  
Torres. – 2023.  
170 f.: il. e tábs.

Orientadora: Kely César Martins de Paiva.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais,  
Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.  
Inclui bibliografia e apêndices.

1. Justiça social - Teses. 2. Comportamento organizacional –  
Teses. 3. Adolescentes – Aspectos sociais -Teses. 4. Administração  
– Teses. I. Paiva, Kely César Martins de. II. Universidade Federal  
de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em  
Administração. III. Título.

CDD: 304.23

Elaborado por Adriana Kelly Rodrigues CRB-6/2572  
Biblioteca da FACE/UFMG. – AKR/142/2023



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**ATA DE DEFESA DE TESE**

ATA DA DEFESA DE TESE DE DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO da Senhora **THAÍS PINTO DA ROCHA TORRES**, REGISTRO Nº 318/2023. No dia 18 de setembro de 2023, às 9:00 horas, reuniu-se remotamente, por videoconferência, a Comissão Examinadora de Tese, indicada pelo Colegiado do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração do CEPEAD, em 05 de setembro de 2023, para julgar o trabalho final intitulado "**Valores Pessoais, Justiça Organizacional e Comportamento Contraproducente no Trabalho: uma análise integrada a partir da percepção de jovens trabalhadores**", requisito para a obtenção do **Grau de Doutor em Administração**, linha de pesquisa: **Estudos Organizacionais, Trabalho e Pessoas**. Abrindo a sessão, a Senhora Presidente da Comissão, Prof. Dr. Kely César Martins de Paiva, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra à candidata para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa da candidata. Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença da candidata e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final:

APROVAÇÃO

REPROVAÇÃO

O resultado final foi comunicado publicamente à candidata pela Senhora Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, a Senhora Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora. Belo Horizonte, 18 de setembro de 2023.

Profª. Drª. Kely César Martins de Paiva

ORIENTADORA - CEPEAD/UFMG

Prof. Drª. Anelise Rebelato Mozzatol

PPGAdm/ESAN

Prof. Dr. Diogo Henrique Helal

PROPAD/UFPE

Profª. Drª. Milka Alves Correia Barbosa

FEAC/UFAL

Profª. Drª. Marina de Almeida Cruz

UniHorizontes/MG



Documento assinado eletronicamente por **Kely Cesar Martins de Paiva, Presidente de comissão**, em 18/09/2023, às 12:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Milka Alves Correia Barbosa, Usuário Externo**, em 18/09/2023, às 12:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marina de Almeida Cruz, Usuária Externa**, em 18/09/2023, às 12:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Diogo Henrique Helal, Usuário Externo**, em 18/09/2023, às 14:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Anelise Rebelato Mozzato, Usuário Externo**, em 21/09/2023, às 18:10, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



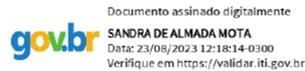
A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufmg.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **2614588** e o código CRC **3DB78E52**.

## DECLARAÇÃO

Eu, **Sandra de Almada Mota**, declaro, para os devidos fins que se fizerem necessários, que realizei a Revisão de Português da tese, intitulada: **VALORES PESSOAIS, JUSTIÇA ORGANIZACIONAL E COMPORTAMENTO CONTRAPRODUCENTE: UMA ANÁLISE INTEGRADA A PARTIR DA PERCEPÇÃO DE JOVENS TRABALHADORES**, da aluna **THAÍS PINTO DA ROCHA TORRES**, apresentada à Universidade Federal de Minas Gerais.

Por ser verdade, firmo a presente.

Formiga, 23 de agosto de 2023



---

Sandra de Almada Mota  
Doutora em Letras pela PUC –MINAS  
CV: <http://lattes.cnpq.br/5235854541215701>

REVISORA CREDENCIADA: Universidade Federal de Minas Gerais  
Faculdade de Ciências Econômicas - Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração  
Escola de Enfermagem - Col. de Pós-graduação em Gestão de Serviços de Saúde

*À pessoa que sem instrução formal, mas com muita sabedoria me ensinou sobre a importância da educação: minha avó Maria (in memoriam).*

## AGRADECIMENTOS

Sou imensamente grata a Deus por toda minha trajetória até aqui, por me abençoar, me guiar e ser a força necessária para eu não desanimar diante das adversidades.

Em 2010, ingressei no Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG – *Campus* Ouro Preto) para cursar o ensino técnico integrado ao médio. Anos depois, em 2013, fui aprovada no curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), onde participei de projetos de pesquisa e extensão que despertaram em mim o sonho de seguir a carreira acadêmica. Assim, no ano 2018 iniciei o mestrado em Administração na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), instituição referência de ensino no Brasil. Hoje, chegando ao final do doutorado na mesma instituição, concluo que o meu sonho não será concretizado em um único momento, mas no dia a dia como docente e pesquisadora. Relembrando o caminho percorrido, agradeço ao sistema de ensino público, federal e de qualidade por todas as oportunidades às quais tive acesso, e reitero que por meio da educação, sonhos se transformam em realizações.

À minha mãe, agradeço por tudo que representa para mim, por sempre me incentivar e se orgulhar genuinamente das minhas conquistas. Agradeço ao meu pai pelas inúmeras vezes que foi comigo de Ouro Preto à Belo Horizonte, seja para eu assistir uma aula ou participar de alguma reunião. Contar com o seu apoio foi e continua sendo essencial para mim. À minha irmã, por ser tão amiga e companheira sempre. Amo vocês!

Ao meu namorado Gustavo por estar sempre ao meu lado, pelo amor e paciência durante todos esses anos. Sua companhia deixa os momentos bons ainda melhores, e os desafiadores menos pesados. Estendo meus agradecimentos a todos os seus familiares que sempre me acolheram com tanto carinho.

Aos meus familiares e amigos que acompanharam de perto a minha trajetória e sempre estiveram na torcida, por todos os momentos de descontração que pudemos compartilhar mesmo com ritmo acelerado do dia a dia.

À minha orientadora, professora Kely Paiva, por ter me acompanhado desde o mestrado com tanto carinho, zelo, generosidade e amizade. Sua exímia competência e dedicação à profissão me inspiram. Entre reuniões, cafés, conselhos e risadas (ou melhor, gargalhadas) você deixou todo esse processo mais leve e alegre, sem perder de vista o profissionalismo. Obrigada por acreditar no meu potencial e me transmitir a confiança de que apesar dos obstáculos impostos

pela vida tudo daria certo no final. Palavras não são suficientes para expressar minha eterna admiração e gratidão!

Aos membros do NECOP, pelo suporte, apoio e presteza. Em especial, agradeço ao Jefferson pelo auxílio nas técnicas estatísticas, à Carolina pela parceria durante o estágio docente e aos bolsistas de iniciação científica Gabriel e Jessica pela solicitude nas demandas em que estivemos juntos.

Aos meus queridos companheiros da turma de doutorado Michelle, Samara, Silas e Gabriel, por todo apoio e amizade em meio aos percalços do doutorado. Foi essencial compartilhar com vocês os desafios, dúvidas, alegrias e superações que vão além da vida acadêmica.

Ao Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração (CEPEAD) e a todos os professores e professoras que de alguma forma contribuíram para o meu desenvolvimento pessoal e profissional.

Ao professor Alex Magalhães e às professoras Anelise Mozzato e Milka Barbosa pela participação na banca de qualificação do projeto de tese e pelas considerações que aprimoraram o meu trabalho final.

Agradeço também aos professores que compuseram a banca de defesa de tese: Anelise Mozzato, Diogo Helal, Marina Cruz e Milka Barbosa pela disponibilidade, leitura atenciosa e contribuições valiosas.

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG) pela concessão de bolsa de estudo durante o doutorado. Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelos auxílios financeiros concedidos.

Inspirada pelo lema da instituição que tenho tanto orgulho e gratidão por fazer parte da minha história, digo: *Incipit vita nova*. Obrigada, UFMG!

*“Ontem um menino  
Que brincava me falou  
Que hoje é semente do amanhã*

*Para não ter medo  
Que esse tempo vai passar  
Não se desespere, nem pare de sonhar*

*Nunca se entregue  
Nasça sempre com as manhãs  
Deixe a luz do sol brilhar no céu do seu olhar*

*Fé na vida, fé no homem, fé no que virá  
Nós podemos tudo, nós podemos mais  
Vamos lá fazer o que será.”*

*(Nunca Pare de Sonhar, Gonzaguinha)*

## RESUMO

A pesquisa conduzida nesta tese teve por objetivo geral analisar como se configuram e se relacionam os construtos valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente na percepção de jovens trabalhadores. O argumento de tese enuncia que os valores pessoais influenciam as percepções de justiça e, quando estas percepções são frágeis, elas podem conduzir os jovens trabalhadores aos comportamentos contraproducentes. Logo, uma pesquisa de caráter descritivo-explicativo, abordagem quantitativa, de campo nos moldes de estudo de caso foi conduzida. O caso em questão é caracterizado pelos jovens trabalhadores assistidos por uma associação de ensino profissionalizante e amparados pela Lei da Aprendizagem. A coleta dos dados foi operacionalizada por meio de questionário, e a amostra validada foi composta por 3.232 questionários respondidos por jovens de todas as cinco regiões do Brasil. O objetivo geral foi alcançado, indicando que para os jovens abordados as dimensões dos valores pessoais e da justiça organizacional figuram em níveis medianos, e o comportamento contraproducente é pouco frequente. A relação existente entre valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente no trabalho foi comprovada, corroborando, assim, o argumento de tese. Os resultados confirmam o impacto dos valores na justiça organizacional. Ademais, quanto maior é a percepção de justiça interacional, menor é a tendência de os jovens pesquisados apresentarem comportamentos contraproducentes, o que permite a inferência de que percepções de justiça frágeis podem conduzi-los a condutas negativas no trabalho. Diante disso, destacam-se as seguintes contribuições teórico-conceituais: a proposição de um modelo teórico integrado e testado empiricamente não localizado na literatura da Administração; a análise do comportamento contraproducente, tema ainda pouco investigado na área que usualmente lança luz sobre aspectos positivos; a análise dos valores pessoais e da justiça organizacional de acordo com as especificidades do público em foco; a comprovação de relações existentes entre os construtos de forma integrada, por meio da modelagem de equações estruturais. Em termos de contribuições pragmáticas-organizacionais, as conclusões suscitam reflexões profícuas para que as organizações identifiquem os possíveis antecedentes do comportamento contraproducente dos jovens no trabalho e promovam um ambiente cada vez mais justo e igualitário, pautado em valores pessoais que articulem conservação e abertura à mudança. Além disso, para coibir comportamentos contraproducentes, as organizações devem estar atentas à justiça das relações interpessoais, bem como identificar o perfil dos jovens trabalhadores e analisar a congruência entre os valores organizacionais e os compartilhados pelo referido público. Tais reflexões indicam caminhos para fortalecer o bem-estar dos jovens no trabalho e, ao mesmo tempo, minimizar possíveis efeitos prejudiciais às organizações em questão de custos e produtividade, proporcionando um ambiente laboral de bem-estar e confiança. Tendo em vista as limitações do estudo, uma agenda de pesquisa foi proposta, ressaltando-se a necessidade de mais estudos com jovens trabalhadores oriundos dos mais diversos contextos culturais, sociais e econômicos; pesquisas com indivíduos de outras faixas etárias e categorias profissionais; e estudos de abordagem qualitativa.

**Palavras-chave:** Valores pessoais. Justiça organizacional. Comportamentos contraproducentes no trabalho. Jovens trabalhadores. Modelo integrado. Comportamento organizacional.

## ABSTRACT

The research of this thesis aimed to analyze how the constructs personal values, organizational justice and counterproductive behavior are configured and related to each other in the perception of young workers. The thesis argument argues that personal values influence perceptions of justice and, when these perceptions are weak, they can lead young workers to counterproductive work behaviors (CWB). Therefore, a descriptive-explanatory and a quantitative approach field research in the case study model was conducted. The case is characterized by young workers assisted by a professional teaching association. Data were collected through a questionnaire and a validated sample consisted of 3.232 young workers respondents from the five regions of Brazil. The general objective was answered, indicating that for the young participants the dimensions of personal values and organizational justice are average, while counterproductive work behavior is rare. The existing relationship between personal values, organizational justice and counterproductive work behavior was confirmed, confirming the thesis argument. The results confirm the impact of values on organizational justice. Moreover, the more interactional justice is perceived, the less young workers are prone to counterproductive behavior, assuming that weak perceptions of justice can lead young workers to behave in counterproductive ways. The following theoretical and conceptual contributions stand out: proposition of an integrated and empirically tested theoretical model not found in the Management literature; the analysis of CWB, still little explored in the area that usually sheds light on positive managerial aspects; the analysis of personal values and organizational justice based on the characteristics of the public in focus; the confirmation of existing relationships between the constructs in an integrated way, through structural equation modeling. The pragmatic and organizational contributions present conclusions for organizations to reflect on the possible antecedents of counterproductive work behavior by young people at work and provide an increasingly fair and equal environment, based on personal values that articulate conservation and openness to change, making work environments safe for innovative movements. In addition, organizations must pay attention to interpersonal justice to minimize counterproductive behavior, as well as to identifying the profile of young workers to analyze the congruence between the values they share and the organizational values. Such reflections indicate ways to strengthen the well-being of young people at work and, at the same time, decrease possible harmful effects on organizations in terms of costs and productivity, providing a work environment of well-being and confidence. Considering the limitations of the study, a research agenda was proposed, emphasizing the need for more studies with young workers from the most diverse cultural, social and economic contexts; researches with individuals from other age groups and professional categories; and studies with a qualitative approach.

**Keywords:** Personal values. Organizational justice. Counterproductive work behaviors. Young workers. Integrated model. Organizational behavior.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Estrutura Circular dos Valores segundo Schwartz (1992) .....	25
Figura 2 – O círculo motivacional dos valores de acordo com a teoria de valores básicos refinada .....	27
Figura 3 – Modelo teórico relacional proposto .....	86
Figura 4 – Modelo hipotético proposto .....	87
Figura 5 – Elementos básicos utilizados na construção de um diagrama de caminhos .....	125
Figura 6 – Valores dos testes t de <i>Student</i> do modelo estrutural .....	133
Figura 7 – Modelo final com os valores dos coeficientes de caminhos ( $\Gamma$ ) .....	136

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Resultado geral dos valores pessoais (% de respondentes) .....	119
Gráfico 2 – Resultado geral da justiça organizacional (% de respondentes) .....	121
Gráfico 3 – Resultado geral do comportamento contraproducente (% de respondentes) .....	122

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Definição dos 10 tipos motivacionais .....	24
Quadro 2 – Definição dos 19 tipos motivacionais .....	26
Quadro 3 – Estudos sobre valores pessoais publicados nos últimos 5 anos (2019-2023) localizados no SPELL .....	29
Quadro 4 – Estudos sobre valores pessoais publicados em 2023 localizados no Scopus .....	36
Quadro 5 – Estudos sobre justiça organizacional publicados nos últimos 5 anos (2019-2023) localizados no SPELL .....	47
Quadro 6 – Estudos sobre justiça organizacional publicados em 2023 localizados no Scopus .....	53
Quadro 7 – Tipologia de comportamentos contraproducentes .....	67
Quadro 8 – Estudos sobre comportamentos contraproducentes publicados nos últimos 5 anos (2019-2023) localizados no SPELL .....	69
Quadro 9 – Estudos sobre comportamento contraproducente publicados em 2023 localizados no Scopus .....	72
Quadro 10 – Síntese dos critérios de ajuste do modelo no SmartPLS .....	126

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Comunalidade das variáveis (valores pessoais).....	97
Tabela 2 – Testes de KMO e <i>Bartlett</i> (valores pessoais) .....	98
Tabela 3 – Variância total explicada (valores pessoais).....	98
Tabela 4 – Matriz rotacionada de fatores (valores pessoais).....	99
Tabela 5 – Alfa de <i>Cronbach</i> (valores pessoais).....	100
Tabela 6 – Comunalidade das variáveis (justiça organizacional).....	103
Tabela 7 – Testes de KMO e <i>Bartlett</i> (justiça organizacional) .....	104
Tabela 8 – Variância total explicada (justiça organizacional).....	104
Tabela 9 – Matriz rotacionada de fatores (justiça organizacional).....	105
Tabela 10 – Alfa de <i>Cronbach</i> (justiça organizacional).....	106
Tabela 11 – Comunalidade das variáveis (comportamento contraproducente).....	107
Tabela 12 – Testes de KMO e <i>Bartlett</i> (comportamento contraproducente) .....	108
Tabela 13 – Variância total explicada (comportamento contraproducente).....	108
Tabela 14 – Alfa de <i>Cronbach</i> (comportamento contraproducente).....	109
Tabela 15 – Dados sociodemográficos dos respondentes .....	111
Tabela 16 – Escolaridade dos pais dos respondentes .....	113
Tabela 17 – Dados profissionais dos respondentes .....	114
Tabela 18 – Respondentes por região do Brasil .....	115
Tabela 19 – Dados pessoais dos respondentes .....	116
Tabela 20 – Medidas de posição e dispersão (valores pessoais) .....	117
Tabela 21 – Medidas de posição e dispersão (justiça organizacional) .....	120
Tabela 22 – Medidas de posição e dispersão (comportamento contraproducente) .....	122
Tabela 23 – Índices de qualidade de ajuste do modelo .....	127
Tabela 24 – Avaliação da validade discriminante conforme teste das cargas cruzadas.....	129
Tabela 25 – Análise das correlações entre os construtos e os valores das raízes quadradas das AVEs .....	130
Tabela 26 – Critério de VIF.....	131
Tabela 27 – Coeficiente de determinação de <i>Pearson</i> ( $R^2$ ).....	131
Tabela 28 – Valores dos testes t de <i>Student</i> do modelo estrutural .....	132
Tabela 29 – Valores dos indicadores da validade preditiva ( $Q^2$ ) e do tamanho do efeito ( $f^2$ )	134
Tabela 30 – Valores dos coeficientes de caminhos ( $\Gamma$ ) .....	137

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>15</b>
1.1 Objetivos.....	18
1.2 Justificativas .....	18
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>22</b>
2.1 Valores Pessoais .....	22
2.2 Pesquisas recentes sobre Valores Pessoais .....	28
2.3 Justiça Organizacional .....	43
2.4 Pesquisas recentes sobre Justiça Organizacional.....	46
2.5 Comportamento Contraproducente no Trabalho .....	64
2.6 Pesquisas recentes sobre Comportamento Contraproducente no Trabalho.....	67
2.7 Jovens trabalhadores.....	77
<b>3 PROPOSIÇÃO DE MODELO TEÓRICO INTEGRADO ENTRE VALORES PESSOAIS, JUSTIÇA ORGANIZACIONAL E COMPORTAMENTO CONTRAPRODUENTE NO TRABALHO .....</b>	<b>80</b>
<b>4 METODOLOGIA.....</b>	<b>88</b>
4.1 Caracterização da pesquisa .....	88
4.2 Unidades de análise e de observação .....	89
4.3 Técnicas de coleta dos dados .....	90
4.4 Técnicas de análise dos dados .....	91
4.5 Aspectos éticos da pesquisa.....	92
<b>5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>94</b>
5.1 Análise fatorial exploratória (AFE) .....	94
5.1.1 Análise fatorial exploratória: valores pessoais .....	95
5.1.2 Análise fatorial exploratória: justiça organizacional .....	102
5.1.3 Análise fatorial exploratória: comportamento contraproducente no trabalho .....	106
5.2 Análise descritiva dos dados.....	109
5.2.1 Perfil dos respondentes .....	110
5.2.2 Análise descritiva dos valores pessoais .....	117
5.2.3 Análise descritiva da justiça organizacional.....	119
5.2.4 Análise descritiva do comportamento contraproducente no trabalho.....	121
5.3 Modelagem de equações estruturais .....	123
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>142</b>

<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>147</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>161</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Esta tese apoia-se em uma pesquisa que relaciona valores pessoais, percepção de justiça organizacional e comportamento contraproducente no ambiente de trabalho. O intuito é aprofundar o entendimento sobre as temáticas de forma integrada e propiciar reflexões sobre como elas se manifestam em sujeitos de pesquisa que compõem um grupo permeado por especificidades, os jovens trabalhadores.

A Organização das Nações Unidas (ONU) define que os jovens são a parcela da população inserida na faixa etária entre 15 e 24 anos. No entanto, a Secretaria Nacional da Juventude, criada no Brasil em 2005, amplia essa faixa e considera como jovens aqueles indivíduos inseridos entre 15 e 29 anos. Esse grupo é considerado uma “população especial” (BARLING; KELLOWAY; FRONE, 2005), um caso paradigmático de estudo, sobretudo por suas idiosincrasias e pelos contextos de trabalho precários aos quais usualmente têm acesso (POCHMANN, 1998; LOUGHLIN; LANG, 2005; PAIVA, 2013; COSTA; PAIVA, 2021).

A realidade dos jovens brasileiros impossibilita a construção de um conceito de juventude que não envolva as relações sociais, históricas e culturais diversas. Portanto, torna-se plausível entender e desenvolver esse conceito por meio da concepção de juventudes, trazendo novas possibilidades de conhecer o jovem de acordo com suas múltiplas características, tais como, econômicas, sociais, culturais, regionais e familiares (MOURA, 2017). Nessa perspectiva, ressalta-se que “nos dias atuais enquanto uma parcela da juventude se prepara para a vida adulta apenas por meio da educação, outras juventudes buscam condições para combinar educação e trabalho” (BRASIL, 2014, p. 43), usualmente em contextos laborais em que é limitada a possibilidade de experienciar um “trabalho decente” (OIT, 2013), o que pode levar a comportamentos questionáveis do ponto de vista social e organizacional.

Conforme apresentado na literatura, comportamentos considerados contraproducentes, como as atitudes retaliatórias no ambiente organizacional, ocorrem em reação à percepção de injustiça (MENDONÇA *et al.*, 2004; MENDONÇA; TAMAYO, 2003). No entanto, esse cenário apresenta-se distinto em algumas pesquisas realizadas com jovens trabalhadores, nas quais eles percebem a injustiça, mas não emitem comportamentos retaliatórios (FERREIRA; PAIVA; PEREIRA, 2018; FRANCO; PAIVA, 2018a; RIOS; LEAL; DUTRA, 2016). Nesse sentido, um dos motivos que pode explicar tal contradição são os valores pessoais dos jovens, visto que

estes norteiam as escolhas dos indivíduos e são considerados antecedentes dos comportamentos, sejam eles positivos ou não (TINOCO *et al.*, 2011).

Os valores pessoais ou humanos são objetos de investigação em várias áreas do conhecimento, sob perspectivas diversas, mas complementares (TORRES; SCHWARTZ; NASCIMENTO, 2016). Schwartz (1999, p. 24) define valores como “concepções do desejável que orientam a maneira como os atores sociais (por exemplo, líderes organizacionais, formuladores de políticas, pessoas individuais) selecionam ações, avaliam pessoas e eventos e explicam suas ações e avaliações”.

A definição das prioridades de valores individuais resulta simultaneamente da cultura compartilhada e da experiência pessoal. Valores culturais partilhados em uma sociedade ajudam a moldar as circunstâncias às quais os indivíduos devem se adaptar nas instituições em que estão inseridos (SCHWARTZ, 1999). Segundo Tamayo (2008), é com base nos valores que uma organização estipula suas metas e define seu posicionamento perante a sociedade e o mercado. Assim, os valores são imprescindíveis para que uma organização estabeleça sua identidade coletiva e mobilize as pessoas em prol de ideais comuns. Para a escolha dos valores, bem como a definição da ordem prioritária atribuída a estes, a organização se inspira nos valores da sociedade e dos seus membros, especialmente dos fundadores e trabalhadores mais influentes. Os comportamentos desses membros da organização findam por moldar ou sugerir os dos demais, influenciando positiva e/ou negativamente.

Segundo Assmar, Ferreira e Souto (2005), desde a década de 1960, pesquisas no campo de estudo da Psicologia Social da Justiça empregaram esforços para elucidarem o papel crucial que os valores e as crenças sobre o que é percebido como justo ou injusto têm sobre as ações humanas. Em especial, a justiça organizacional refere-se a psicologia da justiça dedicada aos ambientes laborais, com foco na equidade observada nas relações entre trabalhadores e suas organizações (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005). Complementarmente, entende-se que “a justiça organizacional é o resultado das trocas sociais e contratuais, no contexto do trabalho, e se verifica no campo das percepções” (RIBEIRO; BASTOS, 2010, p. 11). Os autores afirmam que os indivíduos avaliam a relação entre as suas expectativas e os sentidos que apreendem do ambiente organizacional para julgar como justo ou injusto o tratamento recebido.

Assim como as percepções de justiça podem ser influenciadas pelos valores, elas também podem causar consequências. Dessa forma, Mendonça (2003) ressalta o impacto da justiça nos comportamentos individuais, coletivos e julgamentos morais.

Soma-se a isso o fato de que as organizações que são percebidas como justas tendem a ter funcionários mais comprometidos e, por outro lado, organizações consideradas injustas possuem maior probabilidade de lidarem com a má conduta dos seus funcionários (BUTITOVA, 2018). Nessa perspectiva, a percepção de justiça envolve os funcionários em um comportamento pró-organizacional e, por outro lado, quando a injustiça é percebida os funcionários tendem a se comportarem de maneira contraproducente (DONGREY; ROKADE, 2023).

Assim, a justiça organizacional é uma variável situacional e tem sido frequentemente relacionada ao construto comportamento contraproducente, de forma que percepções desfavoráveis de justiça podem levar os indivíduos a tais condutas (COUTINHO, 2014; AMZULESCU; BUTUCESCU, 2021; DE CLERCQ *et al.*, 2021). Conceitualmente, o comportamento contraproducente no ambiente de trabalho é aquele que ocorre intencionalmente e a organização o considera como contrário e prejudicial aos seus interesses (VARDI; WEITZ, 2003). Essa conceituação engloba uma vasta gama de atos específicos (tais como, roubo, uso de substâncias tóxicas ou ilícitas, sabotagem, violência interpessoal, absenteísmo) e se sobrepõe, em partes, a alguns construtos relacionados como retaliação organizacional, agressão ou incivilidade (MARCUS *et al.*, 2016).

Além disso, Marcus *et al.* (2016) afirmam que a definição do comportamento contraproducente no trabalho (CCT) a princípio não restringe abordagens teóricas, e o principal elemento dos comportamentos que constituem este construto é um efeito (ou dano) passível de verificação. Considerando-se o amplo domínio comportamental do funcionário, o CCT é bem estabelecido na pesquisa e na prática organizacional.

Levando-se em conta que os valores pessoais influenciam as percepções dos indivíduos, especialmente que a percepção de justiça organizacional (ou injustiça) pode se relacionar ao comportamento contraproducente no trabalho e que esses fenômenos se manifestam de formas diferentes a depender das particularidades do grupo de trabalhadores em foco, a seguinte pergunta norteadora foi delineada: qual a relação entre valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente na percepção de jovens trabalhadores?

Com o intuito de responder à pergunta, foram definidos os objetivos apresentados, a seguir.

### **1.1 Objetivos**

Definiu-se como objetivo geral analisar como se configuram e se relacionam os construtos valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente na percepção de jovens trabalhadores.

Os objetivos específicos são:

- a) Descrever como se configuram os valores pessoais desses jovens trabalhadores;
- b) Descrever como se configuram as percepções de justiça organizacional dos pesquisados;
- c) Descrever como se configuram os comportamentos contraproducentes deles;
- d) Propor e validar um modelo que integre valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente, na percepção dos jovens trabalhadores;
- e) Identificar e analisar as relações existentes entre valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente para os jovens trabalhadores pesquisados.

Em consonância com os objetivos da pesquisa, esta tese será desenvolvida com base no argumento de que os valores pessoais influenciam as percepções de justiça e, quando estas percepções são frágeis, elas podem conduzir os jovens trabalhadores aos comportamentos contraproducentes.

A seguir, serão expostas as justificativas para realização desta pesquisa.

### **1.2 Justificativas**

As justificativas para se levar a cabo a tese aqui proposta se referem tanto ao grupo escolhido quanto aos temas focalizados.

Em relação ao público escolhido, é essencial a análise dos jovens trabalhadores separadamente de outros grupos ocupacionais, devido às diferenças que vivenciam no mercado de trabalho em comparação às gerações anteriores (PAIVA, 2013), pois eventos históricos marcantes e a cultura de cada sociedade moldam as diferentes gerações (MILHOME; ROWE, 2020), assim como as oportunidades e desafios de cada época impactam nas experiências de cada geração (COLET; MOZZATO, 2021). Apesar disso, o número de pesquisas sobre comportamento

organizacional de jovens trabalhadores brasileiros, que são o foco neste estudo, vem aumentando há menos de uma década (PAIVA, 2013; ROCHA; PAIVA, 2016; RIOS; LEAL; DUTRA, 2016; FRANCO; PAIVA, 2018b; COSTA; PAIVA, 2021), indicando, portanto, a necessidade de mais estudos frente à consolidação desta agenda de pesquisa.

Outrossim, investigar a realidade dos jovens no trabalho pode favorecer o bem-estar destes nos ambientes laborais, conforme suas especificidades e para a efetividade das organizações em que atuam, que podem buscar meios mais fecundos para lidarem com eles e com os fenômenos em estudo. Os achados podem também proporcionar *insights* para o aprimoramento das políticas públicas voltadas para inserção do jovem no mercado de trabalho, a exemplo da Lei da Aprendizagem, que prevê um contrato formal de trabalho, com duração máxima de dois anos, a jovens com idade entre 14 a 24 anos, com o intuito de proporcionar a esse grupo o acesso a uma formação técnico-profissional (BRASIL, 2005, 2018, 2023).

Cabe sublinhar que a Lei da Aprendizagem foi promulgada em 2000 (Lei 10.097/2000) impondo às empresas de médio e grande porte a obrigatoriedade de contratarem jovens aprendizes com idade entre 14 e 24 anos. O contrato de trabalho celebrado entre as partes pode ter duração de até dois anos, período pelo qual o aprendiz é capacitado em instituição de ensino profissionalizante, aliando a formação teórica e prática (BRASIL, 2000). Em 2005, o Decreto nº 5.598 foi publicado com regulamentações para a contratação de aprendizes. Esse decreto foi revogado em 2018 pelo Decreto nº 9.579. Recentemente, foi publicado um novo decreto que revisou as regras da aprendizagem profissional, extinguindo a possibilidade de extensão do limite de idade de 24 para 29 anos em alguns casos, exceto para aprendizes deficientes (BRASIL, 2023).

Entre diversas mudanças, o novo decreto retorna os limites de idade do jovem contratado na condição de aprendiz para a faixa etária entre 14 e 24 anos; restabelece o prazo máximo do contrato de aprendizagem para dois anos; extingue a possibilidade de ampliação da jornada do jovem aprendiz com ensino médio completo de 6 para 8 horas; altera as formas de cálculo da cota de aprendizagem e da contabilização de aprendizes contratados para ampliar a oferta de vagas para jovens nessa forma de contratação; e fortalece a atuação da auditoria fiscal do trabalho (BRASIL, 2023).

Quanto aos temas centrados nesta tese, os valores pessoais orientam as escolhas dos indivíduos nos diversos aspectos da sua vida, e são, portanto, uma área de investigação profícua para que

as organizações identifiquem comportamentos positivos ou contraproducentes ao analisarem os valores dos seus membros (TINOCO *et al.*, 2011). De forma complementar, Tamayo (2008) afirma que estudos sobre valores são essenciais no âmbito acadêmico e também para o diagnóstico e gestão organizacional, devido à influência que exercem sobre as percepções dos indivíduos.

Paiva *et al.* (2020) atestaram a aplicabilidade da teoria de valores para jovens trabalhadores, ressaltando a importância de se analisar os valores pessoais que norteiam os comportamentos e atitudes desse público, visto que são os trabalhadores do futuro. Na pesquisa recente de Sagiv e Schwartz (2022), os autores indicam a necessidade de estudos que investiguem as implicações dos valores pessoais para atitudes, decisões e comportamentos. Considera-se que a presente pesquisa somará esforços nesse sentido ao relacionar valores, justiça e comportamento contraproducente no trabalho.

A literatura informa que quando a percepção de justiça organizacional é baixa, efeitos negativos são observados nas organizações no tocante aos seus resultados e à sua competitividade (SCHUSTER; DIAS; BATTISTELLA, 2013). Portanto, é de suma importância analisar esse construto, bem como suas relações com outros elementos do comportamento organizacional; e é nesta fissura teórica que esta tese também se insere. Além do mais, é pertinente que os gestores entendam sobre quando e em que condições os indivíduos avaliam como justas as distribuições de recursos e procedimentos, tanto em relação às políticas e práticas formais quanto nas relações interpessoais entre chefes e subordinados. Do mesmo modo, faz-se necessário o entendimento sobre a forma na qual os trabalhadores se comportam quando percebem injustiça no tratamento recebido, já que tais comportamentos em muitos casos comprometem a efetividade organizacional (MENDONÇA, 2003), isto é, são contraproducentes.

Especialmente sobre o comportamento contraproducente no trabalho (CCT), o número de pesquisas no Brasil é inexpressivo, visto que os autores analisam comportamentos negativos específicos, como absenteísmo, rotatividade e retaliação, o que indica um tema de pesquisa em ascensão (COUTINHO, 2014). Ademais, Nascimento *et al.* (2015, p. 385) reforçam que “o interesse em estudar a manifestação de comportamentos contraproducentes no ambiente de trabalho repousa nos prejuízos financeiros e psicossociais que podem causar”. Assim, é notória a importância de pesquisas que apresentem modelos para avaliar as múltiplas causas dos comportamentos contraproducentes no trabalho, promovendo uma compreensão mais

aprofundada sobre o fenômeno e auxiliando na redução dos danos aos funcionários e às organizações (SPECTOR *et al.*, 2006), como é o caso desta tese.

Conforme levantamento realizado nas bases de dados *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Portal de Periódicos da CAPES, Scopus e *Web of Science*, não foram localizados estudos que analisaram de forma integrada os construtos valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente no trabalho. Logo, uma visão mais robusta sobre a relação entre os construtos em questão torna-se relevante, principalmente no que tange ao público que será analisado – os jovens trabalhadores. Esse grupo de trabalhadores é alvo de preocupação, pois sua trajetória profissional impactará futuramente na economia do Brasil (CORSEUIL; FRANCA; POLOPONSKY, 2020).

Do ponto de vista pragmático, espera-se que a partir dos resultados da pesquisa, as organizações nas quais os jovens trabalhadores transitam possam elaborar e/ou aprimorar políticas e práticas de gestão de pessoas específicas para estes, identificando e minimizando os impactos prejudiciais que os comportamentos contraproducentes causam às organizações e à saúde mental dos jovens, promovendo, assim, um ambiente laboral percebido como justo e saudável.

Cabe ressaltar que esta pesquisa se insere no projeto financiado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), coordenado pela Professora Kely César Martins de Paiva, intitulado “Comportamento Humano em Organizações e Competências Profissionais: Estudo com Jovens Trabalhadores”. A proposta desse projeto é analisar as percepções dos jovens trabalhadores em relação a alguns temas como valores organizacionais e do trabalho, vínculos organizacionais, justiça organizacional, atitudes retaliatórias e retaliação, estresse ocupacional, síndrome de *burnout*, percepções temporais, prazer e sofrimento no trabalho.

Esta tese está estruturada em seis seções, a primeira é esta introdução, seguida pelo referencial teórico que será subdividido entre as temáticas em foco (valores, justiça organizacional e comportamento contraproducente) e os jovens trabalhadores. Na terceira seção, será apresentado o modelo teórico integrado e, na quarta seção, será delineado o percurso metodológico. A quinta seção apresentará a análise dos resultados. A sexta seção trará as considerações finais. Por fim, serão expostos as referências e os apêndices.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para fins desta tese, as referências conceituais estão subdivididas e apresentadas em sete seções, a saber: Valores Pessoais e Pesquisas recentes sobre este tema; Justiça Organizacional e Pesquisas recentes sobre o tema; Comportamento Contraproducente e Pesquisas recentes sobre o referido tema; e Jovens trabalhadores.

### 2.1 Valores Pessoais

Na literatura, os valores são conceituados como “tipos específicos de necessidades (MASLOW, 1954), atitudes (LEVY, 1990) e crenças (ROKEACH, 1973), ou como uma combinação de crenças e concepções desejáveis (SCHWARTZ; BILSKY, 1987), metas, necessidades e preferências (DOSE, 1997)” (GOUVEIA, 2003, p. 432).

Nessa perspectiva, valores pessoais estão relacionados diretamente às atitudes das pessoas e são vistos como princípios norteadores que podem explicar as diferenças entre indivíduos (ROS, 2006). Para Schwartz (1999), são os valores que orientam a forma como os atores sociais definem, avaliam e explicam suas ações. Ademais, o que distingue cada valor é o tipo motivacional que ele representa (TAMAYO, 2007) e as premissas dos valores são baseadas nas necessidades individuais (ROKEACH, 1973).

Para Rokeach (1973), os valores são crenças relacionadas aos modos de comportamentos ou finalidades existenciais. O autor diferencia os valores instrumentais dos terminais, de modo que os primeiros são os meios para atingir as preferências individuais e os segundos são em si as preferências. A partir dessa distinção, Rokeach (1973) desenvolveu uma escala denominada *Rokeach's Value Survey* (RVS), composta por 18 valores instrumentais e 18 terminais, e os respondentes definiriam suas prioridades hierarquicamente conforme os princípios norteadores das suas vidas. Exemplificando, alguns valores instrumentais são: ambição (trabalha duro, inspirações); coragem (defendendo suas crenças); honestidade (sinceridade, confiança); amor (afeto, ternura); e obediência (ciência dos deveres, responsabilidade). Já os valores terminais são, por exemplo: uma vida próspera; igualdade; liberdade; amizade verdadeira; e sabedoria (ROKEACH, 1973).

Com base nos resultados da pesquisa sobre valores, Rokeach (1973) evidenciou que os principais antecedentes para que as pessoas definam seus valores, bem como a ordem prioritária

destes, são a sociedade, a cultura e a personalidade. Nesse sentido, os comportamentos e atitudes resultam destes aspectos mencionados e dos valores.

No final dos anos 1980, iniciaram-se as pesquisas sobre a teoria de valores de Schwartz, mais especificamente em 1987, Schwartz e Bilsky elaboraram o primeiro artigo no qual apresentaram as premissas básicas da teoria, com o intuito de avançar para além da divisão de valores proposta por Rokeach em 1973 (TEIXEIRA *et al.*, 2014).

Tal teoria foi aprimorada com o passar do tempo, até que em 1992, Schwartz avançou, significativamente, ao rever os conteúdos dos domínios motivacionais, aos quais ele passou a denominar de “tipos motivacionais de valores”. Além disso, foi elaborada e validada em 20 países a escala *Schwartz Values Survey* (SVS), a partir da qual foram identificados 10 tipos motivacionais comuns para a maioria dos indivíduos pesquisados (TEIXEIRA *et al.*, 2014).

Conforme Schwartz (1992), os valores são metas trans-situacionais ou crenças que os indivíduos utilizam para orientar suas reações diante de determinadas situações. Tais crenças são relacionadas intrinsecamente às emoções e, quando acionadas, causam sentimentos positivos ou negativos. Os valores são diferentes das atitudes e normas da sociedade, pois vão além de situações ou ações específicas e guiam os indivíduos em diversas esferas sociais. É com base nos valores que os indivíduos julgam, avaliam e selecionam atitudes, políticas, situações e pessoas. Ademais, cada um se norteia conforme a importância que atribui aos valores, estruturando, portanto, um conjunto de prioridades axiológicas (SCHWARTZ, 1992).

Segundo a teoria de Schwartz (1992), o conteúdo de um valor é a meta motivacional que ele manifesta e os valores expressam três requisitos básicos da vivência humana: necessidades biológicas, de interação social e de sobrevivência, e bem-estar dos grupos. Os valores são observados em dez categorias – os tipos motivacionais – que se distinguem pelos conteúdos motivacionais que representam. O autor afirma que há uma relação dinâmica entre os valores, que advém das suas convergências e divergências.

Os 10 tipos motivacionais e suas respectivas definições encontram-se no Quadro 1. Cabe ressaltar que eles são dispostos em duas dimensões bipolares: Autotranscendência *versus* Autopromoção e Abertura à mudança *versus* Conservação (SCHWARTZ, 1994). A primeira dimensão contrapõe valores que reforçam a aceitação dos outros como iguais e a preocupação com seu bem-estar (universalismo e benevolência) àqueles que enfatizam a busca do próprio sucesso e domínio sobre os outros (poder e realização). Já a segunda dimensão opõe valores

que enfatizam o pensamento e a ação independentes e favorecem a mudança (autodireção e estimulação) àqueles que enfatizam a autorrestrrição, a preservação das práticas tradicionais e a estabilidade (segurança, conformidade e tradição). O hedonismo relaciona-se à abertura para a mudança e à autopromoção (SCHWARTZ, 1994).

### Quadro 1 – Definição dos 10 tipos motivacionais

Valor	Definição conceitual
Poder	Status social e prestígio, controle ou domínio sobre pessoas e recursos
Realização	Sucesso pessoal através da demonstração de competência de acordo com os padrões sociais
Hedonismo	Prazer e senso de gratificação para si mesmo
Estimulação	Emoção, novidade e desafio na vida
Autodeterminação	Pensamento e ação independentes, escolhendo, criando, explorando.
Universalismo	Compreensão, apreço, tolerância e proteção para o bem-estar de todas as pessoas e para a natureza
Benevolência	Preservação e melhoria do bem-estar das pessoas com as quais se mantém contato pessoal frequente
Tradição	Respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias que a cultura ou religião tradicional proporciona
Conformidade	Restrição de ações, inclinações e impulsos que possam perturbar ou prejudicar outras pessoas e violar expectativas ou normas sociais
Segurança	Segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo

Fonte: Traduzido e adaptado de Schwartz (1994).

Com base no conteúdo motivacional de cada valor tornou-se possível analisar as relações de semelhança e conflito entre eles, resultando em uma estrutura circular na qual alguns tipos se aproximam e possuem motivações congruentes, enquanto outros são opostos e apresentam metas conflitantes, formando, assim, um *continuum* motivacional. Cabe ressaltar que, conceitualmente, os tipos motivacionais ou valores básicos são definidos por Schwartz (1992) como metas que norteiam as ações, comportamentos e avaliações de cada indivíduo de acordo com suas prioridades.

A Figura 1, a seguir, representa a estrutura circular de valores segundo Schwartz (1992).

**Figura 1 – Estrutura Circular dos Valores segundo Schwartz (1992)**



Fonte: Porto e Tamayo (2007, p. 65).

Anos depois, Schwartz *et al.* (2012) elaboraram uma nova proposta, sem contrapor a teoria original. Assim, foi realizado um refinamento com o objetivo de aumentar o poder explicativo e melhorar a heurística universal da teoria originalmente proposta. Os autores afirmam que a teoria refinada de valores apresenta de forma mais detalhada o cerne da teoria precedente, de que os valores compõem um *continuum* circular motivacional. Portanto, o *continuum* foi dividido em outros valores significativos e diferentes do ponto de vista conceitual. Um exemplo foi a definição do valor de autodeterminação (SCHWARTZ, 1992) que se subdividiu em duas perspectivas: autodireção de pensamento e de ação (SCHWARTZ *et al.*, 2012).

Nesse refinamento, os seguintes 19 valores foram meticulosamente definidos: Autodireção de Pensamento e de Ação; Estimulação; Hedonismo; Realização; Poder de Domínio e Poder sobre Recursos; Face; Segurança Pessoal e Segurança Social; Tradição; Conformidade com Regras e Conformidade Interpessoal; Humildade; Benevolência Dependência e Cuidado; Universalismo Compromisso, Natureza e Tolerância (SCHWARTZ *et al.*, 2012). As definições conceituais de cada um dos valores encontram-se no Quadro 2.

**Quadro 2 – Definição dos 19 tipos motivacionais**

<b>Valor</b>	<b>Definição conceitual</b>
Autodireção-pensamento	Liberdade para cultivar suas próprias ideias e habilidades
Autodireção-ação	Liberdade para determinar suas próprias ações
Estimulação	Emoção, novidade e mudança
Hedonismo	Prazer e senso de gratificação para si mesmo
Realização	Sucesso de acordo com os padrões sociais
Poder-domínio	Poder através do controle sobre as pessoas
Poder-recursos	Poder por meio do controle de recursos materiais e sociais
Face	Segurança e poder por meio da manutenção da imagem pública e evitando a humilhação
Segurança-pessoal	Segurança no ambiente imediato
Segurança-social	Segurança e estabilidade na sociedade em geral
Tradição	Manter e preservar tradições culturais, familiares ou religiosas
Conformidade-regras	Conformidade com regras, leis e obrigações formais
Conformidade-interpessoal	Evitar incomodar ou prejudicar outras pessoas
Humildade	Reconhecer a própria insignificância no esquema mais amplo das coisas
Benevolência-dependência	Ser um membro confiável e honesto do grupo interno
Benevolência-cuidado	Devoção ao bem-estar dos membros do grupo
Universalismo-compromisso	Compromisso com a igualdade, justiça e proteção para todas as pessoas
Universalismo-natureza	Preservação do ambiente natural
Universalismo-tolerância	Aceitação e compreensão de quem é diferente de você

Fonte: Traduzido e adaptado de Schwartz *et al.* (2012).

De acordo com as correlações observadas entre os 19 valores básicos, considerados de primeira ordem, surgiram categorias mais amplas, as quatro dimensões de segunda ordem (Autotranscendência *versus* Autopromoção; Abertura à mudança *versus* Conservação). Por sua vez, essas dimensões relacionam-se entre si e são dispostas em duas grandes dimensões: Foco Social *versus* Foco Pessoal; Crescimento e Auto Expansão *versus* Autoproteção e Evitação da Ansiedade.

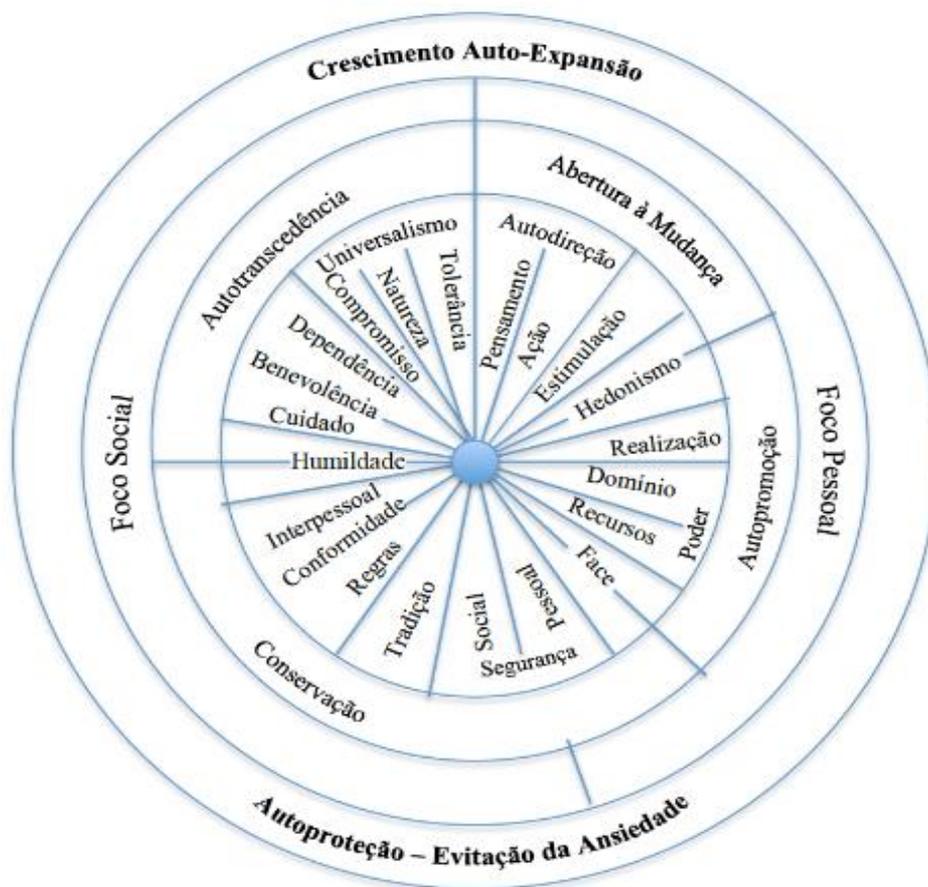
A partir da teoria dos valores humanos básicos de Schwartz (1992), muitas pesquisas foram realizadas. A maioria investigou como os 10 valores básicos ou os quatro valores de segunda ordem se relacionam com determinadas atitudes, opiniões, comportamentos, entre outros (SCHWARTZ *et al.*, 2012).

Considerando que a pesquisa de Schwartz *et al.* (2012) sobre o instrumento elaborado para mensurar os valores da teoria (refinada em 10 países) não incluiu o Brasil, Torres, Schwartz e Nascimento (2016) analisaram a aderência dos 19 valores para amostras brasileiras, apresentando uma versão do instrumento elaborado por Schwartz *et al.* (2012) adaptado e

validado no Brasil, o PVQ-R (Questionário de Valores Refinado, em inglês *Portrait Values Questionnaire - Refined*).

Na Figura 2, a seguir, encontra-se a ordem dos 19 valores de acordo com a estrutura circular da teoria refinada.

**Figura 2 – O círculo motivacional dos valores de acordo com a teoria de valores básicos refinada**



Fonte: Torres, Schwartz e Nascimento (2016, p. 343).

A pesquisa mais recente conduzida por Sagiv e Schwartz (2022) apresentou um panorama geral da teoria sobre valores, desde sua origem e desenvolvimento até seu papel preditivo e explicativo de atitudes e comportamentos. A integração de estudos de vários campos da psicologia – por exemplo, social, política, organizacional e transcultural – demonstra que os valores atuam como guias consistentes em todos os domínios.

A seguir, serão apresentados alguns estudos que abordam o tema.

## **2.2 Pesquisas recentes sobre Valores Pessoais**

Com o intuito de mapear as pesquisas mais recentes no Brasil sobre a temática, foi realizado um levantamento dos artigos publicados nos últimos cinco anos sobre valores na plataforma SPELL, base de dados que reúne aproximadamente 133 periódicos brasileiros e é considerada referência na indexação de artigos das áreas de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo. A busca com o termo “valores pessoais”, período de publicação “2019 a 2023”, tipo de documento “artigo”, área de conhecimento “Administração” e idioma “português” retornou 38 resultados, e, após uma triagem, restaram 22 artigos estritamente relacionados ao tema. O Quadro 3 exibe uma síntese desses artigos.

**Quadro 3 – Estudos sobre valores pessoais publicados nos últimos 5 anos (2019-2023) localizados no SPELL**

<b>Título</b>	<b>Ano</b>	<b>Autor(es)</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Abordagem</b>
Inter-Relações entre Valores Pessoais e Valores Laborais de Jovens Universitários na Cidade de São Paulo	2019	Silmara Cristiane Gomes	Caracterizar as inter-relações entre valores pessoais e valores laborais de jovens universitários na cidade de São Paulo.	Quantitativa
Comportamento dos Consumidores de Vinhos: Uma Relação entre Valores Pessoais e Identidade	2019	Álvaro Leonel de Oliveira Castro, Luiz Henrique de Barros Vilas Boas, Daniel Carvalho de Rezende e Luiz Marcelo Antonialli	Verificar a relação entre os valores pessoais e os traços de formação de identidade dos consumidores de vinhos, considerando os constructos de valores pessoais de Schwartz (1992, 2012) e os princípios de formação de identidade de Reed II et al (2012).	Quantitativa
Cozinhando como um 'Chef'... A Coprodução e os Valores Pessoais do Cliente de Restaurante 'Fast Casual'	2019	Aline de Souza Freire, Irene Raguinet Troccoli e Marcio Moutinho Abdalla	Identificar e analisar os valores pessoais de consumidores satisfeitos com escolha de restaurante fast casual onde há coparticipação do cliente na confecção dos pratos, agregando essa identificação aos princípios da coprodução e da cocriação de valor entre estes clientes e o prestador.	Qualitativa
Alinhamento Pessoa-Organização (P-O Fit) e Engajamento: Um Estudo de Caso	2020	Carina Vasconcellos de Oliveira Rodriguez, Patrícia Amélia Tomei e Bernardo Paraiso de Campos Serra	Analisar o alinhamento pessoa-organização (Person-Organization fit ou P-O fit) e sua influência no engajamento de colaboradores.	Quantitativa e Qualitativa
Ética, Valores Pessoais e a Compra de Falsificados	2020	Matheus Lemos de Andrade, Ramon Silva Leite e Simone Teresinha Chaves de Andrada Ibrahim	O presente estudo se fundamentou nas teorias sobre valores pessoais e ética para compreender e explicar a propensão à compra de produtos falsificados.	Quantitativa
Valores Pessoais e Significados Atribuídos ao Trabalho por Concludentes de Administração Pública	2020	Fabiana Pinto de Almeida Bizarria, Alexandre Oliveira Lima e Antonia Márcia Rodrigues Sousa	A pesquisa parte da questão: como os significados atribuídos ao trabalho, em função das expectativas advindas com o termino do curso, refletem valores pessoais de discentes de administração pública?	Qualitativa
Cadeia Meios-Fim: Um Elo entre Valores Pessoais e Identidade	2020	Álvaro Leonel de Oliveira Castro, Luiz Henrique de Barros Vilas	Apresentar e discutir a relação entre às teorias de valores pessoais, identidade baseada em motivação e cadeia meios-fim, as quais	Ensaio teórico

		Boas, Daniel Carvalho de Rezende e Márcio Lopes Pimenta	contribuem para o entendimento da interioridade da mente humana, frente ao comportamento de consumo.	
Só pra Variar? Valores Pessoais e Custo de Permanência em Serviço de Restaurantes	2020	Luiz Alexandre Correa Castelo Branco e Irene Raguene Troccoli	Este artigo qualitativo investigou os valores pessoais dos clientes de restaurante que, motivados pelo custo de permanência, permeiam suas decisões de mudar de provedores habituais deste serviço, e entender o que leva o consumidor a alterar seus hábitos de consumo e a experimentar novos serviços de restaurante caracterizados pela baixa percepção de risco.	Qualitativa
Compreendendo a Influência dos Valores Pessoais na Prontidão e na Intenção de Uso de Tecnologias	2020	Daiane Lindner Radons, Carla Rosane da Costa Scott, Vania de Fátima Barros Estivalet e Mauri Leodir Löbler	Verificar a influência dos valores pessoais na prontidão tecnológica e na Intenção de Continuidade de Uso das tecnologias pelos jovens.	Quantitativa
Intenção Empreendedora e a Influência das Teorias do Comportamento Planejado e dos Valores Humanos	2021	Déborah Luiza Marcon, Amélia Silveira e Jucélia Appio Frizon	Objetivou-se mensurar a influência do comportamento planejado e dos valores humanos na intenção empreendedora (IE) de estudantes universitários.	Quantitativa
Reflexos dos Valores Organizacionais no Sistema de Recompensas na Empresa Familiar	2021	Dalci Almeida, Ilse Beuren e Januario Monteiro	Analisar os reflexos dos valores organizacionais no sistema de recompensas mediados pelos controles informais em uma empresa familiar.	Quantitativa
Efeito da Similaridade de Valores Pessoais no Valor do Relacionamento B2B	2021	Thayane Manosso, Juliano Silva, Verner Antoni e Cláudio Damacena	Avaliar o efeito da similaridade entre valores pessoais de vendedores e compradores no valor do relacionamento B2B.	Quantitativa
O Trabalho como Meio e não Como Fim: Inter-Relações entre Valores Laborais, Pessoais e de Consumo	2021	Silmara Cristiane Gomes	Verificar se os Valores Pessoais e Laborais geram conflitos individuais, que podem auxiliar na explicação de ações de consumo hedonistas	Quantitativa
Configurações dos Valores Pessoais e das Características dos Empreendedores Sociais em Organizações Sociais Brasileiras e Portuguesas	2021	Letícia Lengler e Vania de Fátima Barros Estivalet	Analisar como se configuram os valores pessoais e as características dos empreendedores sociais em organizações	Qualitativa

			sociais brasileiras e portuguesas do setor da educação	
O consumo minimalista: os valores do jovem na atualidade	2021	Alessandra Lopes Cavalheiro	Comparar os valores de jovens que adotam o minimalismo como estilo de vida, jovens que consideram esse modelo de vida em parte e aqueles que nem mesmo consideram práticas minimalistas.	Quantitativa
Os Valores Pessoais dos Pequenos Empreendedores: Evidências do Brasil	2021	Daniel Lima, Edson Kubo e Eduardo Oliva	Esclarecer, no contexto brasileiro, como os valores pessoais dos empreendedores influenciam o grau de profissionalização em seus negócios.	Quantitativa
Valores Pessoais e Relacionamento Intragrupo: O Caso dos Grupos Táticos Policiais de Brasília	2021	Fagner O. Dias, Edgar Reyes Junior, Caroline C. B. Costa e Andréia E. S. Barros	Descrever como os valores pessoais dos membros de grupos de trabalho especializado impactam seus relacionamentos intragrupo baseados na confiança profissional e pessoal.	Quantitativa
A percepção de valor no consumo de calçados de luxo: um estudo com modelagem de equações estruturais	2022	Daiane Pereira da Fonseca Lopes, Karim Marini Thomé e Rosângela Vieira Monteiro	Analisar o valor de consumo de luxo, visando identificar quais valores influenciam e norteiam o consumo de calçados de luxo.	Quantitativa
Estudo sobre valores pessoais e significados atribuídos ao trabalho por estudantes de graduação e de pós-graduação	2022	Fabiana Pinto de Almeida Bizarria e Flávia Lorenne Sampaio Barbosa	Investigar relações entre valores pessoais e significados atribuídos ao trabalho dos discentes de graduação e de pós-graduação de uma Instituição de Ensino Federal (IES).	Quantitativa
Carreira profissional e o papel dos valores pessoais adquiridos na formação religiosa/sacerdotal	2022	Sérgio Begnini, Eliane Salete Filippim, Fernando Fantoni Bencke e Rosângela Cenci	Compreender se os valores pessoais, consolidados no período de formação religiosa/sacerdotal, exerceram influência na carreira profissional de ex-religiosos/ex-sacerdotes.	Qualitativa
Antecedentes do processo de escolha de carreira de produtores rurais brasileiros	2022	Naiara Rodrigues Marra, Bruno Felix e Rozélia Laurett	Analisar o papel do gênero, dos valores pessoais, da percepção dos produtores rurais e a visão dos pais como antecedentes das intenções de decisões de carreira de produtores rurais familiares e não familiares, com um histórico de negócio familiar.	Quantitativa

Variáveis de jogos que refletem valores de Schwartz	2022	Filipe de França Monteiro Vasconcelos e Ademir Macedo Nascimento	Buscou-se identificar o comportamento do consumidor por meio das variáveis que são consideradas relevantes por usuários pagantes experientes de jogos eletrônicos de entretenimento, correlacionando-as com os valores humanos pessoais básicos de Schwartz.	Qualitativa
---	------	--	--	-------------

Fonte: Elaboração própria.

Em suma, 14 artigos utilizaram a abordagem quantitativa, 6 a abordagem qualitativa, 1 ambos os métodos e 1 ensaio teórico.

Especificamente sobre os jovens, uma pesquisa analisou o processo de escolha de automóveis a partir da relação entre valores pessoais, conforme estrutura de Schwartz, e os atributos que orientam a escolha dos jovens consumidores. A partir da técnica denominada *Laddering* e o modelo da Cadeia de Meios e Fins, os resultados mostraram que o atributo “marca” se relaciona à consequência “confiança na marca e bom atendimento” e ao valor “tradição”. Já o “motor” apresentou relação forte com o valor “autorrealização”, bem como o “design” mostrou-se significativo e relacionado ao “poder” e a “autorrealização”. Os autores Mendonça e Pimenta (2015) concluíram que o comportamento do consumidor jovem, em se tratando de automóveis, é fortemente relacionado ao valor autorrealização.

Pinese, Moriguchi e Pimenta (2015) também utilizaram as mesmas técnicas para analisarem o comportamento do jovem universitário no mercado de ações. Os resultados mostraram que os principais atributos que motivam inicialmente os jovens são os ganhos financeiros, a dinâmica de mercado e o ambiente de conhecimento. As consequências se concentram em ganhos financeiros, estabilidade financeira, planejamento e sentimento de emoção. Em relação aos valores pessoais, a principal concentração foi observada nas dimensões conservadorismo, autopromoção e abertura à mudança, a partir dos quais os autores definiram três perfis de consumidores, a saber: o jovem universitário totalmente aberto à mudança, o jovem universitário que se preocupa com o futuro autoaprimoramento e o jovem universitário guiado por valores de segurança, um perfil mais conservador.

Com o intuito de verificar a influência dos valores pessoais na prontidão tecnológica e na intenção de continuidade de uso das tecnologias pelos jovens, Radons *et al.* (2020) realizaram um *survey* e os resultados indicaram que o otimismo, a inovatividade e os valores de abertura à mudança influenciam a continuidade de uso. Adicionalmente, os valores de abertura à mudança e conservação influenciam positivamente os condutores (otimismo e inovatividade) e um dos inibidores (insegurança) da propensão ao uso de tecnologias. Assim, os autores concluíram que os valores pessoais são relevantes para a propensão ao uso de tecnologias, isto é, os princípios ou crenças comportamentais prioritárias para o indivíduo determinam sua inclinação para o uso das tecnologias.

Analisando o papel dos valores nas escolhas de carreira de jovens discentes/trabalhadores, Alvarenga e Leite (2015) conduziram uma pesquisa de abordagem qualitativa com dois grupos de jovens: os que cursavam o primeiro semestre de um curso superior, considerados em fase de planejamento, e os jovens do último semestre que foram considerados em fase inicial de carreira. Constatou-se que os valores pessoais e organizacionais interferem nesses processos de decisão, estabelecendo relações em diversas camadas, sejam complementares, congruentes ou unilaterais. Por exemplo, os valores pessoais “aprendizado contínuo/interesse pelo conhecimento” e “crescimento” estabeleceram relações de congruência e complementaridade entre si e com os valores organizacionais “qualificação dos recursos humanos” e “competência”.

Gomes (2019) analisou as inter-relações entre valores pessoais e valores laborais de jovens universitários de São Paulo. A disposição hierárquica dos valores pessoais mostrou que a média mais elevada foi do universalismo, seguido por hedonismo e benevolência. Já em relação aos valores laborais, identificou-se como principal valor a estabilidade e, logo em seguida, a realização profissional. As correlações significativas e positivas encontradas na literatura que se confirmaram foram as seguintes: valor laboral realização profissional com o valor pessoal abertura à mudança; valor laboral relação social com o valor pessoal autotranscendência; valor laboral prestígio com o valor pessoal autopromoção; valor laboral estabilidade com o valor pessoal conservação. Correlações não usuais foram observadas, tais como: valor laboral realização profissional com o valor pessoal conservação; valor pessoal estabilidade com abertura à mudança; valor laboral relação social com o valor pessoal autopromoção; valor laboral prestígio com o valor pessoal autotranscendência. Comprovou-se, portanto, a congruência dos valores pessoais e laborais dos jovens universitários.

Com o intuito de analisar a configuração dos valores organizacionais, do trabalho e atitudes retaliatórias de jovens trabalhadores em empresa pública, Paiva, Fujihara e Reis (2017) realizaram uma pesquisa quantitativa e obtiveram uma amostra de 508 questionários respondidos. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva uni e bivariada e os resultados dos valores organizacionais evidenciaram que as médias mais elevadas foram observadas nos valores “realização” e “conformidade”, por outro lado, as médias menos expressivas foram nos valores “tradição” e “bem-estar”. Para os valores do trabalho, somente o “prestígio” apresentou média mais baixa em relação aos demais. Além disso, pode-se inferir o valor organizacional “autonomia” influencia em certa medida a propensão destes jovens trabalhadores às atitudes retaliatórias.

Os resultados da pesquisa mencionada anteriormente apontaram a influência dos valores na propensão a retaliar dos jovens trabalhadores, proporcionando indícios da razoabilidade da relação apresentada na presente tese, uma vez que a retaliação organizacional é um tipo de comportamento contraproducente.

Para mapear as pesquisas recentes sobre valores pessoais publicadas no âmbito internacional, realizou-se um levantamento dos artigos publicados na base de dados Scopus. A busca com o termo “personal values”, período de publicação “2019 to present”, tipo de documento “article”, pesquisa com “article title” área de conhecimento “Business, Management and Accounting” e “Social Sciences” retornou 180 resultados. Considerando o quantitativo elevado de artigos, optou-se por analisar somente os 22 artigos publicados no período de janeiro a julho de 2023 (Quadro 4).

**Quadro 4 – Estudos sobre valores pessoais publicados em 2023 localizados no Scopus**

<b>Título</b>	<b>Ano</b>	<b>Autor(es)</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Abordagem</b>
Do personal values and motivation affect women's solo travel intentions in Taiwan?	2023	Teng, Y.-M., Wu, K.-S., Lee, Y.-C.	Este estudo investiga como os valores pessoais e a motivação feminina para viajar sozinha afetam o comportamento de viagem.	Quantitativa
Product specific values and personal values together better explains green purchase	2023	Bhardwaj, S., Sreen, N., Das, M., Chitnis, A., Kumar, S.	Analisar de forma integrada a relação entre valores pessoais e valores específicos do produto na determinação da intenção de compra verde.	Quantitativa e qualitativa
Public perceptions of child protection, children's rights, and personal values: An assessment of two states	2023	Berrick, J.D., Skivenes, M., Roscoe, J.N.	Este estudo explora a opinião pública sobre a proteção da criança, examinando se e como as opiniões públicas sobre preferências de valores básicos (por exemplo, universalismo, segurança, autodireção, benevolência e direitos iguais) estão relacionadas com (a) disposição para aceitar restrições governamentais sobre a parentalidade, e (b) orientação em relação aos direitos das crianças, e (c) se estas opiniões são expressas de forma diferente em diferentes contextos nacionais.	Quantitativa
Financial analysts' personal values, perceived behavioural risk and investment decisions in evaluating CSR	2023	Shahid, A.U., Tufail, H.S., Ali, H.Y., Jonathan, J.	Este artigo pretende contribuir para a literatura sobre responsabilidade social corporativa, fornecendo insights holísticos sobre os valores pessoais dos analistas financeiros, o risco comportamental percebido e as decisões de investimento relacionadas aos aspectos sociais da responsabilidade social corporativa.	Quantitativa
Source, message and medium? The role of personal values in forming credibility perceptions of non-sponsored product review videos	2023	Alsaeed, G.R., Keeling, K.A., Sarantopoulos, P., Gadalla, E.	Este artigo tem como objetivo investigar uma avaliação integrada e holística das características pelas quais os consumidores julgam a fonte, a mensagem e os componentes do meio de vídeo de avaliação de produto não patrocinado (PNP) como confiáveis, e como estes estão ligados a valores pessoais para uma	Qualitativa

			compreensão mais profunda de avaliações multidimensionais de credibilidade dos PNPs.	
Personal values and impulse buying: The mediating role of hedonic shopping motivations	2023	Coelho, F., Aniceto, I., Bairrada, C.M., Silva, P.	Esta pesquisa analisa como os valores pessoais (conservação e autoaprimoramento) se relacionam com a compra por impulso e como as motivações de compra hedônicas medeiam essa relação.	Quantitativa
Behind the “specialty”: personal values that influence the behavior of specialty coffee consumers	2023	Giovane da Silva, M., Vilas Boas, L.H.B., Teodoro, A.J.S.	Este estudo teve como objetivo descrever as associações cognitivas existentes entre consumidores de cafés especiais por meio da teoria da cadeia meio-fim e dos valores pessoais.	Qualitativa
The Moderating Effect of Athletes’ Personal Values on the Relationship between Coaches’ Leadership Behaviors and the Personal and Social Skills of Young Basketball Players	2023	Corti, J.F., Raimundi, M.J., Celsi, I., Alvarez, O., Castillo, I.	O objetivo principal deste trabalho foi examinar as percepções sobre os comportamentos transformacionais dos treinadores e a modulação dos valores pessoais dos atletas na sua relação com o desenvolvimento de competências pessoais e sociais.	Quantitativa
CSR and organizational performance: The role of pro-environmental behavior and personal values	2023	Guan, X., Ahmad, N., Sial, M.S., Cherian, J., Han, H.	Este estudo examina o impacto da responsabilidade social corporativa no estímulo ao desempenho ambiental das empresas e na melhoria do desempenho econômico das empresas hoteleiras através de valores altruístas e do comportamento pró-ambiental dos funcionários.	Quantitativa
Organizational learning, entrepreneurial orientation and personal values towards SMEs’ growth in Indonesia	2023	Rafiki, A., Nasution, M.D.T.P., Rossanty, Y., Sari, P.B.	O objetivo deste estudo é examinar as dimensões da aprendizagem organizacional, orientação empreendedora e valor pessoal em relação ao desempenho empresarial de pequenas e médias empresas (PMEs) no Norte de Sumatra, Indonésia.	Quantitativa
Personal values and travel social media use among Generation Z	2023	Chang, T.-Z., Kong, W.H., Bahl, A.	O objetivo deste estudo é examinar como o uso das mídias sociais durante viagens, para se conectar e/ou para se atualizar, está	Quantitativa

			relacionado a valores pessoais selecionados entre a Geração Z.	
Exploring the relationships between Islam, some personal values, environmental concern, and electric vehicle purchase intention: the case of Saudi Arabia	2023	Klabi, F., Binzafrah, F.	Este artigo visa expandir a compreensão dos fatores que influenciam as atitudes e comportamentos em relação aos veículos elétricos num país islâmico emergente, a Arábia Saudita. Investiga se a vontade dos sauditas de comprar veículos elétricos depende de considerações religiosas e éticas. Foram considerados os efeitos da preocupação ambiental, dos valores islâmicos e de alguns valores pessoais (autotranscendência e conservação) na intenção de compra de veículos verdes.	Quantitativa
Personal values and life domain satisfaction predict global life satisfaction differently across cultures	2023	Galinha, I.C., Oishi, S., Pereira, C., Wirtz, D.	O estudo testa duas perspectivas teóricas concorrentes sobre a relação entre valores pessoais e satisfação global com a vida, e a mediação da satisfação no domínio da vida.	Quantitativa
Being happy. The role of personal value priorities in subjective well-being across European countries	2023	Messner, W.	Este estudo analisa a relação entre as prioridades dos valores pessoais e o bem-estar subjetivo para indivíduos de 31 países europeus.	Quantitativa
Sport values, personal values and antisocial behavior in sport	2023	Ring, C., Whitehead, J., Gürpınar, B., Kavussanu, M.	Um aspecto central da moralidade diz respeito ao comportamento em relação aos outros. Para entender melhor essa questão, este estudo teve por objetivo investigar a relação valores-comportamento.	Quantitativa
The mediating effect of personal values on the influence of human capital on the production of artisanal cheeses	2023	Roldan, B.B., Blasco, M.R., Roldan, L.B., Revillion, J.P.P., de Lema, D.G.P.	Este estudo propôs a identificação dos valores pessoais e seu papel como mediação entre o capital humano e a expressão da qualidade.	Quantitativa
Explaining consumers' progress through life insurance decision states: The role of personal values and consumer characteristics	2023	Bateman, H., Gerrans, P., Thorp, S., Zeng, Y.	Este estudo investiga a influência dos valores pessoais e das características dos consumidores na intenção de contratar um seguro de vida.	Quantitativa

How Strategic Engagement is Influenced by Personal Values: Insights from Arts Board Directors	2023	Rentschler, R., Jogulu, U., Valos, M., Ferkins, L.	Este estudo aborda uma lacuna na pesquisa dos diretores do conselho, investigando como os valores pessoais individuais influenciam o envolvimento estratégico do conselho.	Qualitativa
Going green: an application of personal value theory to understand consumers visiting intention toward green hotels in Pakistan	2023	Raza, A., Farrukh, M.	Analisar a relação entre valores pessoais, responsabilidade atribuída e autoidentidade verde, bem como os seus efeitos combinados na intenção de visita dos consumidores a hotéis verdes.	Quantitativa
The effects of personal value, motivation, transformation and behavioural intention on spiritual tourism: a case study in Tibet	2023	Zheng, F., Chan, C.-S., Zhang, S.	Este estudo centra-se principalmente na influência do valor pessoal, motivação, transformação e intenção comportamental dos turistas no turismo espiritual, com base em um estudo de caso realizado no Tibet, China.	Quantitativa e qualitativa
Personal Values and Substance Use in Adolescence and Young Adulthood: Risk or Protective Factors?	2023	Danioni, F., Villani, D., Ranieri, S.	Este estudo teve como objetivo investigar a relação entre valores pessoais e envolvimento juvenil na frequência do uso de álcool e cannabis e os problemas relacionados ao uso de substâncias, comparando dois grupos de adolescentes e adultos jovens.	Quantitativa
Searching for A Stronger Generational Understanding than Just Age: A Multi-Country Analysis of Millennials' Personal Values and Moral Reasoning	2023	Weber, J., Urick, M.J.	Com base nos princípios da teoria da identidade social, a pesquisa explora a orientação de valores pessoais e o raciocínio moral cognitivo de um cidadão para descobrir pontos em comum ou diferenças entre indivíduos de oito países.	Quantitativa

Fonte: Elaboração própria.

Observa-se que 17 artigos adotaram a abordagem quantitativa, 3 a abordagem qualitativa e 2 ambos os métodos.

Teng, Wu e Lee (2023) analisaram como os valores pessoais e a motivação das mulheres para viagens solo afetam o comportamento de viagem. Os dados provenientes da amostra composta por 381 mulheres da cidade de Taiwan foram submetidos à modelagem de equações estruturais de mínimos quadrados parciais. Os resultados mostraram que os valores pessoais impactam significativamente a motivação feminina para viajar sozinha e as motivações relacionadas à fuga/relaxamento, relacionamento e autorrealização contribuem para fomentar a intenção positiva das mulheres viajarem sozinhas.

Já o estudo conduzido por Bhardwaj *et al.* (2023) investigou os valores associados ao consumo de produtos sustentáveis. Os resultados da pesquisa de abordagem qualitativa e quantitativa indicaram que a atitude de compra ecológica dos consumidores é influenciada principalmente pelo valor pessoal altruísmo e por valores específicos do produto, que são a qualidade e a singularidade. Um artigo em temática similar buscou analisar os fatores que influenciam comportamentos em relação ao veículo elétrico na Arábia Saudita, considerando a preocupação ambiental e alguns valores pessoais (autotranscendência e conservação). Os resultados mostraram que os valores de conservação (conformidade, tradição e segurança) não influenciam a preocupação ambiental ou a intenção de compra de veículos elétricos. Por outro lado, os valores de autotranscendência exerceram uma influência significativa na intenção de compra de veículos elétricos (KLABI; BINZAFRAH, 2023).

Berrick, Skivenes e Roscoe (2023) conduziram uma pesquisa na Noruega e na Califórnia para investigar questões relativas aos direitos das crianças e valores humanos fundamentais. A escolha por estes dois locais deu-se pela representatividade destes em relação aos regimes social democrata e de bem-estar liberal. Os resultados apontaram que os residentes da Noruega eram mais inclinados aos valores de segurança e igualdade de direitos, e os californianos mais propensos ao valor da autodireção.

Shahid *et al.* (2023) analisaram os valores pessoais relacionados à religiosidade, espiritualidade e consciência social influenciam as decisões de investimento dos analistas financeiros, além de examinarem a mediação do risco comportamental percebido dos analistas entre valores pessoais e decisões de investimento. A amostra foi composta por 145 analistas financeiros de empresas públicas e privadas no Paquistão e os resultados evidenciaram que os valores dos analistas,

incluindo religiosidade, espiritualidade e consciência social têm um impacto negativo significativo em suas decisões de investimento e o risco comportamental percebido é mediador da relação entre esses valores e as decisões de investimento.

Outra pesquisa sobre intenção de compra mostrou por meio da modelagem de equações estruturais que os valores de conservação e autopromoção se relacionam indiretamente à compra por impulso, destacando o papel mediador das motivações hedônicas de compra (COELHO *et al.*, 2023). Foi analisada também a associação entre o consumo de cafés especiais e os valores pessoais, revelando que universalismo, autodireção-ação, realização, tradição e segurança pessoal são os valores norteadores do comportamento dos consumidores de cafés especiais (SILVA; VILAS BOAS; TEODORO, 2023).

Analisando atletas, Corti *et al.* (2023) investigaram os comportamentos transformacionais dos treinadores e a mediação dos valores pessoais dos atletas na sua relação com o desenvolvimento de competências pessoais e sociais. Os resultados indicaram que os comportamentos transformacionais criam contextos capazes de desenvolver ao máximo as habilidades pessoais e sociais dos atletas. Porém, para os atletas que se identificam mais com os valores de autotranscendência e menos com os valores de autopromoção, o aumento na estimulação intelectual não foi associado a habilidades pessoais e sociais mais elevadas.

Ring *et al.* (2023) também investigaram atletas analisando os valores esportivos, os valores pessoais básicos de Schwartz e a frequência de comportamento antissocial no esporte. Com valores esportivos, o comportamento antissocial foi negativamente correlacionado com valores morais, mas positivamente correlacionado com valores de *status*. Com valores pessoais, o comportamento antissocial foi negativamente correlacionado com autotranscendência e valores de conservação, mas positivamente correlacionado com valores de autopromoção.

Com o intuito de examinar o impacto das dimensões da aprendizagem organizacional, orientação empreendedora e valores pessoais para o desempenho de pequenas e médias empresas, Rafiki *et al.* (2023) comprovaram, por meio da modelagem de equações estruturais, que a orientação empreendedora e os valores pessoais têm uma relação significativa com o crescimento da empresa.

O estudo de Chang, Kong e Bahl (2023) buscou analisar a relação entre uso de mídia social durante viagens (para se conectar e/ou se atualizar) e os valores pessoais da Geração Z. Os resultados da pesquisa quantitativa mostraram que os valores da comunidade e os valores

materialistas influenciam significativamente no uso da mídia social, enquanto os valores familiares não. Além disso, indivíduos que se identificam fortemente com os valores comunitários são mais propensos ao uso da mídia social para se conectarem.

Investigando a relação entre a sensação de bem-estar e as prioridades de valores pessoais, Messner (2023) acessou uma amostra de 324.204 pessoas de 31 países europeus e identificou que os valores conformidade, tradição, benevolência, autodireção e hedonismo exercem uma influência positiva no bem-estar, enquanto o universalismo e o poder exercem uma influência negativa.

Roldan *et al.* (2023) buscaram analisar a identificação dos valores pessoais como mediadores entre o capital humano e a expressão de qualidade na produção de queijo artesanal no estado brasileiro do Rio Grande do Sul. Os resultados da modelagem de equações estruturais pelo método de regressão dos mínimos quadrados parciais mostraram que os valores tiveram um efeito de mediação parcial complementar entre o capital humano e a qualidade, mas com menor importância do que o impacto direto do capital humano em qualidade. Assim, os investimentos em capital humano merecem atenção especial, pois sua influência se sobrepõe ao impacto dos valores pessoais no contexto analisado.

Bateman *et al.* (2023) investigaram a intenção de compra de seguro de vida e demonstraram que os valores pessoais determinam parcialmente a decisão de contratar este serviço. Os valores são importantes, assim como as necessidades dos dependentes, as intenções de herança e a educação financeira. Os consumidores que valorizam mais a benevolência e a autodireção têm maior probabilidade de contratar o seguro de vida.

Outras pesquisas evidenciaram a relação positiva e significativa entre valores pessoais, motivação, transcendência, intenção comportamental e o turismo espiritual (ZHENG; CHAN; ZHANG, 2023), e entre valores de abertura à mudança e problemas relacionados ao uso de substâncias ilícitas para indivíduos entre 20 e 30 anos (DANIONI; VILLANI; RANIERI, 2023).

Finalizada esta seção, passa-se à seguinte que apresenta o construto Justiça Organizacional.

### 2.3 Justiça Organizacional

Segundo Mendonça (2003, p. 50), “no âmbito da Filosofia Moral e Política as questões relacionadas com a justiça remetem à própria construção filosófica do saber e foi objeto de estudo de Platão (428-348 a.C.) e Aristóteles (384-322 a.C.)”. Com o advento da moderna Filosofia Moral e Política, Rawls (1981) desenvolveu uma teoria de justiça passível de aplicação, constituinte da estrutura base da democracia constitucional moderna, amparada em princípios substanciais para uma distribuição justa de bens sociais e econômicos (MENDONÇA, 2003).

O termo “justiça organizacional” foi cunhado, no fim dos anos 1980, por Greenberg (1988) com o objetivo de demonstrar a importância do construto nas dinâmicas existentes entre indivíduos e organizações (ASSMAR; FERREIRA, 2004). Segundo Assmar e Ferreira (2004), foi a partir da década de 1990 que houve uma ampliação na teoria e estudos sobre justiça organizacional, sobretudo, com o intuito de investigar a complexidade do construto, suas especificidades, dimensões, seus antecedentes e consequentes, impactos nas organizações e influência na saúde dos trabalhadores. Mendonça (2003) ressalta o impacto da justiça sobre os julgamentos morais, as ações individuais ou coletivas.

A princípio, a justiça organizacional era um construto unidimensional ligado à justiça distributiva e baseado na teoria da equidade, na qual a distribuição de recursos é vista como justa quando há proporcionalidade. Nesse momento, os autores Homans (1961), Adams (1965) e Deutsch (1975) eram as principais referências. Já o modelo bidimensional passou a considerar a justiça como distributiva e procedimental, destacando-se os autores Leventhal (1980) e Thibaut e Walker (1975), que indicaram a necessidade de um novo tipo de justiça para avaliar os processos de tomada de decisão e planejamento de tarefas (KVITKO *et al.*, 2020).

Cabe ressaltar que “a justiça organizacional é majoritariamente estudada no nível de análise individual (micro), operacionalizada por meio da percepção de justiça (ou de injustiça)” (GUIMARÃES; PORTO; BORGES-ANDRADE, 2022, p. 4). Dessa forma, por um lado o construto justiça organizacional pressupõe a conceituação do termo e do fenômeno e, por outro, a percepção de justiça organizacional relaciona-se à concepção subjetiva e individual sobre o mesmo, baseada em sentimentos e valores pessoais (BEUREN; VON EGGERT; SANTOS, 2020).

Conforme Rego (2002), as pesquisas tradicionais sobre justiça organizacional baseiam-se em um modelo tridimensional. O autor utiliza como exemplo uma sanção disciplinar: a sanção de fato trata-se da justiça distributiva, o processo que a determina refere-se à justiça procedimental e a forma na qual o superior a transmite, esclarece e justifica ao trabalhador é a justiça interacional.

Conceitualmente, a justiça distributiva é focada no conteúdo, é a justiça dos fins obtidos, tais como salários, promoções, participação nos lucros, entre outros. A justiça de procedimentos trata-se do processo, é a justiça dos meios utilizados para determinada finalidade, ou seja, relaciona-se aos procedimentos que definem aumentos salariais, sistemas de avaliação de desempenho, entre outros. Por fim, a justiça interacional é ligada ao tratamento digno e respeitoso que a chefia adota com os subordinados (social/interpessoal), bem como o fornecimento de justificativas e informações sobre as decisões tomadas que impactam o grupo (informacional) (REGO, 2002).

Rego (2000) constatou que o construto justiça organizacional apresentava vasta evidência teórica e empírica, mas não havia um instrumento de mensuração padronizado. Assim, o autor propôs e validou a estrutura fatorial de um questionário, que se revelou tridimensional, contemplando as três referidas dimensões da justiça mais triviais na literatura. O estudo também indicou a possibilidade de investigar a adequação da subdivisão da dimensão interacional em duas: interpessoal e informacional. Logo, Rego *et al.* (2002) realizaram análises fatoriais confirmatórias e observaram melhor ajuste do modelo com quatro dimensões: distributiva, procedimental, interpessoal e informacional.

Já Gomide Jr. e Siqueira (2008) apresentaram dois instrumentos de mensuração de justiça organizacional: a Escala de Percepção de Justiça Distributiva (EPJD) e a Escala de Percepção de Justiça de Procedimentos (EPJP). Ambas as escalas são unidimensionais: a EPJD avalia as crenças do empregado sobre quão justos são os retornos que ele recebe da empresa pelos seus esforços no trabalho e a EPJP avalia as crenças do empregado sobre quão justas são as condições que definem as políticas de distribuição dos recursos na organização. A EPJD é composta por sete frases, a EPJP por seis afirmações e as duas devem ser respondidas conforme escala *Likert* de 7 pontos (GOMIDE Jr.; SIQUEIRA, 2008).

Outra escala foi elaborada e validada por Mendonça *et al.* (2003), a Escala de Percepção de Justiça Organizacional (EPJO), composta por 20 itens organizados em escala *Likert* de 5 pontos,

variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). A dimensão justiça distributiva avalia o quanto os trabalhadores percebem que as recompensas recebidas estão relacionadas aos seus investimentos; a justiça procedimental (ou processual) avalia os procedimentos formais utilizados por aqueles que distribuem os recursos; e a justiça interacional avalia o relacionamento interpessoal entre gerentes e subordinados.

No contexto organizacional, é importante que os gestores entendam sobre quando e em que condições os indivíduos avaliam como justas as distribuições de recursos e procedimentos, tanto em relação às políticas e práticas formais quanto nas relações interpessoais entre chefes e subordinados. Do mesmo modo, faz-se necessário o entendimento sobre a forma na qual os trabalhadores se comportam quando percebem injustiça no tratamento recebido, já que tais comportamentos em muitos casos são contraproducentes (MENDONÇA, 2003).

Paz *et al.* (2009) sublinham que o interesse em pesquisas na área da psicologia organizacional sobre justiça aumentou devido à preocupação dos indivíduos com as recompensas atreladas à produtividade e ao fato destes se tornarem cada vez mais atentos aos critérios e procedimentos que garantem o reconhecimento dos seus esforços em prol da organização. A justiça é, portanto, um fator importante como antecedente de comportamentos e atitudes no contexto organizacional.

Complementarmente, Gomes, Estivalet e Ramadam (2020) afirmam que as reações dos trabalhadores podem ser decorrentes das percepções de justiça que eles têm sobre o ambiente laboral no qual estão inseridos. As autoras ainda reforçam que, na literatura, vários estudos analisam as relações entre o construto percepção de justiça organizacional e outros fatores que envolvem os comportamentos dos indivíduos nas organizações.

Por sua vez, Guimarães, Porto e Borges-Andrade (2022) identificaram que, no Brasil, a quantidade de estudos sobre justiça organizacional é escassa, principalmente no que concerne aos seus antecedentes, possíveis efeitos mediadores e interacionais. Além disso, tanto nas pesquisas nacionais, quanto nas internacionais, identifica-se a falta de consenso sobre o entendimento tridimensional ou tetradimensional do construto e os pesquisadores que consideram três dimensões definem a justiça interpessoal e a informacional como uma única dimensão, a justiça interacional.

A seguir, será abordado o panorama de pesquisas recentes sobre o tema em foco.

## **2.4 Pesquisas recentes sobre Justiça Organizacional**

Com o intuito de mapear as pesquisas mais recentes sobre justiça organizacional no Brasil, foi realizado um levantamento dos artigos publicados nos últimos cinco anos sobre o tema na base de dados SPELL. A busca com o termo “justiça organizacional”, período de publicação “2019 a 2023”, tipo de documento “artigo”, área de conhecimento “Administração” e idioma “português” retornou 34 resultados e, após análise restaram 20 artigos que abordam diretamente justiça organizacional, conforme Quadro 5.

**Quadro 5 – Estudos sobre justiça organizacional publicados nos últimos 5 anos (2019-2023) localizados no SPELL**

<b>Título</b>	<b>Ano</b>	<b>Autor(es)</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Abordagem</b>
Percepção de Justiça Organizacional e Intenção de Turnover em Empresas de Auditoria	2019	Ilse Maria Beuren, Flávio Ribeiro e Oscar Lopes da Silva	Verificar a relação da percepção de justiça organizacional com satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de turnover de auditores de empresas de auditoria.	Quantitativa
Satisfação e Motivação no Trabalho: Insights sobre Percepção da Justiça Distributiva e Remuneração Estratégica por Indivíduos da Geração Z	2019	Silvia Spagnol Simi dos Santos, Ana Maria Olivo, David Rodrigo Petry e Ieda Margarete Oro	Verificar a relação existente entre justiça distributiva, remuneração estratégica e os fatores de satisfação e motivação de indivíduos da Geração Z no mercado de trabalho.	Quantitativa
Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho e Justiça Organizacional: Um Estudo com Servidores Públicos Municipal	2019	Sandra Mara de Andrade, Ana Cristina Limongi-França e Silvio Roberto Stefano	Analisar a percepção de funcionários do serviço público municipal, a respeito de Qualidade e Vida no Trabalho sob a perspectiva do BPSO-99, bem como a percepção sobre Justiça organizacional.	Quantitativa
Efeito das Características dos Gestores na Participação Orçamentária mediado pela Percepção de Justiça Processual	2020	Rodrigo Rengel, Januário José Monteiro, Rogério João Lunkes, Carlos Eduardo Facin Lavarda e Darci Schnorrenberger	Examinar a relação entre características dos gestores, percepção de justiça processual e participação orçamentária.	Quantitativa
Influência da Identidade Étnica na Percepção de Justiça Organizacional Mediada pelo Sistema de Recompensas	2020	Mourtala Issifou e Ilse Maria Beuren	Este estudo analisa a relação entre a identidade étnica e a percepção de justiça organizacional mediada pelo sistema de recompensas.	Quantitativa
Percepção de Justiça Organizacional em Contratos de Incentivos e seu Efeito na Congruência entre Objetivos Pessoais e Organizacionais	2020	Luciana Klein e Romualdo Douglas Colauto	Verificar se a percepção de justiça organizacional em contratos de incentivos tem efeito positivo na congruência entre objetivos pessoais e organizacionais em empresas com estruturas descentralizadas.	Quantitativa
Justiça Organizacional: Análise Empírica da Percepção de Bancários do Setor Público e Privado	2020	Tarizi Ciocari Gomes, Vania de Fátima Barros Estivalete e Amanda Oliveira Ramadam	Analisar a percepção de justiça organizacional segundo os colaboradores que atuam em bancos públicos e privados de uma cidade do interior do estado do Rio Grande do Sul, no Brasil.	Quantitativa
Justiça Organizacional, Humildade do Líder e o Comportamento Inovador de Funcionários de	2021	Wasim Abbas e Weiwei Wu	Esta pesquisa tem dois objetivos: primeiro, analisa os efeitos da percepção geral de justiça	Quantitativa

Serviços em uma Cultura Coletivista: O Caso do Paquistão			nas organizações do setor de serviços no comportamento inovador de seus funcionários; segundo, investiga se a humildade do líder modera a relação entre os construtos acima mencionados.	
Autopercepção de Justiça Organizacional e de Burnout em Atitudes e Comportamentos no Trabalho de Auditores Internos	2021	Daniele Cristina Bernd e Ilse Maria Beuren	Este estudo analisa a autopercepção de justiça e do burnout em atitudes e comportamentos no trabalho (satisfação no trabalho, comprometimento organizacional afetivo e intenções de turnover).	Quantitativa
Relações entre Desempenho, Bem-Estar no Trabalho, Justiça e Suporte Organizacional: Uma Perspectiva Multinível	2021	Natasha Fogaça, Francisco A. Coelho Junior, Tatiane Paschoal, Mario C. Ferreira e Camila C. Torres	Analisar as relações preditivas, por meio de abordagem multinível, entre as variáveis bem-estar no trabalho, justiça organizacional e suporte organizacional e a variável critério desempenho individual no trabalho.	Quantitativa
Relações entre Percepção de Justiça, Suporte Organizacional, Defesa da Imagem e Intenção de Rotatividade	2021	Alexandre Cappelozza, Ingrid Aparecida Siqueira Crispim, Luciano Venelli-Costa e José Alberto Carvalho dos Santos Claro	Verificou-se as percepções de profissionais com relação à justiça distributiva e como os procedimentos influenciam a percepção de suporte organizacional, a intenção de sair e divulgação da imagem organizacional.	Quantitativa
Justiça e comprometimento organizacionais: um estudo sobre as percepções dos servidores do Ministério Público Federal em Minas Gerais	2022	Ana Clara Costa Oliveira, Kely César Martins de Paiva, Thaís Pinto da Rocha Torres e Jefferson Rodrigues Pereira	Identificar a relação das percepções de justiça distributiva, procedimental e interacional com o comprometimento organizacional dos servidores do Ministério Público Federal, no Estado de Minas Gerais.	Quantitativa
Conexões entre justiça organizacional, engajamento e comportamentos contraproducentes	2022	Silas Dias Mendes Costa	Propor uma articulação entre os construtos de justiça organizacional, engajamento e comportamentos contraproducentes, apresentando um modelo teórico relacional que pode ser utilizado junto a diferentes grupos de trabalhadores.	Ensaio teórico
Justiça nos relacionamentos interorganizacionais entre franqueadores e franqueados: uma revisão sistemática	2022	Larissa Dalla Corte Euzebio e Valdirene Gasparetto	Este estudo tem como objetivo a realização de uma revisão sistemática da literatura sobre justiça nos relacionamentos interorganizacionais entre franqueadores e	Revisão sistemática

			franqueados, a fim de analisar as principais contribuições para a temática.	
Gerenciamento de reclamações: O impacto da satisfação pós-reclamação no comportamento organizacional	2022	Márcio Preuss, Fernando O. Santini e Diego A. B. Marconatto	O objetivo desta pesquisa foi investigar a satisfação com o gerenciamento de reclamações por meio das percepções da justiça organizacional e seu impacto subsequente no comprometimento organizacional, no envolvimento e no engajamento no trabalho dos clientes internos em centros de serviços compartilhados (CSC).	Quantitativa
Justiça organizacional, instituições e satisfação no trabalho: uma análise em uma empresa do setor aéreo	2022	Oz Iazdi e Érika Fernanda Bistaffa Freire	Avaliar, através da aplicação de um questionário, como as dimensões distributivas, procedimentais e interacionais da justiça são percebidas por funcionários da base de manutenção de uma companhia aérea, bem como verificar a relação dessas dimensões com sua satisfação em relação ao trabalho e à organização.	Quantitativa
Um estudo da influência da justiça organizacional sobre a satisfação e a exaustão emocional do trabalhador	2022	Harrison Bachion Ceribeli e Helen Miranda de Oliveira	Analisar a relação entre a justiça organizacional, a satisfação e a exaustão emocional do trabalhador.	Quantitativa
O que é justiça organizacional? A voz do gestor	2023	Gabriela de Abreu Passos, Henrique Adriano de Sousa e Luciana Klein	O objetivo deste artigo é analisar o que é justiça organizacional na visão de gestores brasileiros.	Qualitativa
Comprometimento de carreira e justiça distributiva influenciam a satisfação no trabalho?	2023	Lediani Mohr, Ieda Margarete Oro, Sérgio Begnini e Sayonara de Fátima Teston	Analisar a relação entre Comprometimento de Carreira, Justiça Distributiva e Satisfação no Trabalho em uma Cooperativa de Crédito.	Quantitativa
Uma apreciação crítica da abordagem de caráter científico dominante da justiça organizacional	2023	Francisco R. B. Fonsêca e Débora C. P. Dourado	A proposta deste artigo é apresentar uma apreciação crítica da noção de justiça encapsulada na abordagem de caráter científico-social dominante da justiça organizacional (JO).	Ensaio teórico

Fonte: Elaboração própria.

Nota-se a predominância dos estudos quantitativos (16 no total), apenas um estudo de abordagem qualitativa, dois ensaios teóricos e uma revisão sistemática.

Um estudo publicado, em 2018, por Franco e Paiva (2018a) objetivou compreender a forma na qual os jovens trabalhadores percebem a justiça e a retaliação organizacional. A pesquisa foi qualitativa e foram realizadas 23 entrevistas. Os dados foram submetidos à análise de conteúdo e revelou-se que este público apresenta percepções diferentes do que informa a literatura, visto que eles consideram as organizações como predominantemente justas e os comportamentos retaliatórios são pouco comuns. Sobre essas constatações, os autores acreditam que “a alta valorização do trabalho (incluindo a dependência financeira), o interesse em permanecer na organização, a baixa posição hierárquica que ocupam e seus valores pessoais são os principais fatores que atuam para a ocorrência desse quadro” (FRANCO; PAIVA, 2018a, p. 346).

Outros estudos investigaram como a percepção de injustiça organizacional motiva a prática de crimes cibernéticos no local de trabalho (GARCIA; MACADAR; LUCIANO, 2018), a relação da justiça organizacional com satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de *turnover* de auditores de empresas de auditoria (BEUREN; RIBEIRO; SILVA; 2019), a relação entre características dos gestores, percepção de justiça processual e participação orçamentária (RENGEL *et al.*, 2020), as relações preditivas entre bem-estar no trabalho, justiça organizacional e suporte organizacional e a variável critério desempenho individual no trabalho (FOGAÇA *et al.*, 2021).

Por fim, o ensaio teórico elaborado por Costa (2022) propôs um modelo conceitual integrando justiça organizacional, engajamento e comportamentos contraproducentes.

Para além dos estudos elencados no levantamento realizado, a pesquisa conduzida por Lara, Paiva e Pereira (2019) analisou a relação entre as dimensões de justiça organizacional e as vivências de prazer e sofrimento de jovens trabalhadores. Os resultados da modelagem de equações estruturais evidenciaram que as percepções positivas de justiça distributiva e interacional impactam a diminuição do sofrimento, verificado por meio das dimensões esgotamento profissional e falta de reconhecimento. Além disso, as percepções das três dimensões de justiça (procedimental, distributiva e interacional) influenciam o aumento da realização profissional dos jovens trabalhadores analisados.

Por sua vez, Ferreira, Paiva e Pereira (2018) validaram um modelo relacional integrativo entre estresse ocupacional, justiça e retaliação nas organizações, conforme a percepção de jovens

trabalhadores. Os autores obtiveram uma amostra de 300 questionários válidos e empregaram a modelagem de equações estruturais para analisá-los. Uma das relações causais observadas mostrou que um aumento nas percepções de justiça diminui as estratégias de enfrentamento da injustiça percebida. Tais estratégias são desenvolvidas pelos indivíduos para preservarem sua saúde psíquica e quando estas são insuficientes, comportamentos contraproducentes podem emergir (FERREIRA; PAIVA; PEREIRA, 2018). Assim, quando os indivíduos percebem a justiça no ambiente laboral, as estratégias de enfrentamento tornam-se menos necessárias e possivelmente menos comportamentos contraproducentes ocorrem.

Em outro estudo com jovens trabalhadores, foi investigada a configuração da percepção de justiça e das atitudes retaliatórias em relação ao comprometimento organizacional (ROCHA; PAIVA, 2016). Segundo as autoras, a percepção de justiça distributiva correlacionou-se negativamente com a percepção de retaliação e positivamente com todas as dimensões do comprometimento. Similarmente, a percepção de justiça procedimental correlacionou-se negativamente com a percepção e julgamento da retaliação e positivamente com as dimensões do comprometimento. Dessa forma, Rocha e Paiva (2016) apontam que quando o jovem percebe seu trabalho como pouco gratificante e injusto, seu comprometimento diminui e a propensão à retaliação aumenta.

Franco e Paiva (2018b) analisaram os fatores que impactam as atitudes retaliatórias de jovens trabalhadores. Durante o processo de coleta dos dados qualitativos, foram apresentadas, aos jovens, situações hipotéticas de injustiça e reação do injustiçado para que os respondentes indicassem o nível de indignação com a injustiça e o de aprovação para a retaliação demonstrada. Após análise dos resultados, os fatores que mais influenciam a retaliação dos jovens pesquisados foram: valores pessoais ligados à moral que reprova a retaliação; contexto social precário e o medo de perder o posto de trabalho, bem como a renda que auferir inibe a atitude retaliatória; valorização do ambiente laboral, vontade de se adequar ao perfil profissional ideal e construir uma carreira na organização em que atuam, são aspectos que aumentam a tolerância às injustiças (FRANCO; PAIVA, 2018b).

Em suma, o estudo de Franco e Paiva (2018b) proporciona indícios que os valores pessoais influenciam os jovens a não se comportarem de forma retaliatória. De forma complementar, a partir do estudo de Rocha e Paiva (2016) pode-se inferir que a percepção negativa de justiça, isto é, a injustiça causa efeitos prejudiciais para qualidade de vida, satisfação e desempenho dos jovens trabalhadores, e pode ser um estímulo para o desenvolvimento de comportamentos

contraproducentes no ambiente de trabalho para compensar a injustiça percebida. Assim, reforça-se a pertinência de se analisar a relação entre valores, justiça e comportamento contraproducente de jovens trabalhadores, contribuindo com mais evidências para explicar como estes construtos se correlacionam na percepção do público em foco.

Com o intuito de apresentar um panorama das pesquisas recentes internacionais sobre justiça organizacional, realizou-se um levantamento dos artigos publicados na base de dados Scopus. A busca com o termo “organizational justice”, período de publicação “2019 to present”, tipo de documento “article”, pesquisa com “article title”, área de conhecimento “Business, Management and Accounting” e “Social Sciences” retornou 302 resultados. Assim como foi feito no caso dos valores pessoais, optou-se por analisar somente os 49 artigos publicados no período de janeiro a julho de 2023, conforme exposto no Quadro 6.

**Quadro 6 – Estudos sobre justiça organizacional publicados em 2023 localizados no Scopus**

<b>Título</b>	<b>Ano</b>	<b>Autor(es)</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Abordagem</b>
The direct and indirect effect of organizational justice on employee intention to comply with information security policy: The case of Ethiopian banks	2023	Aebissa, B., Dhillon, G., Meshesha, M.	Investigar se as dimensões da justiça organizacional influenciam a intenção dos funcionários de cumprir a Política de Segurança da Informação, e se o comportamento de cidadania relacionado à segurança medeia a relação entre as dimensões da justiça organizacional e as intenções dos funcionários em cumprir tais políticas.	Quantitativa
The Influences of Social Status and Organizational Justice on Employee Voice: A Case of Customer Care Workers	2023	Kim, H., Kiura, M.	A voz dos funcionários desempenha um papel crítico na facilitação de mudanças e desenvolvimento organizacionais positivos. Este estudo busca identificar os antecedentes do desafio à voz promotora, o que indica desafio construtivo voltado para a melhoria. Especificamente, investigamos as influências do status formal, informal e autopercebido, bem como os efeitos da justiça interpessoal e processual.	Quantitativa
The influence of organisational justice and ethical leadership on employees' innovation behaviour	2023	Ye, P., Liu, L., Tan, J.	Este artigo tem como objetivo explorar a influência da justiça organizacional (distributiva, processual e interacional) e da liderança ética no comportamento inovador dos funcionários e analisar o papel da liderança ética na regulação da relação entre a justiça organizacional e o comportamento inovador dos funcionários.	Quantitativa
Organizational Justice and Employee Voluntary Absenteeism in Public Sector Organizations: Disentangling the Moderating Roles of Work Motivation	2023	Ha, T.-S., Moon, K.-K.	Analisar o efeito direto da justiça organizacional na ausência voluntária com base na teoria da troca social, bem como os papéis moderadores da motivação extrínseca e intrínseca no trabalho no relacionamento, com base na teoria da sensibilidade à equidade.	Quantitativa

Exploring the Effects of Multiple Dimensions of Organizational Justice on Correctional Staff Job Stress	2023	Lambert, E.G., Boateng, F., Liu, J., ...Zhang, J., Jiang, S.	O objetivo principal do presente estudo foi avaliar o papel da justiça organizacional na compreensão do estresse no trabalho dos funcionários penitenciários.	Quantitativa
Forever focused on fairness: 75 years of organizational justice in Personnel Psychology	2023	Colquitt, J.A., Hill, E.T., De Cremer, D.	Realizar uma revisão do progresso no campo da justiça organizacional, com especial atenção aos artigos publicados em Psicologia Pessoal.	Bibliométrica
The role of organizational justice and job satisfaction in mitigating turnover intention of emotionally exhausted employees: evidence from Vietnam	2023	Nguyen, P.D., Nguyen, N.P., Nguyen, L.D., Le, T.H.	Este estudo examina a exaustão emocional dos funcionários e a intenção de rotatividade como consequências de comportamentos problemáticos dos clientes e testa o papel da justiça organizacional percebida e da satisfação no trabalho na mitigação dessas consequências.	Quantitativa
Why and how targets' negative workplace gossip exhort knowledge hiding? Shedding light on organizational justice	2023	Khan, A.G., Li, Y., Akram, Z., Akram, U.	Analisar a influência da fofoca negativa no local de trabalho no comportamento e na atitude dos funcionários. Especificamente, os autores exploram o mecanismo subjacente do esgotamento do ego pessoal e as condições limítrofes da justiça organizacional para lançar uma nova luz sobre o processo em questão.	Quantitativa
Organizational Justice and it's Impact on Job Burnout (A Case study in Zarqa Governmental Hospital)	2023	Shehadeh, H.K.	O principal objetivo deste artigo é investigar o impacto da justiça organizacional no burnout dos funcionários de um Hospital Governamental de Zarqa.	Quantitativa
Impact of organizational justice on the leader-member exchange relationship: The case study of tourism enterprises in the Mekong River Delta	2023	Kieu, L.T.	Este estudo tem como objetivo identificar fatores de justiça organizacional que afetam a troca líder-membro em empresas de turismo na região do Delta do Rio Mecom.	Quantitativa
The role of organizational justice and social interaction in mitigating the negative effects of high-performance member retailers on strategic integration	2023	Park, J.Y., Kim, C.	Este estudo testa a ligação entre varejistas de alto desempenho e a integração estratégica para grupos de compras no varejo, bem como a mediação e moderação da integração social e justiça organizacional, respectivamente.	Quantitativa

Servant leadership in relation to organizational justice and workplace deviance in public hospitals	2023	Yasir, M., Jan, A.	Este estudo tem como objetivo investigar a inter-relação entre liderança servidora, justiça organizacional e desvio no local de trabalho de enfermeiros em hospitais do setor público.	Quantitativa
Role of Organizational Justice in Linking Leadership Styles and Academics' Performance in Higher Education	2023	Khan, I.U., Gan, G.G.G., Khan, M.T.I., Saif, N.	Examinar a relação dos estilos de liderança (transformacional e transacional) com o desempenho dos funcionários através do papel mediador da justiça organizacional.	Quantitativa
Organisational justice, job performance and work engagement: The mediating role of perceived supervisory support	2023	Ahamed, A.A., Patrick, H.A., Kareem, J., Mukherjee, U., Napoleon, M.P.	O objetivo de investigação do estudo foi verificar se a percepção de suporte da supervisão faz a mediação entre a justiça organizacional, o envolvimento no trabalho e o desempenho profissional dos docentes em instituições de ensino superior.	Quantitativa
Effects of Organizational Justice on Employee Satisfaction: Integrating the Exchange and the Value-Based Perspectives	2023	Lee, H.-W., Rhee, D.-Y.	Este estudo examinou os efeitos mediadores das ligações de motivação intrínseca e extrínseca entre a justiça organizacional e a satisfação dos funcionários.	Quantitativa
Exploring diversity, equity, and inclusion in hospitality and tourism firms through the organizational justice and stakeholder theories	2023	Im, J., Chung, Y.K., Qin, D.D.	Ao integrar a teoria das partes interessadas, que enfatiza a consideração das necessidades das várias partes interessadas nos processos organizacionais, resultados e interações da teoria da justiça organizacional, o presente estudo fornece uma lente relevante e robusta para explicar a diversidade, equidade e inclusão, bem como os seus avanços no campo.	Qualitativa
Exploring relationships among work–family interfaces, organizational commitment, organizational justice and occupational stress in Vietnamese state organizations	2023	Tran, Q.H.N.	O objetivo deste artigo é investigar o impacto da interface trabalho-família no comprometimento organizacional com o papel mediador do estresse ocupacional e da justiça organizacional nos setores estatais vietnamitas.	Quantitativa
Burnout, Organizational Justice, Workload, and Emotional Regulation among Medical	2023	Claponea, R.M., Iorga, M.	O objetivo deste estudo foi avaliar os níveis de justiça organizacional, regulação emocional e carga de trabalho associados ao nível de	Quantitativa

and Non-Medical Personnel Working in Romanian Healthcare Units			burnout vivenciado em equipes médicas e não médicas de unidades médicas públicas e privadas.	
Is There a Right Way to Lay Off Employees in Times of Crisis? The Role of Organizational Justice in the Case of Airbnb	2023	Lee, S., Hong, S., Lee, B.G.	Usando o exemplo da recente demissão de 25% da sua força de trabalho pelo Airbnb, focamos no papel da justiça organizacional na mitigação dos impactos psicológicos negativos das demissões.	Quantitativa
Workplace Well-Being: The Roles of Perceived Organizational Support, Organizational Justice and Workplace Spirituality	2023	Na'imah, T., Tjahjono, H.K., Madjid, A.	Este estudo mede os fatores pessoais e organizacionais que afetam o bem-estar no trabalho teoria motivacional de Herzberg. Tem como objetivo avaliar os papéis do apoio organizacional percebido, da justiça organizacional e da espiritualidade no local de trabalho no bem-estar laboral dos professores.	Quantitativa
CSR gap and firm performance: An organizational justice perspective	2023	Cao, S., Yao, H., Zhang, M.	Com base na perspectiva da justiça organizacional, este estudo examinou o impacto dos investimentos externos e internos em responsabilidade social corporativa no desempenho das empresas.	Quantitativa
Policing the pandemic: Frontline officers' perspectives on organisational justice	2023	Martin, D., Leslie, N., Graham, W.	Examinar, a partir da perspectiva de justiça organizacional, as percepções de justiça intraorganizacional e como estas podem ter impactado diretamente nas respostas dos agentes da linha de frente durante a pandemia.	Quantitativa
Examining the Moderating Effect of Occupational Status on the Association of Organizational Justice and Job Satisfaction	2023	Jilili, M., Aini, A.	O estudo teve como objetivo explorar o efeito moderador do status ocupacional na relação entre justiça organizacional e satisfação no trabalho dos funcionários.	Quantitativa
Organizational justice and employees' intention to stay: the mediating role of job satisfaction	2023	Knezović, E., Neimarlija, I.	Este estudo investiga as relações entre as quatro dimensões da justiça organizacional (distributiva, processual, interpessoal e informativa) e a intenção dos funcionários de permanecer em organizações na Bósnia e	Quantitativa

			Herzegovina, considerando o papel mediador da satisfação no trabalho.	
A moderated mediation model of counterproductive work behaviour, organisational justice, organisational embeddedness and psychological ownership	2023	Mehmood, S.A., Malik, A.R., Nadarajah, D., Saood Akhtar, M.	Este estudo teve como objetivo investigar os mecanismos pelos quais a justiça organizacional influencia o comportamento contraproducente no trabalho.	Quantitativa
Contrasting the role of trustworthy versus fair supervisors in organizational justice models of policing outcomes	2023	Peacock, R.P., Kutnjak Ivkovich, S., Borovec, K., Cajner Mraovic, I.	Este estudo examina como as dimensões da confiabilidade do supervisor e da justiça processual entre pares se comparam com a justiça processual no seu papel na definição dos resultados policiais.	Quantitativa
Can individualism/collectivism paradigm explain disparate roles for intermediaries in an organizational justice model of police compliance with agency rules?	2023	Peacock, R.P., Kutnjak Ivkovich, S., Wu, Y., (...), Pavlović Vinogradac, V., Vinogradac, M.	Investigar se as diferenças nas culturas sociais impactam o caminho pelo qual um componente-chave da cultura organizacional, a justiça processual de supervisão, influencia o cumprimento das regras da agência policial pelos policiais.	Quantitativa
Emotional intelligence, organizational justice and work outcomes	2023	Mustafa, M.J., Vinsent, C., Badri, S.K.Z.	Este estudo tem como objetivo explorar as associações entre inteligência emocional, percepções de justiça organizacional e resultados de trabalho.	Quantitativa
Does the perception of organizational justice determine employees' affective commitment? The mediating role of organizational trust	2023	Malla, S.S., Malla, S.	O objetivo deste artigo é identificar os antecedentes do comprometimento afetivo e se a confiança organizacional medeia a relação entre as dimensões da justiça organizacional e do comprometimento afetivo.	Quantitativa
Perceptions of ethical climate and organizational justice as antecedents to employee performance: The mediating role of employees' attributions of leader effectiveness	2023	Fein, E.C., Tziner, A., Vasiliu, C.	O objetivo principal deste estudo foi investigar o papel mediador das atribuições dos funcionários de eficácia do líder nas relações entre as percepções de (a) clima ético e (b) justiça organizacional e tipos de desempenho positivos e negativos.	Quantitativa
How does perceived organizational justice mediate talent management of non-high potential employees and their outcomes?	2023	Alimansyah, M., Takahashi, Y.	Este estudo examina como a justiça organizacional percebida medeia a relação entre a gestão de talentos e os resultados dos	Quantitativa

			funcionários de baixo potencial (ou seja, comprometimento afetivo, satisfação no trabalho e intenção de sair) no setor público, esclarecendo assim os mecanismos subjacentes.	
Organisational justice and strain-based conflict among Nigerian prison officers	2023	Jenkins, M., Lambert, E.G., Elechi, O.O., (...), Lanterman, J.L., Barrington, C.	Analisar o efeito da justiça organizacional na tensão do conflito trabalho-família dos funcionários prisionais nigerianos.	Quantitativa
Research on the Relationship between Organizational Justice, Emotional Labor and Job Satisfaction – A Case of Flight Attendants	2023	Yu, C.-Y., Sun, H.-H., Chenv, S.-C.	Esta pesquisa explora principalmente a justiça organizacional, o trabalho emocional e a satisfação no trabalho para comissários de bordo.	Quantitativa
Work motivation in three-way interaction with organizational justice across four different managerial positions	2023	Giamos, D., Shkoler, O., Tziner, A., Vasiliu, C., Shertzer, Y.	O presente estudo visa propor uma nova interação tripartida entre motivação profissional (intrínseca/extrínseca) e ambiente de trabalho (justiça organizacional), no contexto romeno.	Quantitativa
Perceived Organizational Support and Performance: Moderated Mediation Model of Psychological Capital and Organizational Justice – Evidence from India	2023	Patnaik, S., Mishra, U.S., Mishra, B.B.	Analisar o papel mediador do capital psicológico na relação entre percepção de suporte organizacional e desempenho. Além disso, investigar o papel moderador da percepção de justiça organizacional nessa relação indireta.	Quantitativa
Organizational justice research: A review, synthesis, and research agenda	2023	Adamovic, M.	Realizar uma revisão geral e semi-sistemática da literatura sobre justiça organizacional.	Bibliométrica
Effect of organisational justice on workplace deviance in Nigerian public universities	2023	Obalade, G.O., Mtembu, V.	O objetivo deste estudo é avaliar o efeito da justiça organizacional no comportamento contraproducente no trabalho nas universidades públicas nigerianas.	Quantitativa
The influence of perceived organizational exploitation on frontline hospitality employees' workplace deviance: an organizational justice perspective	2023	Huang, X., Ye, Y., Wang, Z., Liu, X., Lyu, Y.	Este estudo tem como objetivo investigar como a exploração organizacional percebida induz desvios organizacionais e interpessoais dos funcionários da linha de frente do setor hoteleiro. Especificamente, este estudo explorou o efeito mediador da justiça	Quantitativa

			distributiva e processual, bem como o efeito moderador da sensibilidade à justiça.	
The Effect of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: Double Mediating Effects of Psychological Contract and Subjective Career Success	2023	Kim, H.J., Yu, M.	Este estudo tem como objetivo examinar os efeitos mediadores dos contratos psicológicos e do sucesso subjetivo na carreira e o efeito da justiça organizacional no comportamento de cidadania organizacional de enfermeiros hospitalares.	Quantitativa
Effects of Organizational Silence and Organizational Justice on Bullying among Hospital Nurses at Work	2023	Lee, M.-A., Kim, B.-J.	Este estudo teve como objetivo investigar os efeitos do silêncio organizacional e da justiça organizacional sobre o bullying entre enfermeiros hospitalares no seu local de trabalho.	Quantitativa
Impact of Organizational Justice on Employee Satisfaction Among Punjab Police: An Empirical Investigation in the Post Model Town Incident Time	2023	Siddiqi, A.F.I., Khan, M.T.	O objetivo do estudo é investigar o impacto da justiça organizacional e suas dimensões na satisfação no trabalho da Polícia de Punjab, após o incidente da Cidade Modelo que prejudicou gravemente o seu contexto organizacional.	Quantitativa
The Impact of Organizational Justice on the Organizational Citizenship Behavior of Contract Workers in Indonesia: The Role of Exchange Quality and Multifocal Trust	2023	Waskito, J., Kussudyarsana, Imronudin, Linansya, W.	Este estudo tem como objetivo examinar o papel da dupla mediação da confiança baseada na cognição e da confiança baseada no afeto, juntamente com a qualidade das trocas (percepção de suporte organizacional e troca líder-membro), na influência da justiça organizacional sobre o comportamento de cidadania organizacional.	Quantitativa
How do institutional forces affect firm agility through organisational justice? Differences between Chinese and foreign firms in China	2023	Feng, M., Yu, W., Chavez, R., Cadden, T., Wong, C.Y.	Este artigo integra a teoria institucional com a literatura sobre justiça organizacional e agilidade para explorar se as forças institucionais (ou seja, a proteção legal, a importância do guanxi e o apoio governamental) afetam a agilidade de empresas locais e estrangeiras na China através da justiça organizacional.	Quantitativa

Linking organizational justice with positive behavior in temporary organization: The mediating role of cooperative willingness	2023	Liu, X., Guo, P., Guo, N., Du, J.	Analisar a relação entre justiça organizacional e comportamento positivo mediada pela vontade cooperativa em trabalhos temporários.	Quantitativa
Effect of psychosocial safety climate and organizational justice on affective commitment: A study in the Algarve hotel sector during the COVID-19 pandemic	2023	Viseu, J., Guerreiro, S., de Jesus, S.N., Pinto, P.	Este estudo teve como objetivo analisar como o clima de segurança psicossocial e a justiça organizacional estavam relacionados com: (a) o engajamento no trabalho por meio do capital psicológico positivo (PsyCap); e (b) o comprometimento afetivo através do engajamento no trabalho, numa amostra de 217 trabalhadores da hotelaria do Algarve (Portugal).	Quantitativa
Unfairness and Stress—An Examination of Two Alternative Models: Organizational-Justice and Effort–Reward Imbalance	2023	Murtaza, G., Roques, O., Siegrist, J., Talpur, Q.-U.-A.	Analisar a relação entre (in)justiça organizacional e desequilíbrio esforço-recompensa e suas consequências em duas amostras distintas de funcionários.	Quantitativa
Exploring the Role of Perceived Organizational Justice and Organizational Commitment as Predictors of Job Satisfaction among Employees in the Hospitality Industry	2023	Ghaderi, Z., Tabatabaei, F., Khoshkam, M., Shahabi Sorman Abadi, R.	Neste estudo, examinamos o impacto da justiça organizacional e do comprometimento organizacional dos funcionários na satisfação no trabalho dos funcionários.	Quantitativa
A safe space for local knowledge sharing in sustainable tourism: an organisational justice perspective	2023	Rastegar, R., Ruhanen, L.	Para abordar questões de justiça no contexto do turismo sustentável, este estudo propõe uma estrutura para facilitar o compartilhamento de conhecimento num contexto local baseado na diversidade e na incorporação de múltiplas formas e fontes de conhecimento.	Ensaio teórico
Inclusive leadership and career adaptability: the mediating role of organization-based self-esteem and the moderating role of organizational justice	2023	Shabeer, S., Nasir, N., Rehman, S.	O objetivo desta pesquisa é testar o impacto da liderança inclusiva do supervisor na habilidade de adaptabilidade de carreira dos subordinados, bem como conceituar a autoestima baseada na organização como mediadora e a justiça organizacional como moderadora nessa relação.	Quantitativa

Fonte: Elaboração própria.

Sumariamente, foram localizados 45 trabalhos de abordagem quantitativa, um artigo qualitativo, dois estudos bibliométricos e um ensaio teórico (Quadro 6).

Aebissa, Dhillon e Meshesha (2023) desenvolveram um modelo teórico que analisa como as dimensões da justiça organizacional (distributiva, processual, informacional e interpessoal) e o comportamento de cidadania afetam a conformidade das políticas de segurança da informação dos funcionários. Os resultados da pesquisa empírica com 276 respondentes indicam que o comportamento de cidadania relacionado à segurança medeia, parcialmente, os efeitos da justiça processual, informacional e interpessoal na intenção de conformidade das políticas de segurança da informação.

Por sua vez, Ye, Liu e Tan (2023) analisaram os principais fatores que afetam o comportamento inovador dos funcionários, a partir dos três fatores de justiça organizacional (distributiva, procedimental e interacional) e a liderança ética. Com uma amostra de 323 questionários, os resultados mostraram que a justiça distributiva e a interacional influenciaram, positivamente, o comportamento inovador dos funcionários. A liderança ética teve um efeito positivo significativo sobre o comportamento de inovação dos funcionários e sobre a justiça interacional.

Analisando a motivação organizacional, Ha e Moon (2023) mostraram que a justiça organizacional se relaciona, positivamente, à ausência voluntária do funcionário e, além disso, enquanto a motivação extrínseca no trabalho atenua a relação positiva entre a justiça organizacional e a ausência voluntária, a motivação intrínseca no trabalho aumenta a relação positiva entre a justiça organizacional e a ausência voluntária.

Lambert *et al.* (2023) avaliaram o papel a justiça organizacional no estresse dos trabalhadores do setor prisional. Os resultados revelaram que as três dimensões da justiça organizacional explicam, significativamente, o estresse entre os trabalhadores prisionais. Os funcionários da prisão que tinham percepções mais altas de justiça interpessoal, distributiva e procedimental relataram com menor frequência o estresse ocupacional. Ademais, os homens se mostraram mais propensos a relatarem níveis mais elevados de estresse do que as mulheres.

O estudo de Nguyen *et al.* (2023) examinou a exaustão emocional do funcionário e a intenção de rotatividade como consequências de comportamentos problemáticos do cliente e testou o papel da justiça organizacional percebida e da satisfação no trabalho para minimizar esses efeitos. Os resultados da modelagem de equações estruturais mostraram que comportamentos abusivos e excessivamente exigentes do cliente têm efeitos positivos na exaustão emocional, o

que, por sua vez, reduz a satisfação no trabalho e, conseqüentemente, a intenção de rotatividade. Além disso, a justiça organizacional tem efeito mitigador na relação entre exaustão emocional e intenção de rotatividade.

Outros estudos identificaram o impacto da justiça organizacional sobre o *burnout* no trabalho (SHEHADEH, 2023), a influência das dimensões distributiva, processual, interpessoal e informativa da justiça organizacional na troca líder-membro (KIEU, 2023), uma relação positiva entre liderança e justiça organizacional e negativa entre justiça organizacional e desvio no local de trabalho (YASIR; JAN, 2023), a mediação parcial do suporte organizacional na relação entre justiça organizacional, engajamento e desempenho no trabalho (AHAMED *et al.*, 2023), o efeito da justiça organizacional e da espiritualidade organizacional para melhoria do bem-estar dos professores no trabalho (NA'IMAH; TJAHJONO; MADJID, 2023), o impacto positivo e significativo da justiça organizacional na satisfação do funcionário no trabalho (JILILI; AINI, 2023), a influência positiva das percepções de justiça distributiva e informacional no comprometimento afetivo dos funcionários (MALLA; MALLA, 2023).

A pesquisa conduzida por Lee e Rhee (2023) investigou os efeitos mediadores dos vínculos de motivação intrínseca e extrínseca na relação entre a justiça organizacional e satisfação do funcionário. A análise mostrou que os efeitos mediadores indiretos da motivação intrínseca foram maiores do que aqueles da motivação extrínseca para a justiça procedimental e interacional, enquanto o efeito mediador da motivação extrínseca foi maior quando se trata da justiça distributiva. Por outro lado, o estudo de Ghaderi *et al.* (2023) com funcionários do setor hoteleiro mostrou que somente a justiça distributiva tem uma forte relação com a satisfação no trabalho, ou seja, ao contrário de estudos anteriores, os autores não encontraram nenhuma relação direta entre justiça processual e interacional com a satisfação no trabalho dos empregados.

Analisando o contexto específico da área da saúde, Claponea e Iorga (2023) avaliaram os níveis de justiça organizacional, regulação emocional e carga de trabalho associados ao nível de *burnout* experimentado por profissionais da saúde. Os médicos relataram maior percepção de justiça organizacional do que os não médicos, o que também é evidenciado pelo nível da dimensão carga de trabalho, que registra valores mais elevados para os não médicos. Além disso, os médicos são menos propensos à exaustão emocional e à despersonalização do que os demais profissionais.

Knezović e Neimarlija (2023) investigaram as relações entre as quatro dimensões da justiça organizacional (distributiva, processual, interpessoal e informacional) e a intenção de permanência dos funcionários em organizações na Bósnia e Herzegovina, considerando o papel mediador da satisfação no trabalho. A coleta dos dados resultou em 336 respostas de funcionários de empresas privadas e organizações não governamentais. A modelagem de equações estruturais mostrou que as dimensões de justiça organizacional se relacionam à intenção de permanência, exceto a justiça processual. De forma similar, a satisfação no trabalho é um mediador pleno em todas as relações, mas não para justiça processual.

Mustafa, Vinsent e Badri (2023) exploraram as relações entre percepções de inteligência emocional, justiça organizacional e resultados de trabalho. Os resultados quantitativos da modelagem de equações estruturais apontaram que a inteligência emocional impactou, diretamente, a justiça organizacional (distributiva, processual e interacional), bem como a satisfação no trabalho e as intenções de rotatividade. Por outro lado, somente a justiça distributiva medeia parcialmente a relação entre inteligência emocional, satisfação no trabalho e intenções de rotatividade.

Uma agenda de pesquisa empírica extensa comprova que a percepção de injustiça no trabalho causa impacto negativo sobre os resultados dos funcionários (Murtaza *et al.*, 2023). Somando esforços a essa agenda, Murtaza *et al.* (2023) analisaram a relação entre injustiça e estresse, mostrando que a injustiça organizacional e o desequilíbrio esforço-recompensa relacionam-se, positivamente, ao esgotamento profissional e à intenção de rotatividade.

Com o intuito de investigar a influência da justiça organizacional no comportamento contraproducente no trabalho por meio de um modelo de mediação moderada com a integração organizacional e a propriedade psicológica, Mehmood *et al.* (2023) verificaram que a integração organizacional desempenha um papel significativo na mediação dos efeitos negativos da justiça organizacional no comportamento contraproducente. Adicionalmente, a propriedade psicológica moderou a influência da integração organizacional no CCT.

Fein, Tziner e Vasiliu (2023) identificaram que a atribuição de eficácia do líder é um fator mediador da relação entre clima ético e percepções de justiça em dois tipos de desempenho: comportamento de cidadania organizacional e comportamentos contraproducentes no trabalho. O comportamento contraproducente também surgiu na pesquisa que investigou o efeito da justiça organizacional no comportamento contraproducente em universidades públicas

nigerianas (OBALADE; MTEMBU, 2023), e os resultados mostraram que a justiça procedimental tem um efeito significativo e crescente no desvio organizacional e interpessoal. Por outro lado, a justiça interpessoal tem um efeito redutor significativo no desvio organizacional, enquanto a justiça informacional e distributiva não determina o CCT.

Analisando funcionários da área de turismo/hospitalidade, Huang *et al.* (2023) identificaram que a percepção de exploração organizacional induz o desvio organizacional e interpessoal, por meio das percepções de justiça distributiva e procedimental. Assim, uma menor percepção de justiça causa uma maior percepção de exploração organizacional, o que influencia o comportamento contraproducente nas dimensões desvio organizacional e interpessoal.

Adamovic (2023) realizou uma revisão geral e semi-sistemática da literatura sobre justiça organizacional, com o intuito de ampliar as pesquisas anteriores e estimular novos rumos para investigação, tais como a questão cultural da justiça, justiça em diversos ambientes de trabalho, justiça e conflito, e a natureza mutável do trabalho e da justiça. Assim, uma base teórica para a integrar justiça organizacional com a pesquisa sobre conflito no local de trabalho, diversidade e dissimilaridade, valores culturais, relacionamentos com colegas de trabalho e a natureza mutável do trabalho foi criada. Foi mostrado que muitos estudos analisam os impactos da justiça organizacional nos resultados que os funcionários entregam.

Na seção seguinte, será apresentado o construto comportamento contraproducente no trabalho.

## **2.5 Comportamento Contraproducente no Trabalho**

Não é de hoje que os pesquisadores se debruçam sobre o comportamento contraproducente no trabalho (CCT), ainda que tais comportamentos não fossem compreendidos como parte do conceito que atualmente os engloba. Comumente, rotatividade, absenteísmo, assédio moral, roubos, fraudes, entre outros eram analisados de forma isolada e não em um grupo de comportamentos, como propõem os estudiosos sobre comportamento contraproducente (FERREIRA, 2013). Conforme Ferreira (2013), pesquisadores como Bennett e Robinson (2000), Marcus e Schuler (2004), Vardy e Weitz (2004) empregaram esforços para compreender os comportamentos contraproducentes no âmbito organizacional como parte de um construto mais abrangente, sistemático, teórico e conceitual.

O comportamento contraproducente no ambiente de trabalho é aquele que ocorre intencionalmente e a organização o considera como contrário aos seus interesses (VARDI; WEITZ, 2003). Conforme Spector e Fox (2005), a sua principal característica é a intencionalidade, isto é, o funcionário deve decidir propositalmente se comportar de tal forma que seja especialmente destinada a causar prejuízos para a organização. Complementarmente, Martinko, Gundlach e Douglas (2002) afirmam que o comportamento contraproducente resulta de uma interação entre indivíduos e ambiente, onde as concepções que o indivíduo possui sobre o meio e os resultados esperados o conduzem a tal comportamento.

Várias perspectivas teóricas sobre comportamento contraproducente incorporam um fator ligado ao processamento de informações, de modo que dois elementos são comuns em tais perspectivas e descrevem: (1) a forma como os indivíduos avaliam a qualidade de seus resultados (por exemplo, justiça percebida, sucesso ou fracasso percebido); e (2) como as crenças sobre as causas de seus resultados afetam o comportamento (MARTINKO; GUNDLACH; DOUGLAS, 2002).

Essa avaliação da qualidade dos resultados usualmente inclui um processo comparativo que revela percepções de desequilíbrio, injustiça ou alguma forma de desigualdade. Dessa forma, ainda que duas pessoas percebam que seus resultados são injustos, são os processos individuais de raciocínio causal que se manifestam no entendimento sobre as causas de seus resultados que predizem suas reações contraproducentes, ou seja, se um indivíduo atribui um resultado negativo às suas características individuais (por exemplo, falta de esforço), ele possivelmente assumirá a culpa e não se envolverá em comportamentos contraproducentes (MARTINKO; GUNDLACH; DOUGLAS, 2002).

Ademais, para Martinko, Gundlach e Douglas (2002), essa teoria da atribuição auxilia na explicação dos motivos ou razões subjacentes aos comportamentos, ou seja, quando confrontados com resultados negativos, alguns indivíduos optam por direcionar seu comportamento de maneira retaliatória, enquanto outros mobilizam seus esforços internamente para gerar formas autodestrutivas de comportamento contraproducente, a exemplo do uso de álcool e drogas.

Outra limitação potencial para a literatura sobre CCT é que, na maioria das pesquisas, os respondentes são perguntados se cometeram ou não determinados atos, sem averiguar suas

motivações para isso (SPECTOR; FOX, 2005). Por isso, torna-se relevante buscar informações adicionais sobre os motivos subjacentes que levam ao CCT, como proposto nesta tese.

Para mensurar tais comportamentos, Bennett e Robinson (2000) desenvolveram uma escala, a *Workplace Deviance Scale* (WDS), composta por 19 itens e dois fatores denominados desvio organizacional e desvio interpessoal. O fator desvio organizacional abarca comportamentos que prejudicam diretamente a organização, e o desvio interpessoal refere-se aos comportamentos prejudiciais a outros indivíduos inseridos no ambiente organizacional. Frisa-se que o construto comportamento contraproducente engloba ações direcionadas tanto à organização quanto às pessoas, como corroborado por Spector e Fox (2005) que estendem o dano aos funcionários, clientes e outros atores interessados, visto que podem surgir situações em que um funcionário prejudica um colega de trabalho ou um cliente.

Cabe ressaltar que existem diferenças entre os tipos de comportamento contraproducentes, de modo que o desvio se distingue da agressão, retaliação e vingança, pois não há especificação do motivo subjacente para o comportamento – por exemplo, causar dano (agressão e retaliação) ou restabelecer a ordem social (vingança) (SPECTOR; FOX, 2005).

Nesse sentido, Spector *et al.* (2006) utilizaram cinco subescalas da Lista de Verificação de Comportamento Contraproducente no Trabalho (abuso contra os outros, desvio de produção, sabotagem, roubo e afastamento) para comparar com os seguintes eventuais antecedentes: dois estressores no trabalho (conflito interpessoal e restrições organizacionais), duas formas de justiça (distributiva e processual), satisfação no trabalho e duas medidas de emoção negativa. Os resultados mostraram que o abuso tende a estar mais associado aos estressores no trabalho do que às tensões psicológicas, e foi mais fortemente relacionado às emoções perturbadoras do que ao tédio. O roubo foi mais fortemente correlacionado ao conflito interpessoal. A retirada estava associada ao tédio e chateação. A sabotagem foi mais significativamente relacionada à raiva e ao estresse (SPECTOR *et al.*, 2006).

Outra possibilidade de classificação dos comportamentos contraproducentes é em relação ao seu impacto, de forma que eles podem ser considerados de alta ou baixa gravidade, conforme apresentado no Quadro 7, a seguir.

**Quadro 7 – Tipologia de comportamentos contraproducentes**

<b>Dimensão/unidimensional</b>	<b>Alvo do comportamento</b>	<b>Exemplos</b>
Muito graves	Orientado para a propriedade	Furtar propriedade
		Mentir sobre horas trabalhadas
		Aceitar suborno
		Sabotar equipamento
	De natureza interpessoal	Violência verbal e física
		Assédio sexual
		Roubar os colegas
		Desrespeitar o outro
Pouco graves	Orientados para a produção	Abandonar o local de trabalho mais cedo
		Exceder pausas de descanso
		Trabalhar devagar intencionalmente
		Desperdiçar recursos
		Chegar tarde deliberadamente
	De natureza política	Mostrar favoritismo
		Culpar colegas
		Competir sem benefícios
		Atos desrespeitosos e desleais
		Falar sobre os colegas

Fonte: Silva (2020, p. 30).

Importante salientar que os comportamentos contraproducentes em qualquer uma das suas modalidades são perniciosos para as organizações, independentemente do alvo ou da gravidade (SILVA, 2020).

A próxima seção apresenta alguns estudos recentes sobre o tema.

## **2.6 Pesquisas recentes sobre Comportamento Contraproducente no Trabalho**

Para mapear as pesquisas mais recentes na literatura brasileira sobre comportamento contraproducente no trabalho, foi realizado um levantamento dos artigos publicados nos últimos cinco anos sobre o tema na plataforma SPELL. A busca com o termo “comportamento contraproducente”, período de publicação “2019 a 2023”, tipo de documento “artigo”, área de conhecimento “todas” e idioma “português” retornou somente 5 resultados. Devido ao baixo quantitativo de estudos encontrados, uma nova pesquisa foi realizada com o termo no plural, “comportamentos contraproducentes”, e três artigos foram localizados. Desconsiderando as duplicidades e um artigo que não abordava diretamente o tema em questão, restaram três artigos

de abordagem quantitativa, um ensaio teórico e nenhum deles analisa especificamente jovens trabalhadores. Observem-se suas sínteses no Quadro 8.

**Quadro 8 – Estudos sobre comportamentos contraproducentes publicados nos últimos 5 anos (2019-2023) localizados no SPELL**

<b>Título</b>	<b>Ano</b>	<b>Autor(es)</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Abordagem</b>
Maquiavelismo e sua Relação com Atividades Contraproducentes nos Estudantes de Ciências Contábeis	2019	Ronilson Soares Aves, Lorenza Puppim Pinto Amaral Costa, Eduardo Mendes Nascimento e Jacqueline Veneroso Alves da Cunha	Mensurar e classificar traços de personalidade maquiavelista com o propósito de associá-los a comportamento contraproducente em futuros profissionais da contabilidade.	Quantitativa
Gestores, Engajamento e Comportamentos Políticos: Uma Relação Não Linear	2020	Romulo Matos de Moraes e Aridélmo José Campanharo Teixeira	Investigar como gestores de diversas empresas, com diferentes níveis de Engajamento no Trabalho encaram a presença de comportamentos políticos em suas organizações.	Quantitativa
O Efeito da Liderança Despótica no Comportamento Contraproducente: O Papel da Autoestima Reduzida Baseada na Organização e da Estabilidade Emocional	2021	Muhammad Anwar ul Haq, Mirza Ashfaq Ahmed, Sobia Shabeer e Shaista Khalid	Examinar o efeito do comportamento de liderança despótica no comportamento contraproducente dos liderados.	Quantitativa
Conexões entre justiça organizacional, engajamento e comportamentos contraproducentes	2022	Silas Dias Mendes Costa	Este ensaio teórico tem como objetivo propor uma articulação entre os construtos de justiça organizacional, engajamento e comportamentos contraproducentes, apresentando um modelo teórico relacional que pode ser utilizado junto a diferentes grupos de trabalhadores.	Ensaio teórico

Fonte: Elaboração própria.

Um dos artigos identificados verificou os traços de personalidade maquiavelista e suas possíveis associações ao comportamento contraproducente de estudantes matriculados em quatro Instituições de Ensino Superior, duas públicas e duas particulares (AVES *et al.*, 2019). Salienta-se que “o comportamento contraproducente [...] pode desvirtuar a empresa do objetivo proposto por seus principais executivos e acionistas, e indivíduos com características maquiavélicas podem conduzir a empresa por caminhos não satisfatórios às suas políticas e práticas” (AVES *et al.*, 2019, p. 105). A amostra obtida foi de 137 respondentes e por meio de uma análise quantitativa descritiva os resultados apontaram para a predominância de um perfil maquiavelista moderado, e não foi possível inferir empiricamente que o maquiavelismo se relaciona ao comportamento contraproducente dos estudantes analisados.

Em outra perspectiva, Haq *et al.* (2021) investigaram o efeito do comportamento de liderança despótica no comportamento contraproducente dos liderados. O estudo foi realizado em PMEs (Pequenas e Médias Empresas) do Paquistão. Evidenciou-se que o efeito da liderança despótica no comportamento contraproducente é mais fraco para os indivíduos com alta estabilidade emocional e mais forte sobre aqueles com baixa estabilidade emocional.

No ensaio teórico elaborado por Costa (2022), mencionado anteriormente na seção sobre as pesquisas recentes do tema justiça organizacional, foi proposto um modelo integrando os construtos justiça organizacional, engajamento no trabalho e comportamentos contraproducentes. Segundo o autor, quando o funcionário percebe justiça (distributiva, procedimental, interacional) no ambiente laboral, ele possivelmente irá se engajar no trabalho (vigor, dedicação e absorção). Em contrapartida, quando há percepção de injustiça, o funcionário tende a se comportar de maneira contraproducente (individual e organizacional).

Com base nos estudos apresentados, nota-se que o principal intuito dos autores foi analisar o impacto de construtos antecedentes no comportamento contraproducente. Adicionalmente, o ensaio teórico de Costa (2022) propõe um modelo que integra justiça organizacional e CCT, relação averiguada na pesquisa da presente tese com o foco nos jovens trabalhadores, público para o qual não foram identificados estudos na plataforma consultada.

A escassez de estudos localizados no SPELL sobre a temática segue o mesmo padrão já observado por Coutinho (2014) ao afirmar que, no Brasil, é possível localizar estudos que abordam comportamentos negativos específicos no ambiente laboral, no entanto, considerando

o termo “comportamento contraproducente no trabalho”, o número de pesquisas ainda é incipiente.

Em se tratando das pesquisas internacionais, um número mais expressivo de pesquisas sobre o tema foi encontrado na base de dados Scopus. A busca com o termo “counterproductive work behavior”, período de publicação “2019 to present”, tipo de documento “article”, área de conhecimento “Business, Management and Accounting” e “Social Sciences” retornou 112 resultados. Assim, optou-se por analisar somente os 19 artigos publicados no período de janeiro a julho de 2023 (Quadro 9).

**Quadro 9 – Estudos sobre comportamento contraproducente publicados em 2023 localizados no Scopus**

<b>Título</b>	<b>Ano</b>	<b>Autor(es)</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Abordagem</b>
Mediating roles of employee cynicism and workplace ostracism on the relationship between perceived organizational politics and counterproductive work behavior	2023	Ugwu, F., Nwali, A.C., Ugwu, L.E., (...), Ozurumba, K.C., Onyishi, I.E.	Este estudo investigou o cinismo dos funcionários e o ostracismo no local de trabalho como caminhos pelos quais a política organizacional percebida está relacionada ao comportamento contraproducente no trabalho direcionado aos colegas de trabalho e à organização.	Quantitativa
A mixed blessing? State mindfulness change, ego depletion and counterproductive work behaviour	2023	Zheng, X., Ni, D., Liu, X., Zhang, M.	Examinamos a mudança da atenção plena no nível intrapessoal e no nível entre pessoas e exploramos seus impactos distintos no esgotamento do ego e, subsequentemente, no comportamento contraproducente no trabalho.	Quantitativa
The Impact of Psychological Contract Breach on Counterproductive Work Behavior Mediated by Organizational Trust and Work Engagement in State Civil Apparatus	2023	Aqil, M., Tjahjono, H.K., Muafi, Prajogo, W.	Este estudo teve como objetivo determinar o impacto da violação do contrato psicológico no comportamento contraproducente no trabalho mediado pela confiança organizacional e pelo envolvimento no trabalho.	Quantitativa
Perceived identity threat and organizational cynicism in the recursive relationship between psychological contract breach and counterproductive work behavior	2023	Griep, Y., Hansen, S.D., Kraak, J.M.	O objetivo é investigar o potencial de uma relação recursiva entre a violação do contrato psicológico e o comportamento contraproducente no trabalho, por meio de dois mecanismos de mediação: ameaça à autoidentidade e cinismo organizacional.	Quantitativa
Making bad things less bad? Impact of green human resource management on counterproductive work behaviors of grassroots employees: Evidence from the hospitality industry	2023	Cao, Y., Yan, B., Teng, Y.	Analisar se a identificação organizacional e o engajamento no trabalho dos funcionários da hotelaria estão intrinsecamente ligados ao processo pelo qual a gestão verde de recursos humanos inibe os comportamentos contraproducentes dos funcionários.	Quantitativa
The buffering effect of micro-daily events on the relationship between the dark triad traits and counterproductive work behavior	2023	Junça-Silva, A., Silva, D.	O objetivo deste estudo foi analisar o papel moderador dos microeventos no trabalho na relação entre as dimensões da tríade sombria	Quantitativa

			da personalidade (maquiavelismo, psicopatia e narcisismo) e os comportamentos contraproducentes no trabalho (em direção à organização e ao indivíduo).	
The increase of counterproductive work behaviour from organizational and individual level due to workplace conflict: a sequential moderated mediation model	2023	Deng, J., Hao, X., Yang, T.	Este estudo tem como objetivo construir um modelo de mediação sequencial moderada para explorar os caminhos do clima organizacional no conflito no local de trabalho e, subsequentemente, no comportamento contraproducente no trabalho.	Quantitativa
A moderated mediation model of counterproductive work behaviour, organisational justice, organisational embeddedness and psychological ownership	2023	Mehmood, S.A., Malik, A.R., Nadarajah, D., Saood Akhtar, M.	Este estudo teve como objetivo investigar os mecanismos pelos quais a justiça organizacional influencia o comportamento contraproducente no trabalho. Esta relação foi explicada por meio de um modelo de mediação moderado onde o enraizamento organizacional é um mediador entre a justiça organizacional e CCT, enquanto a propriedade psicológica é um moderador da relação entre o enraizamento organizacional e o CCT.	Quantitativa
A dual-pathway model for examining the effects of customer mistreatment on an employee's customer-directed counterproductive work behavior: can job autonomy make a difference?	2023	Lu, W., Sun, B., Yu, S., Liu, S.	Esta pesquisa examinou como os maus-tratos ao cliente ativam o comportamento contraproducente direcionado ao cliente, investigando os papéis mediadores da reflexão negativa no trabalho e do afeto negativo.	Quantitativa
Supervisor incivility and counterproductive work behavior: the role of job and personal resources	2023	Naeem, R.M., Weng, Q.D., Hameed, Z., Arain, G.A., Islam, Z.U.	Investigar o Job Crafting (recurso do trabalho) e o lócus de controle interno (recurso pessoal) como moderadores na relação entre a incivildade do supervisor e o comportamento contraproducente dos subordinados em relação à organização.	Quantitativa
Meaningful Work and Counterproductive Work Behaviors: A Serial Mediation	2023	Sîrbu, A.-A., Dorobanțu, I.E., Oprea, B., Ion, A.	Analisar o papel do significado do trabalho na prevenção do CCT, bem como a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional	Quantitativa

			como fatores mediadores na ligação entre o significado do trabalho e o CCT.	
Career plateau and counterproductive work behaviour: a moderated moderation model of abusive supervision and job embeddedness	2023	Jain, V., Chhabra, B.	Baseando-se na teoria da identidade social, o presente estudo teve como objetivo examinar o papel moderador da supervisão abusiva e da inserção no trabalho na relação entre o platô de carreira e o comportamento contraproducente no trabalho.	Quantitativa
Systematic literature review: affective experiences as a predictor of counterproductive work behaviour	2023	Ibrahim, N.H., Makhbul, Z.K.M., Ayob, A.H., Lokman, A.M.	Este estudo tem como objetivo revisar sistematicamente a literatura sobre comportamento contraproducente no trabalho para compreender melhor o papel das experiências afetivas na previsão de tal comportamento.	Bibliométrica
Supervisor interactional injustice and employee counterproductive work behaviour and organisational citizenship behaviours: the mediating role of distrust	2023	Macias, T.A., Chapman, M., Rai, P.	O objetivo é examinar o impacto indireto da injustiça interacional (ou seja, interpessoal e informativa) no comportamento contraproducente no trabalho direcionado ao supervisor e no comportamento de cidadania organizacional direcionado ao supervisor, por meio da desconfiança no supervisor.	Quantitativa
Linkage between hiring and retention of diverse workforce, affective commitment and counterproductive work behavior	2023	Dongrey, R., Rokade, V.	Analisar a relação entre a percepção dos funcionários sobre a contratação e retenção de funcionários diversos, comprometimento afetivo e comportamento contraproducente no trabalho. Além disso, avaliar diferenças na percepção da diversidade étnica em relação às variáveis estudadas.	Quantitativa
Perceived organizational politics, organizational disidentification and counterproductive work behaviour: moderating role of external crisis threats to work	2023	De Clercq, D., Pereira, R.	O objetivo deste estudo é desvendar a relação entre as percepções dos funcionários sobre a política organizacional e o seu comportamento contraproducente no trabalho, postulando um papel mediador da desidentificação organizacional e um papel moderador da	Quantitativa

			percepção sobre as ameaças de crises externas ao trabalho.	
Relationship conflict and counterproductive work behavior: the roles of affective well-being and emotional intelligence	2023	Choi, Y., Yoon, D.J., Lee, J.D., Lee, J.Y.E.	Examinamos o papel mediador do bem-estar afetivo dos funcionários na relação entre conflito de relacionamento e comportamento contraproducente no trabalho e como esse processo varia com base em sua inteligência emocional.	Quantitativa
Exploitative leadership and counterproductive work behavior: a discrete emotions approach	2023	Guo, L., Luo, J., Cheng, K.	Integrando teorias de avaliação de emoções discretas com a literatura sobre regulação emocional, este estudo visa explorar as relações entre liderança exploradora e certos tipos de comportamento contraproducente no local de trabalho.	Quantitativa
"I want to get even before I quit." Bullying, counterproductive work behavior, and turnover intention among kitchen professionals	2023	Roh, E.Y., Tarasi, C., Popa, E.	Esta pesquisa investiga o impacto do bullying (assédio psicológico, ameaça ao status profissional e isolamento social) no comportamento contraproducente no trabalho.	Quantitativa

Fonte: Elaboração própria.

Conforme exposto no Quadro 9, foram localizados 18 artigos quantitativos e um estudo bibliométrico.

Ugwu *et al.* (2023) analisaram o cinismo e o ostracismo no local de trabalho como mediadores da relação entre a política organizacional percebida e o comportamento contraproducente no trabalho, nos fatores organizacional e interpessoal. A partir da modelagem de equações estruturais, os resultados apontaram que a política organizacional percebida se relaciona à dimensão interpessoal do CCT, mas não à dimensão organizacional. O cinismo organizacional não se relaciona às dimensões do CCT, ao contrário do ostracismo no local de trabalho. Por fim, o ostracismo no local de trabalho mediou parcialmente a relação entre os a política organizacional percebida e as duas dimensões do CCT.

Por sua vez, Aqil *et al.* (2023) investigaram o impacto da quebra de contrato psicológico no comportamento contraproducente no trabalho mediado pela confiança organizacional e engajamento. Os autores também trataram os dados por meio da modelagem de equações estruturais e os resultados mostraram que a quebra do contrato psicológico teve um impacto positivo e significativo no comportamento contraproducente no trabalho, a confiança organizacional e o engajamento apresentaram impacto negativo e significativo no comportamento contraproducente e a confiança organizacional mediou diretamente a correlação entre a quebra psicológica do contrato e o CCT. O engajamento no trabalho mediou diretamente a correlação entre a quebra de contrato psicológico e o CCT.

Outros estudos mostraram que a gestão sustentável de recursos humanos reduz os comportamentos contraproducentes no trabalho (CAO; YAN; TENG, 2023), a integração organizacional relaciona-se negativamente com o CCT (MEHMOOD *et al.*, 2023), a incivildade do supervisor é relacionada positivamente ao CCT dos subordinados em relação à organização (NAEEM *et al.*, 2023), e a injustiça interpessoal e informacional afetam indiretamente o comportamento de trabalho contraproducente direcionado ao supervisor por meio da desconfiança no supervisor (MACIAS; CHAPMAN; RAI, 2023).

Quando os trabalhadores percebem que a tomada de decisão é egoísta por parte do superior, aumentam as possibilidades dos mesmos se envolverem em comportamentos contraproducentes para causarem danos ao empregador (DE CLERCQ; PEREIRA, 2023). Nessa perspectiva, o bem-estar afetivo é mediador da relação entre conflito de relacionamento e CCT direcionado para a organização (CHOI *et al.*, 2023).

Com relação ao público a ser focalizado nesta tese, o mesmo se verifica na próxima seção.

## **2.7 Jovens trabalhadores**

“A relação dos jovens com o trabalho e com a escola pode ser concebida como uma construção social, variando de maneira significativa no tempo e no espaço, e de forma dependente do modo de inserção dos indivíduos na estrutura social” (CORROCHANO, 2013, p. 26). A vivência dos jovens no Brasil limita a possibilidade de um conceito de juventude que não considera as diferentes relações sociais, históricas e culturais. Assim, é plausível entender e desenvolver esse conceito por meio da concepção de juventudes (MOURA, 2017).

Essa ideia de “juventudes”, no plural, já havia sido abordada por autores como Pochmann (2000) que identificava problemas na conceituação ampla do público jovem, chamando a atenção para as diferenças internas desse segmento a fim de compreender suas especificidades e desigualdades reproduzidas por razões históricas, sociais e culturais ao invés de pensar uma única juventude homogênea, segundo uma lógica de faixas etárias. Desse modo, faz-se necessária a reflexão sobre as variações produzidas de formas e condições diferentes de ser e se sentir como jovem (POCHMANN, 2000).

Nesse sentido, os jovens que não pertencem à mesma cultura e classe social, experienciam a juventude de forma diferente, já que apesar da aproximação geracional em termos temporais, eles podem compartilhar ou não vivências e crenças e, assim, torna-se praticamente impossível generalizar o termo, como se a juventude de um determinado espaço de tempo tivesse passado pelas mesmas experiências. Logo, existem juventudes que convivem na mesma sociedade e época, mas são diferenciadas por classes sociais, comportamentos, religiões e etnias (BRITO, 2006).

No Brasil, a desigualdade social é responsável pela criação de uma classe trabalhadora que sofre pela vida marcada por aspectos de exploração, humilhação, medo e assédio. O futuro dos filhos, usualmente, segue o mesmo curso. Nesse contexto, o discurso relacionando jovens ao mundo da criminalidade é reforçado pela sociedade. Esse é um dos motivos cruciais para que as famílias assalariadas incentivem o ingresso dos seus jovens no mercado de trabalho, de forma que grande parte destes trabalham para complementar a renda familiar e se responsabilizar por seus gastos pessoais que a família não possui condições de arcar (MOURA, 2017).

Ainda no contexto brasileiro, o estudo de Graebin *et al.* (2019) analisou o significado do trabalho para jovens iniciantes no mercado de trabalho por meio do contrato profissional de aprendizagem no Centro de Integração Empresa Escola – CIEE, unidade operacional de Caxias do Sul (RS). Foram realizadas entrevistas com 50 jovens e os resultados mostraram que somente as características de aprendizado (conhecimento/experiência), dinheiro e o prazer (realização) emergiram nas entrevistas em relação ao significado de trabalho. Os fatores de criatividade (autonomia, liberdade de trabalho, flexibilidade) e reconhecimento não foram abordados pelos jovens entrevistados. Além disso, evidenciou-se que o trabalho melhora a relação do jovem com sua família, por eles conseguirem ajudá-los financeiramente e devido ao amadurecimento decorrente das responsabilidades adquiridas no trabalho. É mais importante para os jovens o que o trabalho proporciona socialmente do que as condições de trabalho em si (GRAEBIN *et al.*, 2019).

Em pesquisa com jovens trabalhadores italianos, Struffolino (2019) adotou uma perspectiva longitudinal para esclarecer as diferentes dinâmicas das trajetórias dos jovens em início de carreira. Foram identificados oito tipos de percursos caracterizados por diferentes graus de estabilidade no emprego. A heterogeneidade de padrões dentro do país geralmente está oculta em estudos entre países, onde a Itália geralmente é nivelada ao tipo ideal de transição da escola para o trabalho. Ademais, os resultados revelaram que as mulheres têm uma probabilidade maior do que os homens de encontrar trajetórias descontínuas no emprego, com baixa segurança e estabilidade. Trabalhadores com ensino médio são mais propensos a ter uma trajetória caracterizada por múltiplas transições entre acordos de emprego, bem como numerosos períodos de desemprego. Além disso, mesmo quando experimentam caminhos semelhantes, os trabalhadores com educação superior têm carreiras precoces menos voláteis e complexas (STRUFFOLINO, 2019).

Estudo realizado em Hong Kong por Wong e Au-Yeung (2019) abordou a dinâmica entre autonomia e precariedade do trabalho. As entrevistas realizadas para o estudo revelaram quatro tipos de aspirações: (1) o desejo de alcançar a liberdade e a ambição individual no trabalho; (2) o rompimento com os principais planos de carreira, abrindo as possibilidades para os jovens seguirem caminhos alternativos, novos modos de trabalho e vida; (3) a visão do emprego precário como um trampolim para a realização de planos de viagem ou estudo; e (4) a tolerância à precariedade como um estágio de transição na busca pela estabilidade futura. Sumariamente, alguns jovens trabalhadores buscavam a autonomia da vida profissional, limitados por relações precárias de emprego, reconhecendo e suportando os custos, enquanto outros, estrategicamente,

usavam a precariedade nas negociações individuais com os empregadores para atingir seus objetivos (WONG; AU-YEUNG, 2019).

No Brasil, a agenda de pesquisa sobre comportamento organizacional de jovens trabalhadores tem sido levada a cabo por poucos pesquisadores, na tentativa de consolidá-la. Alguns estudos versam, por exemplo, sobre percepções temporais e prazer e sofrimento (LARA; BARBOSA; PAIVA, 2021), valores humanos (PAIVA *et al.*, 2020), justiça e prazer e sofrimento (LARA; PAIVA; PEREIRA, 2019), comprometimento e percepções temporais (ROCHA *et al.*, 2019), síndrome de *burnout* (SOUZA; HELAL; PAIVA, 2019) e atitudes retaliatórias (FRANCO; PAIVA, 2018a).

Recentemente, Costa e Paiva (2021) realizaram um levantamento para descrever as pesquisas sobre jovens trabalhadores amparados pela Lei da Aprendizagem, com base em artigos localizados nos anais da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) e na plataforma SPELL. Os autores observaram que o número de pesquisas com o referido grupo ainda é incipiente, visto que no recorte temporal de 2005 a 2018 e conforme os critérios definidos, somente 21 artigos foram identificados. Além disso, os temas mais recorrentes estão relacionados ao comportamento organizacional, como, por exemplo, retaliação, valores organizacionais e do trabalho e comprometimento organizacional. Uma possibilidade indicada no estudo versa sobre a realização de mais pesquisas com métodos mistos, pois somente três estudos adotaram simultaneamente a abordagem quantitativa e a qualitativa (COSTA; PAIVA, 2021).

Diante do exposto sobre as peculiaridades do público jovem, chama-se a atenção para a importância de investigações sobre como se configuram seus valores pessoais, suas percepções acerca da justiça organizacional e possibilidades em torno de comportamentos contraproducentes no trabalho. Para tanto, apresentam-se, a seguir, alguns estudos relacionando os temas e a proposta do modelo teórico integrado que pauta esta tese.

### **3 PROPOSIÇÃO DE MODELO TEÓRICO INTEGRADO ENTRE VALORES PESSOAIS, JUSTIÇA ORGANIZACIONAL E COMPORTAMENTO CONTRAPRODUCENTE NO TRABALHO**

A literatura informa que os valores pessoais explicam significativamente os comportamentos dos indivíduos nas organizações, assim como as diversas reações comportamentais são guiadas pelos diferentes valores que cada um define como prioridade (FISCHER; SMITH, 2006). Dessa forma, vários estudos recorrem aos valores para analisar as premissas atitudinais e dos comportamentos humanos (SCHWARTZ, 1994).

Reforça-se que os valores são socialmente construídos e os preceitos morais sobre o que é certo ou errado variam conforme a cultura e podem ser alterados com o passar do tempo. Nessa perspectiva, a justiça também é determinada socialmente e pode ser modificada a depender das normas e valores partilhados em uma sociedade. Logo, da mesma forma que os valores são relativos e mutáveis, o mesmo ocorre em relação às percepções de justiça (SCHMINKE *et al.*, 2015).

Além disso, as relações entre as dimensões de justiça distributiva e procedimental não são essencialmente iguais para todos os indivíduos, sendo que a importância relativa dessas percepções depende da orientação de valor pessoal de cada um, como afirmam Lipponen, Olkkonen e Myyry (2004). Estes autores sugerem a abordagem das percepções de justiça com base nos valores pessoais dos indivíduos, de modo que os valores devem ser entendidos como antecedentes da experiência de justiça.

No entanto, Holtz e Harold (2013) chamam a atenção para o fato de que estudos sobre justiça organizacional normalmente não analisam o impacto dos valores pessoais no comportamento dos indivíduos em reação à injustiça. Os autores consideram este um descuido considerável diante do exposto por Rokeach (1973) sobre o papel fundamental dos valores na formação do comportamento humano.

Sabe-se que a percepção de justiça geralmente interfere na forma com a qual os indivíduos se comportam nas organizações, de modo que os pesquisadores intensificaram as pesquisas sobre suas características, dimensões, antecedentes e consequentes, impactos nas organizações e na saúde dos trabalhadores (ASSMAR; FERREIRA, 2004). Logo, constatou-se que a percepção

de justiça afeta as ações individuais, coletivas e os julgamentos morais (MENDONÇA, 2003), usualmente pautados em valores pessoais.

No Brasil, a necessidade de mais estudos que aprofundem a investigação sobre os antecedentes da justiça organizacional tem sido reforçada, a exemplo de Guimarães, Porto e Borges-Andrade (2022), tendo em vista que as percepções de (in)justiça são complexas e permeadas por aspectos culturais, normativos, morais e sociais. Da mesma forma, torna-se importante a investigação sobre os consequentes da justiça organizacional.

Um comportamento que pode ser afetado pela percepção de justiça é o contraproducente, que se tornou alvo de pesquisas nas últimas décadas, porém poucos estudos buscaram analisar a influência de seus preditores (OLIVEIRA; MORENO Jr.; GONÇALVES, 2020).

Algumas pesquisas abordam a relação existente entre percepção de justiça organizacional e comportamento contraproducente (COUTINHO, 2014; FERREIRA, 2013; FREIRE *et al.*, 2011; SCHUSTER; DIAS; BATTISTELLA, 2013), indicando uma relação significativa e negativa entre percepção de justiça organizacional e os comportamentos contraproducentes no trabalho (COLQUITT *et al.*, 2013). Outros estudos verificaram a relação entre valores pessoais e justiça organizacional (FIUZA, 2010; MENDONÇA; TAMAYO, 2008; SOUZA; PÉREZ-NEBRA; TAMAYO, 2004).

Holtz e Harold (2013) optaram por analisar valores, justiça e comportamentos desviantes no trabalho e utilizaram o mesmo conteúdo dos itens do instrumento desenvolvido por Colquitt (2001) para avaliar os valores de justiça interpessoal (qual importância atribuem aos itens da escala) e as percepções de justiça (com qual frequência observam em cada item). Para os desvios no trabalho, foi escolhida a escala de Bennett e Robinson (2000). O principal argumento comprovado no estudo foi que “funcionários com valores de justiça interpessoal fracos podem se envolver em atos desviantes em resposta à injustiça percebida sem experimentar as consequências psicológicas decorrentes da violação de seus próprios padrões” (HOLTZ; HAROLD, 2013, p. 343). O inverso parece razoável: no caso de fortes valores de justiça interpessoal, menos atos desviantes seriam desempenhados.

Por sua vez, Mendonça e Tamayo (2008) investigaram as relações entre os tipos motivacionais de Schwartz e a percepção da retaliação organizacional, que ocorre em reação à injustiça percebida. Os resultados da pesquisa realizada com 251 trabalhadores de uma instituição pública revelaram que os tipos motivacionais de abertura à mudança são preditores

significativos da percepção da retaliação organizacional. Em contrapartida, a hipótese levantada de que maior prioridade aos valores de autopromoção implica em maior percepção da retaliação não foi confirmada. A relação estatisticamente significativa e negativa entre os valores de conservação e a retaliação apontaram que a prioridade dos tipos motivacionais de conformidade e tradição relacionou-se negativamente à percepção da retaliação organizacional.

Demonstrou-se, portanto, que as atitudes retaliatórias estão enraizadas em valores que priorizam a busca pela promoção de interesses próprios e a superioridade social. É notório que os valores se relacionam aos mais variados aspectos do comportamento humano e podem influenciar tanto os comportamentos pró-sociais, quanto as atitudes contraproducentes nas organizações (MENDONÇA; TAMAYO, 2008).

É importante esclarecer que as duas dimensões bipolares dos valores opõem quatro categorias que estabelecem as motivações mais gerais e explicam a aprovação e a realização de determinados tipos motivacionais (ALMEIDA; SOBRAL, 2009). As dimensões são apresentadas da seguinte forma: “abertura à mudança” em oposição à “conservação” e “autopromoção” em oposição à “autotranscendência”. A abertura à mudança reflete pensamentos e atitudes independentes que contribuem para a mudança. A conservação é relacionada à autorrestrrição, preservação do *status quo* e da tradição. A autopromoção refere-se ao destaque na esfera social e satisfação sobre si mesmo. Por fim, a autotranscendência é uma categoria que reflete o reconhecimento da igualdade e preocupação com o bem-estar de todos (ALMEIDA; SOBRAL, 2009).

Assim, pode-se inferir que indivíduos com prioridades de valores de conservação, focados na manutenção das práticas tradicionais e na estabilidade (SCHWARTZ, 1994), possivelmente, apresentarão níveis elevados nas dimensões de justiça organizacional. Para aqueles que priorizam valores da dimensão autotranscendência, que se preocupam com o bem-estar e aceitação de todos como iguais (SCHWARTZ, 1994), também é esperado resultado semelhante. Já a dimensão autopromoção, que inclui valores que enfatizam a busca pelo sucesso e o domínio sobre os outros (SCHWARTZ, 1994), poderá se relacionar negativamente às percepções de justiça. Em se tratando da abertura à mudança, que reúne fatores ligados ao pensamento e ações independentes, contribuindo para transformação (SCHWARTZ, 1994), espera-se uma relação negativa com a justiça organizacional.

Diante disso, as seguintes hipóteses foram delineadas:

*H<sub>1</sub>: Valores pessoais de autotranscendência se relacionam positivamente com a justiça percebida nas dimensões distributiva, procedimental e interacional;*

*H<sub>2</sub>: Valores pessoais de autopromoção se relacionam negativamente com a justiça percebida nas dimensões distributiva, procedimental e interacional;*

*H<sub>3</sub>: Valores pessoais de abertura à mudança se relacionam negativamente com a justiça percebida nas dimensões distributiva, procedimental e interacional;*

*H<sub>4</sub>: Valores pessoais de conservação se relacionam positivamente com a justiça percebida nas dimensões distributiva, procedimental e interacional.*

Em sua tese, Coutinho (2014) conduziu três estudos com o objetivo de analisar as relações entre características de personalidade, percepção de Justiça Organizacional (JO) e Comportamentos Contraproducentes no Trabalho (CCTs). O primeiro estudo seguiu as etapas para adaptação transcultural da *Workplace Deviance Scale* (WDS) de Bennett e Robinson (2000) e verificou evidências de validade semântica. A escala adaptada foi denominada WDS-BR e, segundo a autora, pode ser considerada equivalente à versão original. No segundo estudo, foi verificada a evidência de validade interna da escala, por meio de análises fatoriais exploratórias. Já o terceiro estudo buscou analisar as relações entre as variáveis de personalidade, JO e CCTs. As escalas utilizadas foram as seguintes: WDS-BR, STAXI-2, PANAS, NEO PI-R e a escala de Justiça Organizacional de Colquitt. A autora obteve uma amostra de 266 indivíduos residentes na região metropolitana de Belo Horizonte, no interior de Minas Gerais e na cidade de São Paulo. Os resultados das correlações entre justiça e comportamentos contraproducentes encontrados por Coutinho (2014) revelaram que as dimensões informacional e distributiva da justiça apresentaram-se negativamente relacionadas com os comportamentos contraproducentes organizacionais, e a interpessoal relacionou-se com as dimensões organizacional, interpessoal e geral dos CCTs.

A pesquisa conduzida por Ferreira (2013) em sua dissertação analisou a relação entre traços de personalidade, percepção de justiça distributiva, satisfação e comportamentos contraproducentes no trabalho. A amostra foi composta por 381 respondentes profissionais do setor público e privado, sendo que 142 residem em Minas Gerais e 239 na Bahia. Para a autora, geralmente, a percepção do ambiente organizacional como estressor, as emoções negativas e a percepção de injustiça são aspectos relacionados aos CCTs. Os resultados mostraram que

quanto maior a percepção de justiça distributiva, dentre outros fatores, menor o comportamento contraproducente voltado para a organização.

Já Freire *et al.* (2011) investigaram como as percepções de justiça organizacional (distributiva, procedimental, interpessoal e informacional) e o estresse (exigência, controle e apoio) predizem comportamentos contraprodutivos (CCP), conceito análogo ao de comportamentos contraproducentes. A partir dos resultados, os autores inferiram que as percepções de justiça distributiva e informacional conduzem os indivíduos a um empenho afetivo em relação à organização em que trabalham diminuindo, portanto, os comportamentos contraprodutivos.

Por sua vez, Oliveira, Moreno Júnior e Gonçalves (2020) analisaram os efeitos de dois traços de personalidade (afabilidade e neuroticismo), justiça organizacional e troca líder-membro nos comportamentos contraproducentes no trabalho. O estudo foi realizado no departamento de engenharia de uma organização brasileira e os resultados apontaram que a amabilidade, o neuroticismo e a troca líder-membro têm um impacto direto no CCTs, entretanto, a influência da justiça organizacional aparentemente é mediada inteiramente pela variável troca líder-membro.

Os estudos citados anteriormente corroboram a afirmação de que “quando as percepções de justiça são baixas elas estimulam comportamentos contraproducentes no ambiente de trabalho e impactam no desempenho dos colaboradores” (SCHUSTER; DIAS; BATTISTELLA, 2013, p. 48).

A justiça organizacional é considerada em suas três dimensões: distributiva, que avalia o quanto os trabalhadores percebem como justa a relação entre seus esforços e as recompensas recebidas; procedimental, relacionada aos processos formalizados por aqueles que distribuem os recursos; e interacional, que se trata do relacionamento interpessoal entre chefia e subordinados (MENDONÇA *et al.*, 2003). Já o comportamento contraproducente engloba uma dimensão organizacional, relacionada às atitudes que prejudicam diretamente a organização, tais como: roubar objetos do local de trabalho, “fazer corpo mole”, chegar atrasado intencionalmente e repassar informações confidenciais da empresa para terceiros; e outra interpessoal, que são os comportamentos negativos em relação aos outros indivíduos inseridos na organização, como por exemplo: fazer piada de alguém no trabalho, agir de forma grosseira e fazer comentário étnico, religioso ou racial (BENNETT; ROBINSON, 2000).

A partir das dimensões expostas anteriormente e o observado sobre a relação entre a justiça organizacional e o comportamento contraproducente no trabalho, pressupõe-se que quando o indivíduo percebe no seu dia a dia laboral um descompasso nas dimensões distributiva e procedimental, ele, possivelmente, se comportará de forma contraproducente contra a organização com o intuito de prejudicá-la diretamente. Por outro lado, ao observar injustiças de natureza interacional, os indivíduos estarão mais propensos aos comportamentos contraproducentes interpessoais, que de certa forma “ataquem” o chefe ou os colegas de trabalho mais próximos e beneficiados com informações privilegiadas ou gratificações recebidas por meio de procedimentos considerados injustos.

A partir dessas elaborações fundamentadas na literatura, seis hipóteses foram definidas, a saber:

*H<sub>5</sub>: Percepção de justiça distributiva se relaciona negativamente com a dimensão organizacional do comportamento contraproducente;*

*H<sub>6</sub>: Percepção de justiça distributiva não apresenta relação significativa com a dimensão interpessoal do comportamento contraproducente;*

*H<sub>7</sub>: Percepção de justiça procedimental se relaciona negativamente com a dimensão organizacional do comportamento contraproducente;*

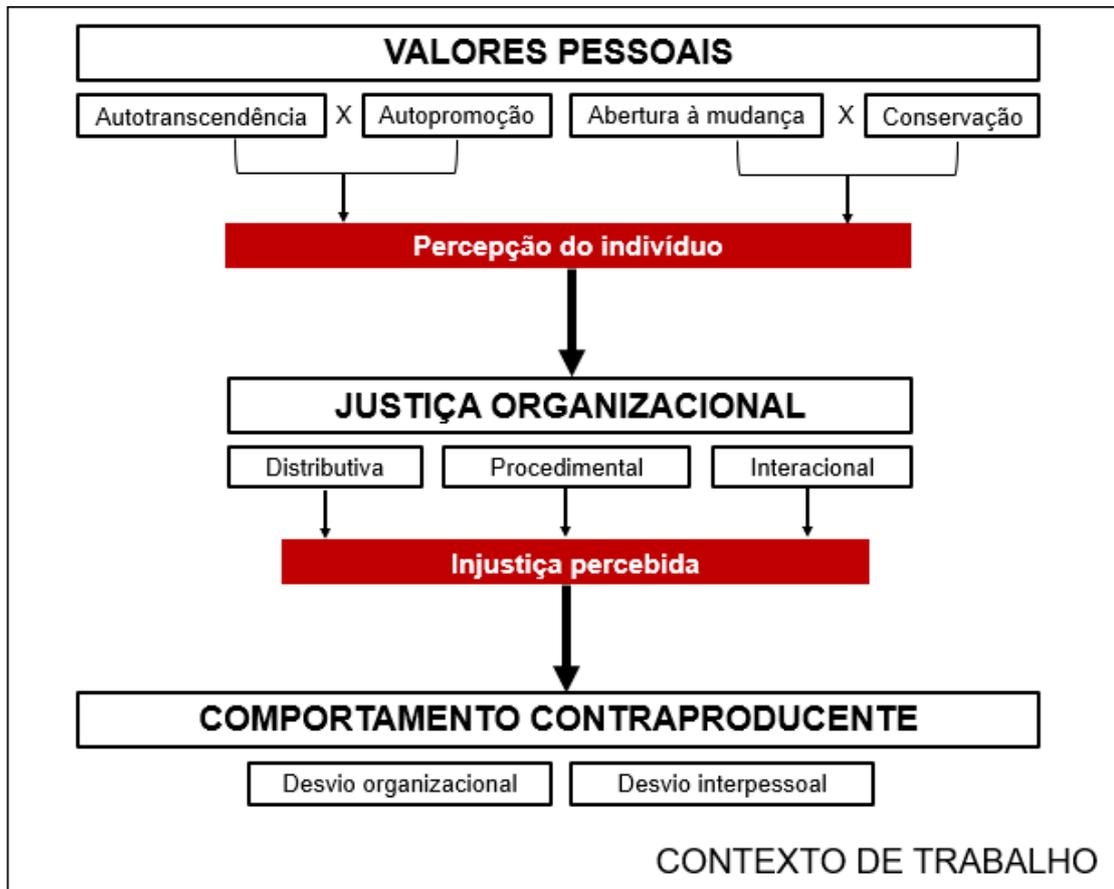
*H<sub>8</sub>: Percepção de justiça procedimental não apresenta relação significativa com a dimensão interpessoal do comportamento contraproducente;*

*H<sub>9</sub>: Percepção de justiça interacional se relaciona negativamente com a dimensão interpessoal do comportamento contraproducente;*

*H<sub>10</sub>: Percepção de justiça interacional não apresenta relação significativa com a dimensão organizacional do comportamento contraproducente.*

Considerando-se a complexidade das temáticas e os estudos que relacionam dois dos três temas, propõe-se o modelo que integra valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente, conforme apresentado na Figura 3.

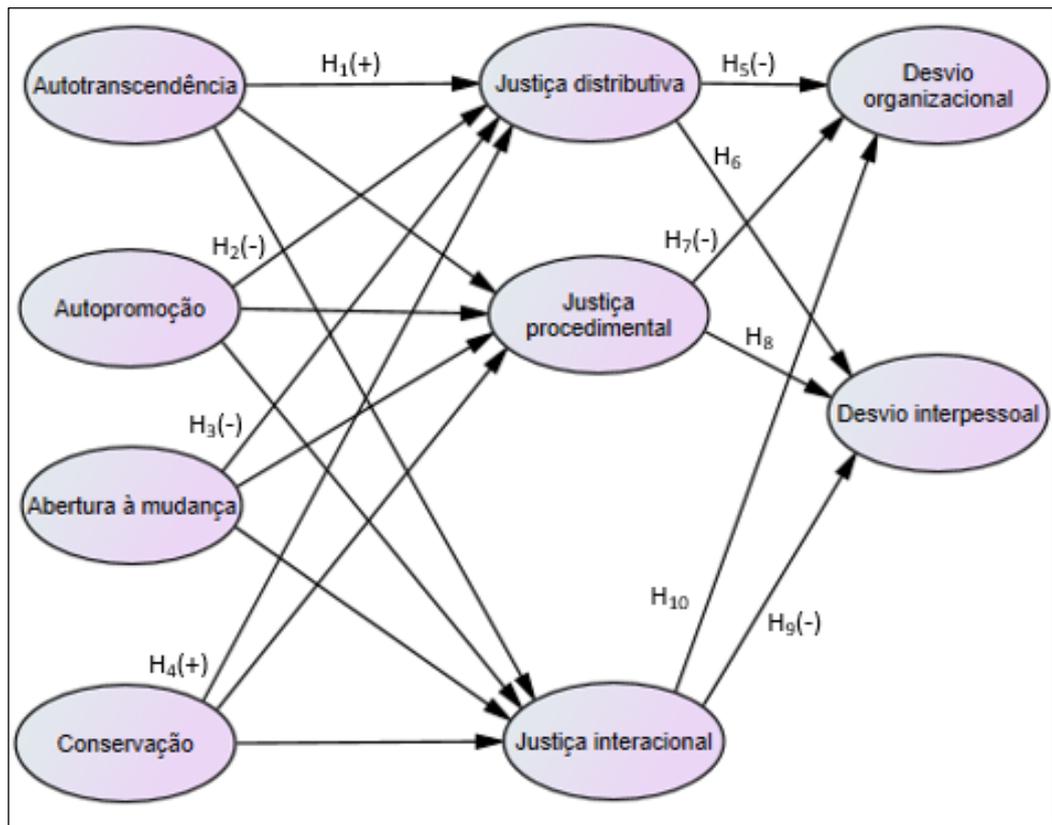
**Figura 3 – Modelo teórico relacional proposto**



Fonte: Elaboração própria.

Em síntese, entende-se que a partir dos seus valores pessoais os indivíduos avaliam as situações no contexto organizacional de acordo com suas prioridades axiológicas. Essa avaliação pode afetar a maneira que o indivíduo entende como justa ou injusta determinada situação. Assim, a avaliação segundo os valores pessoais e as percepções de justiça impactam o comportamento do indivíduo no trabalho. Tal comportamento pode ser contraproducente, sobretudo, se percebida injustiça no contexto em que ele está inserido. O detalhamento da natureza dessas relações foi exposto nas hipóteses traçadas (Figura 4).

**Figura 4 – Modelo hipotético proposto**



Fonte: Elaboração própria.

Diante dos objetivos delineados para responder à pergunta norteadora desta tese, foi realizado o seguinte percurso metodológico.

## **4 METODOLOGIA**

Esta seção está subdividida em cinco partes, quais sejam: caracterização da pesquisa, unidades de análise e de observação, técnicas de coleta dos dados, técnicas de análise dos dados e aspectos éticos.

### **4.1 Caracterização da pesquisa**

Em se tratando dos objetivos, a pesquisa possui caráter descritivo-explicativo. Pesquisas descritivas objetivam, sobretudo, a descrição das características de algum fenômeno, população ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Já a pesquisa explicativa preocupa-se com a identificação dos fatores determinantes ou que contribuem para ocorrência dos fenômenos (GIL, 2008). O autor salienta que “uma pesquisa explicativa pode ser a continuação de outra descritiva, posto que a identificação dos fatores que determinam um fenômeno exige que este esteja suficientemente descrito e detalhado” (GIL, 2008, p. 29). Desse modo, foram descritas as configurações dos valores pessoais, percepções de justiça organizacional e comportamento contraproducente dos jovens trabalhadores, além da identificação das relações entre os construtos, buscando-se explicar as causalidades existentes entre eles para o público específico em foco.

A abordagem de pesquisa foi quantitativa, definida por Creswell (2010) como uma forma de testar teorias objetivas, analisando a relação entre as variáveis. Estas variáveis, usualmente são mensuradas por meio de instrumentos, proporcionando a análise dos dados numéricos por meio de técnicas estatísticas.

Em relação aos procedimentos, a pesquisa foi de campo, nos moldes de estudo de caso (VERGARA, 2009). Na pesquisa de campo, buscam-se informações ou conhecimentos sobre um problema para o qual procuramos uma resposta ou de uma hipótese que queiramos comprovar ou, ainda, descobrir novos fenômenos e a relação entre eles. Consiste na coleta dos dados referentes aos fatos ou fenômenos em foco e no registro das variáveis pertinentes para analisá-los (PRODANOV; FREITAS, 2013). Foram obtidas informações sobre os construtos valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente dos jovens trabalhadores. O caso abordado refere-se a um grupo de pessoas (VERGARA, 2009) que são os referidos jovens. Para Gil (2002), o estudo de caso consiste no aprofundamento em um ou

mais objetos, de forma que seja propício o amplo e detalhado conhecimento de suas especificidades, como feito nesta tese.

#### **4.2 Unidades de análise e de observação**

As unidades de análise e de observação de uma investigação científica podem ser definidas como o objeto de avaliação e a unidade de coleta de dados, respectivamente (COHEN; FRANCO, 2008). Nesta pesquisa, elas foram coincidentes: jovens trabalhadores selecionados por meio do critério de acessibilidade (VERGARA, 2009), tendo em vista a aprovação da organização envolvida e a disponibilidade dos jovens para responderem o questionário.

Os jovens abordados na presente pesquisa são assistidos por uma associação de ensino profissionalizante, filantrópica e sem fins lucrativos. A instituição foi fundada, há cerca de 43 anos, e concentra suas atividades em prol da capacitação de jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica por meio da educação, intermediação da entrada e integração no mercado de trabalho. Desde a sua fundação, mais de 315 mil aprendizes já foram atendidos, com base em ideais que perpassam a educação, a transformação e a inclusão, consolidando valores, fortalecendo vínculos, promovendo o pensamento empreendedor e o potencial profissional. A inserção dos jovens no mercado de trabalho é feita de forma justa e adequada aos ditames. Importante ressaltar que a instituição foi uma das primeiras certificadas para o Programa Jovem Aprendiz, no ano 2000, com a promulgação da Lei da Aprendizagem, nº 10.097.

A expansão das atividades da associação iniciou-se em 2004. Em 2021, somaram-se 50 polos espalhados pelo Brasil, mais de 3 mil empresas parceiras e 2.220 cidades atendidas. Foram 76.479 jovens encaminhados em 2021 e 26 mil jovens e adolescentes participantes dos programas e projetos.

Assim, os seguintes critérios de inclusão de jovens na coleta de dados foram observados: estar trabalhando e estar disponível para participar da pesquisa na data definida com a associação de ensino para a coleta de dados. O critério de exclusão dispõe sobre o não enquadramento do jovem abordado nos aspectos supracitados.

Salienta-se que para definição da amostra, foi realizado um cálculo amostral com 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro, a partir do quantitativo de jovens informado pela

instituição envolvida. Logo, considerando o total de 4.741 jovens cujos endereços eletrônicos foram disponibilizados pela associação de ensino, o tamanho da amostra para satisfazer o cálculo amostral seria de 356 respondentes. Dada a coleta dos dados, foram enviados e-mails com os questionários eletrônicos para todos os 4.741 jovens espalhados pelo Brasil e, desse total, 3.503 respostas retornaram. No entanto, apenas 3.353 jovens trabalhadores assinalaram a concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e preencheram o questionário integralmente, 121 destes foram excluídos por razão de erros na amostra e o quantitativo final da amostra foi de 3.232 questionários válidos, portanto, o suficiente e estatisticamente significativo para fins desta pesquisa.

### 4.3 Técnicas de coleta dos dados

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário. De acordo com Gil (2008), a aplicação de questionário consiste em uma técnica de pesquisa na qual uma série de questões que são submetidas aos respondentes para coletar informações, e uma das suas principais vantagens é a possibilidade de atingir um maior número de pessoas.

Desse modo, para analisar os construtos valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente de jovens trabalhadores, o instrumento de coleta de dados (Apêndice A) foi um questionário composto por cinco partes, a saber:

- a) Parte 1 – Dados sociodemográficos, pessoais e profissionais;
- b) Parte 2 – Valores pessoais, PVQ-R (Questionário de Valores Refinado, em inglês *Portrait Values Questionnaire - Refined*), validado no Brasil por Torres, Schwartz e Nascimento (2016);
- c) Parte 3 – Justiça organizacional, escalas de percepção de justiça distributiva (EPJD), de procedimentos (EPJP) e interacional (EPJI), disponíveis em Gomide Jr. e Siqueira (2008) e Rego *et al.* (2002);
- d) Parte 4 – Comportamento contraproducente, Workplace Deviance Scale-BR (WDS-BR), adaptada e validada no Brasil por Nascimento *et al.* (2015);
- e) Parte 5 – Espaço aberto para comentários, sugestões e dúvidas.

A PVQ-R que avalia os valores pessoais é composta por uma escala do tipo *Likert* de 6 pontos e para cada uma das 57 frases os respondentes devem indicar a semelhança deles em relação à cada descrição, variando de “1 = não se parece nada comigo” até “6 = se parece muito comigo”.

Já o instrumento para avaliar a justiça organizacional utiliza uma *Likert* de 6 pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente) e por meio dos 18 itens foram mensuradas as três dimensões da justiça: distributiva, processual e interacional. Por sua vez, a escala adotada para avaliar o comportamento contraproducente no trabalho foi a Workplace Deviance Scale-BR (WDS-BR), uma adaptação da *Workplace Deviance Scale* (WDS) (BENNETT; ROBINSON, 2000) composta por 19 itens, 7 relacionados à dimensão interpessoal e 12 relativos ao fator organizacional. Nessa, os respondentes devem avaliar a frequência na qual emitiram comportamentos contraproducentes no último ano, de acordo com uma escala *Likert* de seis pontos com opções que variam entre 1 (nunca) e 6 (sempre).

Cabe salientar que a escala WDS-BR originalmente é *Likert* de 7 pontos. No entanto, para efeitos de padronização e buscando facilitar o entendimento dos respondentes, a escala utilizada nesta pesquisa foi adaptada para 6 pontos.

#### **4.4 Técnicas de análise dos dados**

A análise quantitativa compreendeu a estatística univariada (descritiva) e a estatística multivariada, com a análise fatorial exploratória (AFE) em todas as escalas utilizadas, tanto devido às características do público abordado, quanto considerando-se possíveis vieses na construção e, portanto, o passo seguinte foi a modelagem de equações estruturais (*Structural Equation Modeling* - SEM). A SEM viabiliza a descoberta e a confirmação de relações entre múltiplas variáveis (HAIR *et al.*, 2014). Para operacionalizar o tratamento dos dados contou-se com o auxílio da planilha eletrônica Microsoft Excel e dos *softwares* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 23 e SmartPLS versão 3.0.

Inicialmente, foi realizada a análise fatorial exploratória (AFE) em todas as escalas utilizadas, tendo em vista as especificidades do público abordado. Hair *et al.* (2009) apontam a utilidade da análise fatorial exploratória para extrair informações do banco de dados ao agrupar variáveis com o intuito de simplificar as análises sequenciais.

Logo após, foi empregada a análise descritiva dos dados, tendo em vista apenas os resultados validados na AFE. As seguintes medidas foram analisadas e apresentadas em gráficos e tabelas: média, mediana, desvio-padrão, limite mínimo e limite máximo dos intervalos de confiança.

Por fim, foi feita a modelagem de equações estruturais. O modelo foi exploratório e as etapas e os critérios foram seguidos conforme encontrado na literatura para modelos de estimação de ajuste de mínimos quadrados parciais (*partial least square* - PLS) (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

Em concordância com as recomendações de Hair *et al.* (2005), as seguintes fases foram seguidas: desenvolvimento de um modelo teórico, elaboração do diagrama de caminhos com as relações causais, conversão desse diagrama em um conjunto de modelos estruturais e de mensuração, definição do tipo de matriz de entrada e estimação do modelo, avaliação da identificação do modelo estrutural e dos critérios de qualidade do ajuste e a interpretação e modificação do modelo.

#### **4.5 Aspectos éticos da pesquisa**

Esta tese insere-se em pesquisa aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), intitulada “Comportamento e competências: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros” (CAAE 55089422.1.0000.5149, parecer de aprovação 5.311.124).

Nesta pesquisa, os respondentes participaram de forma *online*. O contato com os jovens foi feito via e-mail e a plataforma de hospedagem do questionário foi a Google Forms. Em razão do modo de operacionalização da pesquisa, salienta-se que os riscos (físicos ou psíquicos) foram mínimos para os respondentes. Contudo, em caso de dano por consequência da pesquisa, o participante está respaldado pelos termos da Resolução no 466 do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2012).

Dessa forma, os procedimentos para inserção no campo seguiram as diretrizes expostas nas Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2012, 2016) que dispõem sobre as normas para pesquisa com seres humanos no Brasil. Esclarece-se que somente os jovens com idade maior ou igual a 18 anos participaram da pesquisa, considerando os acessos previamente acordados com a associação de ensino. O preenchimento do questionário só foi liberado após assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B), como rezam as prescrições legais. Vale ressaltar que os termos foram assinalados na primeira página do formulário, confirmando a autorização de uso dos dados por parte dos

pesquisados e estão arquivados digitalmente. Ademais, foi garantido o sigilo dos dados utilizados, exclusivamente, para fins científicos.

## 5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Primeiramente, serão apresentados os resultados da análise fatorial exploratória (AFE). Logo após, encontram-se expostos os resultados da estatística descritiva com os dados sobre valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente dos jovens trabalhadores participantes. Em seguida, são mostrados os dados sociodemográficos, pessoais e profissionais dos jovens abordados e, por fim, a modelagem de equações estruturais (SEM).

### 5.1 Análise fatorial exploratória (AFE)

A primeira técnica utilizada na pesquisa foi a análise fatorial exploratória (AFE), uma técnica multivariada que se originou, no início do século XX, proposta por Spearman e Pearson, ao desenvolverem um método para mensuração de um índice geral de inteligência (fator “g”) baseado nos resultados de vários testes (escalas) que possivelmente refletiriam tal competência. Esse foi um primeiro método de análise fatorial utilizado para estimação de uma única dimensão (HONGYU, 2018).

Conceitualmente, a análise fatorial exploratória (AFE) é uma técnica empregada para identificar as relações entre as variáveis mensuradas, agrupando-as em fatores e proporcionando a redução dos dados ao verificar as variáveis mais significativas ou criando um novo conjunto de variáveis mais reduzido em comparação ao original (HAIR *et al.*, 2009). Importante destacar que, ao utilizar esta técnica, o suporte teórico e o respaldo dos critérios encontrados na literatura devem ser e foram, efetivamente, observados.

Assim, inicialmente o modelo foi proposto de acordo com as teorias que abordam os construtos em foco na tese e suas respectivas dimensões: valores pessoais (autopromoção, autotranscendência, abertura à mudança e conservação), justiça organizacional (distributiva, procedimental e interacional) e comportamento contraproducente no trabalho (desvio organizacional e desvio interpessoal).

A análise fatorial exploratória foi realizada para cada construto do modelo relacional proposto, considerando-se suas respectivas dimensões e variáveis, conforme orientações padronizadas para proceder às etapas da técnica (HAIR *et al.*, 2005). Dessa forma, todos os construtos foram submetidos à AFE, totalizando três análises.

Para análise de cada construto do modelo proposto, os seguintes critérios foram observados:

- a) Comunalidade: relaciona-se ao número de correlações de cada variável explicada, de modo que quanto maior o índice da comunalidade, maior é o poder de explicação da variável. Os valores devem ser maiores do que 0,5 (HAIR *et al.*, 2005);
- b) Teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): índice que mensura a adequação da amostra. Valores acima de 0,8 são considerados “muito bons”, aqueles acima de 0,7 “regulares” e “aceitáveis” acima de 0,5 (FIELD, 2009);
- c) Teste de esfericidade de *Bartlett*: este teste avalia a hipótese de não correlação entre as variáveis e a população (MALHOTRA, 2012);
- d) Variância extraída: trata-se de uma medida de consistência interna que objetiva mensurar o índice geral de variância dos indicadores explicados pela variável latente, e os valores aceitáveis são aqueles acima de 0,5 (HAIR *et al.*, 2005);
- e) Alfa de *Cronbach*: é uma medida de confiabilidade que avalia a consistência interna dos itens que compõem a amostra. O valor mínimo para tal índice deve figurar acima de 0,5 e são desejáveis valores acima de 0,7 para as pesquisas em Ciências Sociais (HAIR *et al.*, 2005).

Diante do exposto, todos os critérios supracitados foram observados para todas as variáveis latentes (ou construtos) do modelo relacional proposto nesta tese. Cabe ressaltar que as AFEs foram realizadas com o intuito de verificar quais as dimensões validadas para os construtos em foco, bem como a exclusão das variáveis observadas não significativas para o público abordado. Logo, optou-se pela realização de tal técnica estatística em todas as escalas para que as variáveis latentes e observadas fossem validadas conforme as especificidades e respostas dos jovens trabalhadores.

Passa-se para descrição das análises fatoriais exploratórias de cada um dos construtos e suas respectivas dimensões em questão.

### 5.1.1 *Análise fatorial exploratória: valores pessoais*

A primeira análise fatorial apresentada corresponde ao construto **valores pessoais**, composto inicialmente por quatro dimensões: autopromoção, autotranscendência, abertura à mudança e conservação. Tais dimensões advém da validação realizada por Torres, Schwartz e Nascimento (2016).

Seguindo as recomendações para condução da AFE, observaram-se as comunalidades, teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Teste de esfericidade de *Bartlett*, variância, matriz rotacionada e Alfa de *Cronbach*.

Com base no *scree plot* (ou teste de Cattell), observou-se que a escala seria subdividida em quatro dimensões, isto é, a solução fatorial foi validada com quatro dimensões, da mesma forma que a validação original. No entanto, entre os 57 itens iniciais (variáveis observadas), somente 18 foram validados. A seguir, estão expostos os procedimentos seguidos para operacionalização da AFE para os valores pessoais.

O primeiro critério, das comunalidades, é analisado para validar o grau de significância estatística por meio dos fatores comuns, e os itens com as cargas fatoriais abaixo de 0,5 devem ser excluídos (HAIR *et al.*, 2005). Assim, 18 variáveis observadas atenderam o critério estabelecido e não foram eliminadas (Tabela 1). Inicialmente, de acordo com o questionário validado por Torres, Schwartz e Nascimento (2016), as dimensões seriam configuradas da seguinte forma: autopromoção com 12 itens; autotranscendência com 18 variáveis observadas, abertura à mudança com 12 itens; e conservação englobando 15 itens. Após a observação do critério das comunalidades, restaram 4 itens na dimensão autopromoção; 3 variáveis na dimensão autotranscendência; 5 variáveis na dimensão abertura à mudança; e 6 itens na dimensão conservação.

**Tabela 1 – Comunalidade das variáveis (valores pessoais)**

<b>Indicador</b>	<b>Rótulo da variável observada</b>	<b>Comunalidade</b>
v11	É importante para ele/ela tomar conta da natureza	,788
v15	É importante para ele/ela proteger o ambiente natural da destruição ou poluição	,822
v16	É importante para ele/ela tomar parte nas atividades que defendam a natureza	,792
v19	É importante para ele/ela nunca violar as regras ou regulamentos	,630
v20	É importante para ele/ela obedecer todas as leis	,674
v21	É importante para ele/ela seguir as regras mesmo se ninguém estiver olhando	,640
v23	É importante para ele/ela nunca deixar as outras pessoas com raiva	,597
v25	É importante para ele/ela nunca irritar alguém.	,607
v27	É importante para ele/ela nunca fazer qualquer coisa que seja perigosa	,517
v36	É importante para ele/ela ter o poder que o dinheiro pode trazer	,562
v38	É importante para ele/ela ter coisas caras que mostram a sua riqueza	,657
v40	É importante para ele/ela ser a pessoa que diz aos outros o que fazer	,656
v44	É importante para ele/ela que as pessoas façam o que ele/ela diz que deveriam fazer	,619
v47	É importante para ele/ela tomar suas próprias decisões a respeito da sua vida	,667
v48	É importante para ele/ela ser livre para escolher por ele/ela mesmo/a o que fazer	,677
v49	É importante para ele/ela ter suas próprias ideias originais	,602
v50	É importante para ele/ela planejar suas atividades de forma independente	,563
v56	É importante para ele/ela ter sua própria compreensão das coisas	,528

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Nessa etapa, a solução fatorial da escala de valores pessoais apresentou uma redução de 39 variáveis observadas que não atingiram o critério mínimo necessário para comunalidade, que é de 0,5. Portanto, esses itens não possuem força estatística suficiente para serem considerados nas próximas fases. Assim, o Questionário de Valores Refinado (PVQ-R) será considerado com quatro dimensões e 18 variáveis observadas.

A seguir, na Tabela 2, apresentam-se os resultados dos testes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e de esfericidade de *Bartlett* para comprovar a eficácia do modelo fatorial. O grau de adequação da amostra, conforme teste KMO, foi satisfatório (0,828), visto que o mínimo aceitável é 0,5 (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009).

**Tabela 2 – Testes de KMO e Bartlett (valores pessoais)**

Kaiser-Meyer-Olkin		0,828
	X <sup>2</sup>	26848,210
Teste de esfericidade de <i>Bartlett</i>	Df.	153
	Sig.	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Observa-se na Tabela 2, o resultado do cálculo da estatística qui-quadrada de 26848,210 com 153 graus de liberdade ao nível de 5% de significância. Logo, com a significância de 0,000 a hipótese de existência de correlação entre as variáveis é aceita (H1), rejeitando, assim, a hipótese nula de uma matriz de identidade (H0).

A próxima etapa trata-se da análise da variância (Tabela 3). Os resultados mostram a composição do construto valores pessoais por quatro fatores (extraídos no *scree plot*) que explicam 64,435% da variância, índice considerado satisfatório para a área das Ciências Sociais por estar acima de 60% (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012).

**Tabela 3 – Variância total explicada (valores pessoais)**

Fator	Autovalores iniciais >1	% de variância	Variância acumulada > 60 %
1	4,809	26,715	26,715
2	2,960	16,446	43,161
3	2,275	12,639	55,801
4	1,554	8,634	<b>64,435</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Segundo a técnica de autovalores, foram extraídos quatro fatores (autotranscendência, conservação, autopromoção e abertura à mudança) que explicam a variância das 18 variáveis observadas validadas no critério das comunalidades. Os fatores significativos apresentaram autovalores maiores do que 1 (HAIR *et al.*, 2005).

Além disso, o fator 1 apresentou maior poder explicativo da variância das variáveis (26,715%). De acordo com a recomendação de Field (2009), faz-se necessária a atribuição de um rótulo para cada fator. O primeiro foi nomeado autotranscendência; o fator 2, conservação; o terceiro, autopromoção; e o fator 4 abertura à mudança, seguindo a escala validada por Torres, Schwartz e Nascimento (2016).

Para averiguar as quatro dimensões extraídas (autotranscendência, conservação, autopromoção e abertura à mudança), utilizou-se a matriz rotacionada de fatores, com o intuito de apresentar

as cargas fatoriais das variáveis observadas que compõem as respectivas dimensões, conforme exposto na Tabela 4.

A carga fatorial obtida demonstra o nível de associação entre a variável observada e o fator em que ela está inserida. Considerando que os valores das cargas são maiores do que 0,5, atesta-se a existência de significância prática (HAIR *et al.*, 2005). Dessa forma, a correspondência de cada item é mostrada pelo valor da sua carga em determinado fator (Tabela 4).

**Tabela 4 – Matriz rotacionada de fatores (valores pessoais)**

Indicador	Rótulo da variável observada	Fator			
		1	2	3	4
v11	É importante para ele/ela tomar conta da natureza	,856			
v15	É importante para ele/ela proteger o ambiente natural da destruição ou poluição	,861			
v16	É importante para ele/ela tomar parte nas atividades que defendam a natureza	,845			
v19	É importante para ele/ela nunca violar as regras ou regulamentos		,775		
v20	É importante para ele/ela obedecer todas as leis		,795		
v21	É importante para ele/ela seguir as regras mesmo se ninguém estiver olhando		,758		
v23	É importante para ele/ela nunca deixar as outras pessoas com raiva		,746		
v25	É importante para ele/ela nunca irritar alguém.		,757		
v27	É importante para ele/ela nunca fazer qualquer coisa que seja perigosa		,705		
v36	É importante para ele/ela ter o poder que o dinheiro pode trazer			,717	
v38	É importante para ele/ela ter coisas caras que mostram a sua riqueza			,810	
v40	É importante para ele/ela ser a pessoa que diz aos outros o que fazer			,808	
v44	É importante para ele/ela que as pessoas façam o que ele/ela diz que deveriam fazer			,780	
v47	É importante para ele/ela tomar suas próprias decisões a respeito da sua vida				,816
v48	É importante para ele/ela ser livre para escolher por ele/ela mesmo/a o que fazer				,822
v49	É importante para ele/ela ter suas próprias ideias originais				,749
v50	É importante para ele/ela planejar suas atividades de forma independente				,722
v56	É importante para ele/ela ter sua própria compreensão das coisas				,704

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Conforme mencionado anteriormente, os rótulos das dimensões permaneceram os mesmos da validação original segundo Torres, Schwartz e Nascimento (2016). Para Schwartz (1994),

valores de conservação são relacionados à manutenção das práticas tradicionais e estabilidade; valores de autotranscendência traduzem a preocupação com o bem-estar e aceitação de todos como iguais; valores de autopromoção enfatizam a busca pelo sucesso e o domínio sobre os outros; e os valores de abertura à mudança relacionam-se ao pensamento e ações independentes, contribuindo para transformação.

Em suma, a solução fatorial apresentou quatro fatores (autotranscendência, conservação, autopromoção e abertura à mudança) compostos pelas variáveis (v11, v15, v16), (v19, v20, v21, v23, v25, v27), (v36, v38, v40, v44) e (v47, v48, v49, v50, v56), respectivamente.

No que tange à confiabilidade, mensura-se o padrão de consistência entre as medidas de uma variável (HAIR *et al.*, 2005). Tal análise foi viabilizada por meio do teste Alfa de *Cronbach*, conforme apresentado na Tabela 5.

**Tabela 5 – Alfa de *Cronbach* (valores pessoais)**

<b>Fator</b>	<b>Alfa de <i>Cronbach</i></b>	<b>Número de itens</b>
1. Autotranscendência	,876	3
2. Conservação	,854	6
3. Autopromoção	,791	4
4. Abertura à mudança	,835	5

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Ressalta-se que a os índices satisfatórios para mensurar a confiabilidade por meio do Alfa de *Cronbach* são acima de, no mínimo 0,70, sendo valores mínimos aceitáveis até 0,60 (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009; MESQUITA, 2010). Os valores obtidos para as quatro dimensões foram satisfatórios, a saber: autotranscendência (0,876), conservação (0,854), autopromoção (0,791) e abertura à mudança (0,835).

Ao fim e ao cabo, a variável latente “valores pessoais” foi validada com quatro dimensões e dezoito variáveis observadas. Cabe salientar que os mesmos fatores encontrados na literatura foram validados, no entanto, houve uma redução significativa no número de variáveis observadas que inicialmente eram 57 e ao final da solução fatorial restaram 18 itens no total.

Na dimensão autotranscendência, as variáveis v1, v2, v3, v4, v5, v6, v7, v8, v9, v10, v12, v13, v14, v17 e v18 foram excluídas, os rótulos de cada uma são, respectivamente: é muito importante para ele/ela ajudar as pessoas que lhe são queridas; é importante para ele/ela ser um (a) amigo (a) confiável e fiel; é importante para ele/ela ser humilde; é importante para ele/ela

se preocupar com todas as necessidades das suas pessoas queridas; é importante para ele/ela cuidar das pessoas das quais ele/ela se sente próximo (a); é importante para ele/ela que todos sejam tratados com justiça, mesmo as pessoas que ele/ela não conhece; é importante para ele/ela que todos os seus amigos e família possam acreditar nele/ nela completamente; é importante para ele/ela aceitar as pessoas, mesmo quando ela discorda delas; é importante para ele/ela que todas as pessoas no mundo tenham oportunidades iguais na vida; é importante para ele/ela ouvir e compreender as pessoas que são diferentes dela; é importante para ele/ela ser tolerante com todos os tipos de pessoas e grupos; é importante para ele/ela proteger as pessoas fracas e vulneráveis na sociedade; é importante para ele/ela que as pessoas que ele/ela conhece tenham total confiança nele/nela; é importante para ele/ela nunca se vangloriar ou se fazer de arrogante; é importante para ele/ela nunca buscar a atenção ou elogios públicos. De certo modo, a tenra idade dos jovens pesquisados e sua curta experiência de vida e de trabalho podem ter relação direta com essas exclusões já que as afirmações presentes nos rótulos dizem de relações mais profundas com outras pessoas e que se constroem com o tempo.

Na dimensão conservação, as variáveis v22, v24, v26, v28, v29, v30, v31, v32, v33 foram excluídas, os rótulos de cada uma são, respectivamente: é importante para ele/ela honrar as práticas tradicionais de sua cultura; é importante para ele/ela que haja estabilidade e ordem na sociedade como um todo; é importante para ele/ela seguir os costumes da sua família ou os costumes de uma religião; é importante para ele/ela manter tanto os valores, quanto as formas de pensar tradicionais; é importante para ele/ela ter um estado forte que possa defender seus cidadãos; é importante para ele/ela que seu país se proteja de todas as ameaças; é importante para ele/ela evitar chatear as pessoas; é importante para ele/ela estar seguro (a) pessoalmente; é importante para ele/ela evitar doenças e proteger sua saúde. Tais exclusões podem ser resultantes da fase transitória de vida em que os jovens abordados se encontram, ainda consolidando valores e tradições, reconhecendo-se ainda superficialmente em um contexto cultural e de autocuidado.

Na dimensão autopromoção, as variáveis v34, v35, v37, v39, v41, v42, v43, v45 foram excluídas, os rótulos de cada uma são, respectivamente: é importante para ele/ela ser rico (a); é importante para ele/ela ter poder para conseguir com as pessoas façam o que ele/ela quer; é importante para ele/ela ter muito sucesso; é importante para ele/ela que as pessoas reconheçam o que ele/ela alcança; é importante para ele/ela nunca ser humilhada; é importante para ele/ela ter ambições na vida; é importante para ele/ela proteger sua imagem para os outros; é importante para ele/ela que ninguém jamais o/a envergonhe. Considerando-se a curta experiência de vida

e de trabalho, bem como as possibilidades (restritas) dos jovens oriundos de classes sociais menos abastadas, consegue-se compreender possíveis razões de exclusão de tais frases.

Na dimensão abertura à mudança, as variáveis v46, v51, v52, v53, v54, v55, v57 foram excluídas, os rótulos de cada uma são, respectivamente: é importante para ele/ela desfrutar dos prazeres da vida; é importante para ele/ela assumir riscos que fazem a vida ficar excitante; é importante para ele/ela sempre procurar coisas diferentes para fazer; é importante para ele/ela ter todos os tipos de experiências novas; é importante para ele/ela expandir os seus conhecimentos; é importante para ele/ela aproveitar qualquer oportunidade para se divertir; é importante para ela se entreter. A redução de itens dessa dimensão pode ser explicada pela origem menos abastada dos jovens respondentes, cuja maioria se encontra em situação de vulnerabilidade social, o que denota sua possível proximidade com valores que mais inspirem segurança do que mudança.

### 5.1.2 *Análise fatorial exploratória: justiça organizacional*

O construto **justiça organizacional** foi analisado seguindo os mesmos procedimentos elencados para análise fatorial apresentada anteriormente, quais sejam: comunalidades, teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Teste de esfericidade de *Bartlett*, variância, matriz rotacionada e Alfa de *Cronbach*. Esta variável latente é composta por três dimensões: justiça distributiva, justiça procedimental e justiça interacional. Essas dimensões são provenientes das escalas de percepção de justiça distributiva (EPJD), de procedimentos (EPJP) e interacional (EPJI), as duas primeiras elaboradas e validadas por Gomide Jr. e Siqueira (2008) e a interacional por Rego *et al.* (2002). Ao analisar o *scree plot* (teste de Cattell), evidenciou-se que a melhor adequação da solução fatorial seria composta por três dimensões, indicando semelhanças com as escalas mencionadas. Conforme a validação realizada por Gomide Jr. e Siqueira (2008), a dimensão distributiva é mensurada por 5 itens, a procedimental é composta por 6 variáveis observadas e a interacional, conforme Rego *et al.* (2002), engloba 7 itens.

Para validar o grau de significância estatística dos itens do questionário, procedeu-se à análise das comunalidades, de modo que as variáveis observadas com cargas fatoriais abaixo de 0,5 foram excluídas (HAIR *et al.*, 2005). De acordo com as validações originais de Gomide Jr. e Siqueira (2008) e Rego *et al.* (2002), a justiça organizacional engloba a dimensão distributiva (composta por 5 itens), procedimental (composta por 6 itens) e interacional (composta por 7 itens), totalizando 18 itens (ou variáveis observadas). Após o critério das comunalidades, na

dimensão distributiva permaneceram 4 itens, na dimensão procedimental restaram 4 e na dimensão interacional todos os 7 itens alcançaram índices satisfatórios para atender o critério estabelecido pela literatura (Tabela 6).

**Tabela 6 – Comunalidade das variáveis (justiça organizacional)**

<b>Indicador</b>	<b>Rótulo da variável observada</b>	<b>Comunalidade</b>
v58	Sou recompensado, de maneira justa, por minhas responsabilidades no trabalho	,861
v59	Sou recompensado, de maneira justa, por minha experiência profissional	,777
v60	Sou recompensado, de maneira justa, por meus esforços no trabalho	,905
v61	Sou recompensado, de maneira justa, pela qualidade do trabalho que apresento	,888
v63	A empresa onde trabalho utiliza regras bem-definidas	,654
v64	A empresa onde trabalho utiliza as mesmas regras para todos os empregados	,557
v66	A empresa onde trabalho possui regras que foram definidas a partir de informações precisas	,670
v68	A empresa onde trabalho possui regras que foram elaboradas com base em padrões éticos	,573
v69	O meu superior mostra interesse genuíno em ser justo comigo	,724
v70	O meu superior é completamente sincero e franco comigo	,725
v71	O meu superior me trata com respeito e consideração	,698
v72	O meu superior fornece-me informações acerca do modo como eu estou desempenhando as minhas funções, permitindo-me aprender a fazer melhor o meu trabalho	,702
v73	Ao decidir sobre o meu trabalho, o meu superior me fornece explicações com sentido para mim	,776
v74	O meu superior oferece justificativa adequada para as decisões relativas ao meu trabalho	,813
v75	O meu superior explica claramente qualquer decisão relacionada com as minhas funções	,779

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No total, somente 3 variáveis foram excluídas da solução fatorial por não alcançarem o índice mínimo aceitável de 0,5 para as comunalidades (HAIR *et al.*, 2005) e, portanto, não apresentam força estatística. Dessa forma, nas próximas fases a justiça organizacional será considerada em três fatores e 15 variáveis.

A seguir, na Tabela 7 apresentam-se os resultados dos testes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e de esfericidade de *Bartlett*. O índice de adequação da amostra atingiu um nível satisfatório, de acordo com o resultado do KMO de 0,943 (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009).

**Tabela 7 – Testes de KMO e Bartlett (justiça organizacional)**

Kaiser-Meyer-Olkin		0,943
	X <sup>2</sup>	38755,397
Teste de esfericidade de <i>Bartlett</i>	Df.	105
	Sig.	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Já o teste de esfericidade de *Bartlett* apresentou o resultado do cálculo da estatística qui-quadrada de 38755,397, com 105 graus de liberdade ao nível de significância de 5% (Tabela 7). Assim, a partir da significância igual a 0,000, é aceita a hipótese de existência de correlação entre as variáveis do construto (H1) e rejeitada a hipótese nula de uma matriz de identidade (H0).

Na sequência, a Tabela 8 apresenta a análise da variância, evidenciando a extração de três fatores que explicam 74,001% da variância acumulada, porcentagem considerada satisfatória para a área das Ciências Sociais por figurar acima de 60% (HAIR *et al.*, 2005).

Em se tratando da técnica dos autovalores, os fatores significativos são aqueles que possuem autovalor acima de um (HAIR *et al.*, 2005). Portanto, na extração fatorial para a justiça organizacional, três dimensões mostraram-se significativas para explicar a variância das variáveis observadas (Tabela 8).

**Tabela 8 – Variância total explicada (justiça organizacional)**

Fator	Autovalores iniciais >1	% de variância	Variância acumulada > 60 %
1	7,950	53,001	53,001
2	1,852	12,347	65,348
3	1,298	8,653	<b>74,001</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Observa-se, ainda que o fator com maior poder explicativo foi o primeiro, com autovalor inicial de 7,950 e variância de 53,001%. Conforme Field (2009) recomenda, é necessário atribuir os respectivos rótulos para cada fator. Assim, o primeiro fator foi nomeado justiça distributiva; o segundo, justiça procedimental; e o terceiro, justiça interacional. Salienta-se que os fatores permaneceram com os mesmos rótulos das validações originais de Gomide Jr. e Siqueira (2008) e Rego *et al.* (2002).

A seguir, a matriz rotacionada exposta na Tabela 9 identifica os valores das cargas fatoriais das variáveis observadas em suas respectivas dimensões (HAIR *et al.*, 2005). A relação entre a

variável e a dimensão que ela integra é demonstrada pela carga fatorial obtida. Nota-se que os índices das cargas são maiores ou iguais a 0,50 e perfazem o critério da significância prática (HAIR *et al.*, 2005). O peso de cada item é demonstrado pelo valor da sua carga em determinado fator (Tabela 9).

**Tabela 9 – Matriz rotacionada de fatores (justiça organizacional)**

Indicador	Rótulo da variável observada	Fator		
		1	2	3
v58	Sou recompensado, de maneira justa, por minhas responsabilidades no trabalho	,873		
v59	Sou recompensado, de maneira justa, por minha experiência profissional	,825		
v60	Sou recompensado, de maneira justa, por meus esforços no trabalho	,892		
v61	Sou recompensado, de maneira justa, pela qualidade do trabalho que apresento	,881		
v63	A empresa onde trabalho utiliza regras bem-definidas		,747	
v64	A empresa onde trabalho utiliza as mesmas regras para todos os empregados		,686	
v66	A empresa onde trabalho possui regras que foram definidas a partir de informações precisas		,753	
v68	A empresa onde trabalho possui regras que foram elaboradas com base em padrões éticos		,713	
v69	O meu superior mostra interesse genuíno em ser justo comigo			,770
v70	O meu superior é completamente sincero e franco comigo			,771
v71	O meu superior me trata com respeito e consideração			,779
v72	O meu superior fornece-me informações acerca do modo como eu estou desempenhando as minhas funções, permitindo-me aprender a fazer melhor o meu trabalho			,790
v73	Ao decidir sobre o meu trabalho, o meu superior me fornece explicações com sentido para mim			,830
v74	O meu superior oferece justificativa adequada para as decisões relativas ao meu trabalho			,828
v75	O meu superior explica claramente qualquer decisão relacionada com as minhas funções			,824

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Constata-se que o resultado da análise fatorial apresenta três dimensões (justiça distributiva, justiça procedimental e justiça interacional) compostas pelas variáveis (v58, v59, v60, v61), (v63, v64, v66, v68) e (v69, v70, v71, v72, v73, v74, v75), respectivamente.

Para verificar a confiabilidade, é analisada a consistência entre as diversas medidas de uma variável (HAIR *et al.*, 2005). Nesse caso, a confiabilidade foi mensurada por meio do Alfa de Cronbach e os resultados encontram-se na Tabela 10.

**Tabela 10 – Alfa de Cronbach (justiça organizacional)**

<b>Fator</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Número de itens</b>
1. Justiça distributiva	,945	4
2. Justiça procedimental	,784	4
3. Justiça interacional	,940	7

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Seguindo o critério informado por Hair *et al.* (2005), os valores do Alfa de Cronbach acima de 0,70 são considerados satisfatórios, sendo o limite mínimo aceitável até 0,60. Os seguintes valores foram alcançados para as três dimensões: justiça distributiva (0,945), justiça procedimental (0,784) e justiça interacional (0,940) (Tabela 10). Todas as dimensões obtiveram índices acima do mínimo aceitável, atestando sua confiabilidade (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009; MESQUITA, 2010).

Em suma, o construto justiça organizacional foi validado em três dimensões e 15 variáveis observadas, de modo que somente três itens foram retirados da solução fatorial.

Na dimensão justiça distributiva, a variável v62 “sou recompensado, de maneira justa, pelo estresse a que sou submetido durante o meu trabalho” foi excluída, o que pode estar atrelado aos limites de remuneração impostos pela legislação vigente que regulamenta o trabalho do jovem como aprendiz.

Na dimensão justiça procedimental, as variáveis, a seguir, foram excluídas: a empresa onde trabalho possui regras que impedem que as pessoas responsáveis pelas decisões levem vantagens pessoais (v65); a empresa onde trabalho permite a participação dos empregados na formulação das regras (v67). Essas duas frases podem ter sido desconsideradas de modo consistente pelos jovens em virtude de tratarem de aspectos que guardam distância dos seus conhecimentos a respeito das regras que norteiam o trabalho dos demais empregados das organizações onde se encontram contratados.

### 5.1.3 Análise fatorial exploratória: comportamento contraproducente no trabalho

O terceiro e último construto submetido à análise fatorial exploratória foi o **comportamento contraproducente no trabalho**. Os mesmos procedimentos adotados nos construtos anteriores foram seguidos, considerando-se que a escala seria unidimensional, conforme observado no *scree plot*.

De acordo com a validação e adaptação da Workplace Deviance Scale-BR (WDS-BR) realizada por Nascimento *et al.* (2015) a partir do instrumento original elaborado por Bennett e Robinson (2000), a escala possui duas dimensões: desvio organizacional (englobando 12 variáveis) e desvio interpessoal (composta por 7 variáveis), totalizando 19 itens.

Nesta tese, a solução fatorial final revelou-se unidimensional com quatorze variáveis.

Para validar o grau de significância estatística dos itens do questionário, procedeu-se à análise das comunalidades, de modo que as variáveis observadas com cargas fatoriais abaixo de 0,5 foram suprimidas (HAIR *et al.*, 2005). As variáveis validadas nessa etapa encontram-se na Tabela 11, a seguir.

**Tabela 11 – Comunalidade das variáveis (comportamento contraproducente)**

Indicador	Rótulo da variável observada	Comunalidade
v77	Dizer algo que possa magoar alguém no trabalho	,621
v78	Fazer um comentário étnico, religioso ou racial no trabalho	,701
v79	Insultar alguém no trabalho	,734
v80	Pregar peças em alguém do trabalho	,553
v81	Agir de forma grosseira com alguém no trabalho	,694
v82	Envergonhar publicamente alguém no trabalho	,812
v83	Apropriar-se de bens do local de trabalho sem permissão	,823
v85	Falsificar recibos para receber mais dinheiro do que gastou em despesas de trabalho	,814
v87	Chegar intencionalmente atrasado ao trabalho sem permissão	,719
v88	Desorganizar o ambiente de trabalho	,777
v89	Descumprir as instruções do chefe	,773
v91	Discutir informações confidenciais da empresa com pessoas não autorizadas	,703
v92	Usar alguma droga ilegal ou consumir álcool no trabalho	,787
v94	“Enrolar” no trabalho para ganhar hora extra	,634

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Após a análise das cargas fatoriais, cinco variáveis com comunalidades abaixo de 0,5 foram excluídas por não apresentarem força estatística. Nas próximas etapas, o comportamento contraproducente será considerado unidimensional com 14 variáveis.

Em seguida, foram realizados os testes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e de esfericidade de *Bartlett*, para atestar a eficácia da solução fatorial (Tabela 12). O resultado do teste KMO (0,977) é considerado satisfatório para comprovar a adequação da amostra por figurar acima de 0,5 (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009).

**Tabela 12 – Testes de KMO e Bartlett (comportamento contraproducente)**

Kaiser-Meyer-Olkin		0,977
	X <sup>2</sup>	48027,664
Teste de esfericidade de Bartlett	Df.	91
	Sig.	0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Observa-se, na Tabela 12, o resultado da estatística qui-quadrada de 48027,664 com 91 graus de liberdade ao nível de 5% de significância. A partir do resultado igual a 0,000 da significância, é aceita a hipótese de existência de correlação entre as variáveis do construto (H1) e rejeitada a hipótese nula de uma matriz de identidade (H0).

Ao analisar a Tabela 13, evidencia-se a extração de um único fator que explica 72,452% da variância, valor considerado satisfatório especialmente para a área das Ciências Sociais por estar acima de 60% (HAIR *et al.*, 2005).

Ademais, os fatores considerados significativos são aqueles que possuem autovalores acima de um (HAIR *et al.*, 2005). Na extração fatorial, uma única dimensão nomeada comportamento contraproducente mostrou-se significativa para explicar a variância das quatorze variáveis observadas validadas segundo o critério das comunalidades (Tabela 13).

**Tabela 13 – Variância total explicada (comportamento contraproducente)**

Fator	Autovalores iniciais >1	% de variância	Variância acumulada > 60 %
1	10,143	72,452	72,452

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Ressalta-se que o fator unidimensional possui autovalor inicial de 10,143 e variância de 72,452%. Conforme recomendado por Field (2009), foi atribuído um rótulo para o único fator extraído, denominado “comportamento contraproducente”. Cabe mencionar que a validação original e a adaptada apresentam estrutura fatorial bidimensional com um fator nomeado “desvio organizacional” e o outro “desvio interpessoal” (BENNETT; ROBINSON, 2000; NASCIMENTO *et al.*, 2015).

Para mensurar a confiabilidade, que é a consistência entre as várias medidas de uma variável (HAIR *et al.*, 2005), verificou-se o Alfa de Cronbach (Tabela 14).

**Tabela 14 – Alfa de Cronbach (comportamento contraproducente)**

Fator	Alfa de Cronbach	Número de itens
1. Comportamento contraproducente	,969	14

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Os valores desejáveis para o Alfa de Cronbach são aqueles acima de 0,70, e são aceitáveis até 0,60 (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009). Dessa forma, o índice obtido para o comportamento contraproducente (0,969) é acima de 0,9 e atesta uma alta confiabilidade.

Em suma, a análise fatorial exploratória da escala de comportamento contraproducente (WDS-BR) foi validada unidimensional com 14 variáveis observadas, em contrapartida à validação original que apresenta os fatores desvio organizacional e desvio interpessoal com 19 variáveis. Esta unidimensionalidade pode estar atrelada a uma compreensão mais superficial a respeito dos comportamentos contraproducentes, dada a curta experiência de trabalho e de vida dos jovens respondentes.

As variáveis v76, v84, v86, v90 e v93 foram excluídas. Os seus respectivos enunciados são: fazer piada de alguém no trabalho; gastar muito tempo fantasiando ou “sonhando acordado” ao invés de trabalhar; fazer um intervalo a mais ou mais demorado do que o permitido no local de trabalho; trabalhar intencionalmente mais devagar do que poderia ter trabalhado; dedicar-se pouco ao trabalho. Em comparação à validação original, a variável v76 pertenceria ao fator desvio interpessoal e as demais ao fator desvio organizacional. De todo modo, a maior parte dos comportamentos a que tais rótulos se reportam referem-se a ações voltadas para o próprio jovem e a um ritmo de trabalho mais lento, o que pode espelhar a fase adaptativa que vivem em relação ao mundo do trabalho, sendo esta a primeira experiência laboral da maioria deles.

Finalizada a apresentação das análises fatoriais exploratórias, procedeu-se à análise descritiva das dimensões validadas.

## 5.2 Análise descritiva dos dados

A análise descritiva foi realizada, logo após a AFE, com o intuito de se considerar somente os itens validados na etapa anterior. Assim, a sequência aqui apresentada corresponde à mesma na qual a análise de dados foi desenvolvida.

Esta etapa encontra-se subdividida entre duas partes: uma relacionada ao perfil dos respondentes e a outra apresentando os resultados descritivos para os construtos valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente no trabalho.

Dessa forma, a seguir, estão expostos os dados referentes ao perfil sociodemográfico, pessoal e profissional dos jovens trabalhadores abordados.

### *5.2.1 Perfil dos respondentes*

Após a realização dos trâmites necessários para aprovação da pesquisa junto à instituição de ensino profissionalizante, foram enviados e-mails com os questionários eletrônicos para 4.741 jovens espalhados por todo Brasil e, desse total, 3.503 respostas retornaram. No entanto, 3.353 jovens trabalhadores assinalaram a concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e preencheram o questionário integralmente. Antes do início da análise fatorial exploratória, 121 respostas foram excluídas por razão de erros na amostra e o quantitativo final corresponde a 3.232 questionários válidos.

A seguir, apresenta-se a análise do perfil dos jovens trabalhadores pesquisados pelo sexo, idade, estado civil, escolaridade, cor de pele e deficiência (Tabela 15).

Tabela 15 – Dados sociodemográficos dos respondentes

Dados Sociodemográficos	Categoria	Respondentes (%)
Sexo	<b>Feminino</b>	<b>67,98%</b>
	Masculino	32,02%
Idade	<b>de 18 a 21 anos</b>	<b>93,22%</b>
	de 22 a 23 anos	6,75%
	de 24 a 26 anos	0,00%
	de 27 a 29 anos	0,00%
	30 anos ou mais	0,03%
Estado civil	<b>Solteiro</b>	<b>96,35%</b>
	Casado	0,93%
	Desquitado/divorciado/separado	0,03%
	Viúvo	0,00%
	União Estável	1,14%
Escolaridade	Outro	1,55%
	Ensino fundamental incompleto	0,12%
	Ensino fundamental completo	1,45%
	Ensino médio incompleto	3,16%
	<b>Ensino médio completo</b>	<b>66,55%</b>
	Ensino superior incompleto	26,98%
Cor de pele	Ensino superior completo	1,58%
	Pós-graduação	0,15%
	<b>Branca</b>	<b>47,52%</b>
	Preta	17,26%
	Parda	34,53%
Deficiência	Amarela (oriental)	0,46%
	Outra	0,22%
	<b>Nenhuma</b>	<b>98,95%</b>
	Física	0,37%
	Mental	0,62%
	Múltipla	0,06%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Nota-se, na Tabela 15, que a maioria é do sexo feminino (67,98%) em comparação aos respondentes do sexo masculino (32,02%), resultado que se aproxima dos dados que evidenciam um número mais elevado de mulheres em relação aos homens na população brasileira (IBGE, 2022).

Em se tratando da idade dos jovens abordados, a faixa etária entre 18 a 21 anos foi predominante com 93,22% do total da amostra (Tabela 15).

Quanto ao estado civil, os jovens em sua maioria são solteiros (96,35%). Os demais assinalaram as opções união estável (1,14%), casado (0,93%), outros (1,55%) e desquitado/divorciado/separado (0,03%) (Tabela 15).

Em relação à escolaridade, destacaram-se ensino médio completo (66,55%) e ensino superior incompleto (26,98%), totalizando 93,53% da amostra. Em seguida, estão os jovens com ensino médio incompleto (3,16%), ensino superior completo (1,58%), ensino fundamental completo (1,45%), pós-graduação (0,15%) e ensino fundamental incompleto (0,12%).

Sobre a cor de pele, duas opções se destacaram: os jovens que se declaram brancos (47,52%) e aqueles que se consideram pardos (34,53%). Em seguida, os respondentes que assinalaram a opção pretos representam 17,26% do total, amarelos (0,46%) e outros (0,22%). Conforme os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Contínua 2022, os brasileiros se consideram pardos (45,3%), brancos (42,8%) e pretos (10,6%) (IBGE, 2022), as mesmas opções preponderantes nesta pesquisa.

Encerrando-se a análise dos dados da Tabela 15, tem-se que 98,95% dos respondentes afirmam que não são deficientes. Por outro lado, alguns deles assinalaram as opções de deficiência mental (0,62%), física (0,37%) e múltipla (0,06%). Vale ressaltar que para os jovens deficientes a Lei da Aprendizagem não exige a idade máxima de 24 anos para desempenho das atividades de aprendizes e o contrato firmado não tem prazo definido (BRASIL, 2022).

Em suma, a maioria dos participantes da pesquisa é do sexo feminino, de faixa etária entre 18 a 21 anos, de estado civil solteiro, com escolaridade ensino médio completo, cor de pele branca e sem deficiência. Pesquisas realizadas com público similar também apresentaram predominância de respondentes do sexo feminino e solteiros (ROCHA; PAIVA, 2016; FERREIRA; PAIVA; PEREIRA, 2018; LARA; PAIVA; PERERIRA, 2019). Entretanto, nos referidos estudos, a maioria dos respondentes se declarou pardo e a escolaridade ensino médio incompleto foi preponderante.

Na Tabela 16, encontram-se os dados referentes à escolaridade dos pais dos jovens trabalhadores.

**Tabela 16 – Escolaridade dos pais dos respondentes**

<b>Escolaridade</b>	<b>Pai</b>	<b>Mãe</b>
Ensino fundamental incompleto	20,38%	15,12%
Ensino fundamental completo	7,35%	6,20%
Ensino médio incompleto	9,27%	10,07%
Ensino médio completo	<b>33,62%</b>	<b>40,33%</b>
Ensino superior incompleto	4,47%	5,86%
Ensino superior completo	10,55%	13,38%
Pós-graduação	3,38%	6,35%
Não sei	10,98%	2,70%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Observa-se que a escolaridade ensino médio completo apresentou índices mais elevados tanto para os pais, quanto para as mães dos respondentes, com porcentagens de 33,62% e 40,33%, respectivamente. Logo em seguida, o nível de escolaridade ensino fundamental incompleto obteve mais respostas para os pais (20,38%) da mesma maneira que para as mães (15,12%). Chama-se a atenção para o percentual de 10,98% dos respondentes que declaram não saber a escolaridade dos seus pais. Além disso, o percentual das mães com ensino superior completo (13,38%) é mais alto em comparação aos pais que apresentam índice de 10,55% no referido grau de escolaridade (Tabela 16). Tal resultado acompanha a tendência geral, no Brasil, de que mais mulheres (19,4%) concluíram o ensino superior em comparação aos homens (15,1%) (IBGE, 2019).

Em se tratando dos dados profissionais dos participantes da pesquisa, foram analisadas as seguintes informações: tempo total de trabalho, tempo de trabalho na organização, tempo no cargo atual e recebimento de bolsa auxílio ou salário. Os resultados encontram-se na Tabela 17.

**Tabela 17 – Dados profissionais dos respondentes**

<b>Dados Profissionais</b>	<b>Categoria</b>	<b>Respondentes (%)</b>
Tempo total de trabalho	menos de 6 meses	30,60%
	<b>de 6 meses a 12 meses</b>	<b>33,85%</b>
	de 12 meses a 18 meses	12,31%
	de 18 meses a 24 meses	6,62%
	de 2,1 anos a 3 anos	8,57%
	de 3,1 anos a 5 anos	5,63%
	mais de 5,1 anos	2,41%
Tempo de trabalho na organização	<b>menos de 6 meses</b>	<b>54,15%</b>
	de 6 meses a 12 meses	40,59%
	de 12 meses a 18 meses	4,64%
	de 18 meses a 24 meses	0,43%
	de 2,1 anos a 3 anos	0,09%
	de 3,1 anos a 5 anos	0,06%
	mais de 5,1 anos	0,03%
Tempo no cargo atual	<b>menos de 6 meses</b>	<b>54,61%</b>
	de 6 meses a 12 meses	39,91%
	de 12 meses a 18 meses	4,67%
	de 18 meses a 24 meses	0,56%
	de 2,1 anos a 3 anos	0,15%
	de 3,1 anos a 5 anos	0,06%
	mais de 5,1 anos	0,03%
Recebimento de bolsa auxílio/salário pelo trabalho atual	<b>Sim</b>	<b>85,64%</b>
	Não	14,36%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Diante do exposto na Tabela 17, revelou-se que a maioria dos respondentes possui tempo total de trabalho entre 6 meses a 1 ano (33,85%), seguidos por aqueles que trabalham há menos de 6 meses (30,60%) e de 12 a 18 meses (12,31%). De forma similar, para o tempo de trabalho na empresa atual, as mesmas faixas temporais se destacaram, mas em ordem diferente: há menos de 6 meses foi preponderante com 54,15% dos respondentes, seguida por entre 6 meses a 1 ano (40,59%) e de 12 a 18 meses (4,64%). Para o tempo no cargo atual, a maioria dos jovens (54,61%) está há menos de 6 meses, 39,91% estão entre 6 meses a 1 ano e 4,67% de 12 a 18 meses. Por fim, a grande maioria dos participantes da pesquisa recebem bolsa auxílio/salário pelo trabalho atual (85,64%). Esses dados ocupacionais corroboram os achados de Lara, Barbosa e Paiva (2021).

Em linhas gerais, a maioria dos respondentes possui tempo total de trabalho entre 6 meses a 1 ano, estão na organização há menos de 6 meses, assim como no cargo em que ocupam e recebem bolsa auxílio ou salário pelos serviços prestados.

Considerando que a pesquisa foi realizada em nível nacional, na Tabela 18, estão expostos os dados referentes à quantidade de respondentes por região do Brasil.

**Tabela 18 – Respondentes por região do Brasil**

<b>Região onde trabalha</b>	<b>Respondentes (%)</b>
Centro-Oeste	8,97%
Nordeste	2,41%
Norte	0,84%
<b>Sudeste</b>	<b>74,97%</b>
Sul	12,81%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Verifica-se que os jovens respondentes são, majoritariamente, da região Sudeste (74,97%), e segundo dados do Censo Demográfico de 2022 (IBGE, 2023) esta é a região mais populosa do Brasil e possui 84,8 milhões de habitantes, número que corresponde a 41,8% da população total.

Por fim, são explicitados os dados pessoais dos participantes da pesquisa (Tabela 19), tais como: número de pessoas na mesma residência, média dos rendimentos auferidos pelo núcleo familiar, se o jovem procurou emprego recentemente, se teve indicação para inserir-se no mercado de trabalho, se já participou anteriormente de cursos na instituição de ensino profissional e o nível de satisfação com a organização em que trabalha atualmente.

**Tabela 19 – Dados pessoais dos respondentes**

<b>Dados Pessoais</b>	<b>Categoria</b>	<b>Respondentes (%)</b>
Número de pessoas que moram na residência (incluindo o respondente)	1	2,88%
	2	13,99%
	3	30,79%
	<b>4</b>	<b>32,52%</b>
	5	14,11%
	6	3,81%
	7	1,14%
	8 ou mais	0,77%
Média de renda/salário de todos moradores da residência	até 1 salário mínimo SM (R\$1.212,00)	11,57%
	<b>de 1 a 2 SM (R\$1.212,01 a R\$2.424,00)</b>	<b>27,82%</b>
	de 2 a 3 SM (R\$2.424,01 a R\$3.636,00)	24,91%
	de 3 a 4 SM (R\$3.636,01 a R\$4.848,00)	14,73%
	de 4 a 5 SM (R\$4.848,01 a R\$6.060,00)	10,21%
	de 5 a 7 SM (R\$6.060,01 a R\$8.484,00)	5,57%
	Acima de 7 SM (acima de R\$8.484,01)	5,20%
Procurou trabalho ou estágio nos últimos 30 dias	Sim	29,21%
	<b>Não</b>	<b>70,79%</b>
Para conseguir trabalho ou estágio, consultou parente, amigo ou colega	Sim	49,47%
	<b>Não</b>	<b>50,53%</b>
Participou de cursos na instituição de formação profissional anteriormente	Sim	27,94%
	<b>Não</b>	<b>72,06%</b>
Nível de satisfação com a organização atual	Muito satisfeito	36,17%
	<b>Satisfeito</b>	<b>47,09%</b>
	Nem satisfeito, nem insatisfeito	12,96%
	Insatisfeito	2,41%
	Muito insatisfeito	1,36%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Verifica-se na Tabela 19, que o núcleo familiar da maioria dos jovens é composto por quatro (32,52%) ou três pessoas (30,79%). No que tange ao aspecto financeiro, a renda média auferida pela família de grande parte dos respondentes (27,82%) está entre 1 a 2 salários mínimos (R\$1.212,01 a R\$2.424,00) e entre 2 a 3 SM (R\$2.424,01 a R\$3.636,00) para 24,91% deles. Tal resultado se aproxima ao encontrado por Paiva (2013) para um público semelhante, no qual a renda dos jovens pesquisados era representativa para compor a renda familiar, visto que a maioria variava entre 1 a 4 salários mínimos. Cabe reforçar que, na presente pesquisa, os questionários foram respondidos em 2022, por isso as faixas salariais foram calculadas com base no valor do salário mínimo estabelecido para o ano de 2022.

Nessa perspectiva, 70,79% dos respondentes não procuraram trabalho ou estágio recentemente, o que é ratificado pelo nível elevado de satisfação que maioria sinalizou: 47,09% se dizem satisfeitos e 36,17% muito satisfeitos, o que correspondente a 83,26% do total. Além disso, quando questionados se tiveram auxílio de algum parente, amigo ou colega para conseguir trabalho, 50,53% deles afirmaram que não e 49,47% assinalaram que sim. Se já participaram de cursos na instituição de formação profissional anteriormente, a grande maioria afirma que não (72,06%) (Tabela 19).

A partir das informações apresentadas na Tabela 19, pode-se inferir que, em geral, a oportunidade de inserção laboral dos jovens abordados é de extrema importância para compor a renda familiar destes. Conforme Barbosa e Paiva (2020) apontam, ainda que esses jovens tenham acesso a condições menos privilegiadas de trabalho, para eles é uma fonte de realização e uma realidade diferente da qual convivem em outras esferas da vida, além de representar a possibilidade mudança e melhoria das suas condições econômicas de origem.

A seguir, serão apresentados os dados da análise estatística descritiva univariada de cada um dos construtos, a saber: valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente no trabalho.

### 5.2.2 *Análise descritiva dos valores pessoais*

O construto valores pessoais foi analisado a partir do Questionário de Valores Refinado (PVQ-R) validado por Torres, Schwartz e Nascimento (2016). Para esta etapa, a escala foi revalidada após análise fatorial exploratória com quatro fatores e 18 variáveis observadas. As medidas descritivas encontram-se na Tabela 20.

**Tabela 20 – Medidas de posição e dispersão (valores pessoais)**

<b>Fatores</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b>Lim. mín.</b>	<b>Lim. máx.</b>
Autotranscendência	4,91	5,00	1,03	3,88	5,94
Conservação	4,56	4,67	0,99	3,57	5,54
Autopromoção	3,14	3,00	1,25	1,88	4,39
Abertura à mudança	5,30	5,50	0,75	4,56	6,05

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Na Tabela 20, apresentam-se os dados referentes às médias, medianas, desvios-padrão e os limites mínimo e máximo das dimensões que compõem o construto valores pessoais. A média

do fator abertura à mudança (5,30) se destacou em comparação aos demais fatores, tanto por ser a mais elevada quanto por ter o desvio-padrão mais baixo, denotando a menor variabilidade dos dados; as médias dos demais fatores também são elevadas, em termos absolutos: autotranscendência (4,91), conservação (4,56) e autopromoção (3,14). A partir da mediana é confirmada a preeminência da dimensão abertura à mudança (Tabela 20). Tal resultado aponta que os jovens abordados priorizam valores relacionados à autonomia de pensamento, à ação independente e à inclinação para a mudança. Em sentido contrário, no estudo conduzido por Paiva, Rocha e Fujihara (2019) com jovens aprendizes, a média mais elevada foi verificada para o fator autotranscendência, o que certamente está atrelado ao fato de que a organização em que eles atuam é prestadora de um serviço público a nível nacional.

O desvio-padrão para as dimensões abertura à mudança (0,75), autotranscendência (1,03), conservação (0,99) e autopromoção (1,25) evidencia o nível baixo de dispersão e a uniformidade dos dados (Tabela 20).

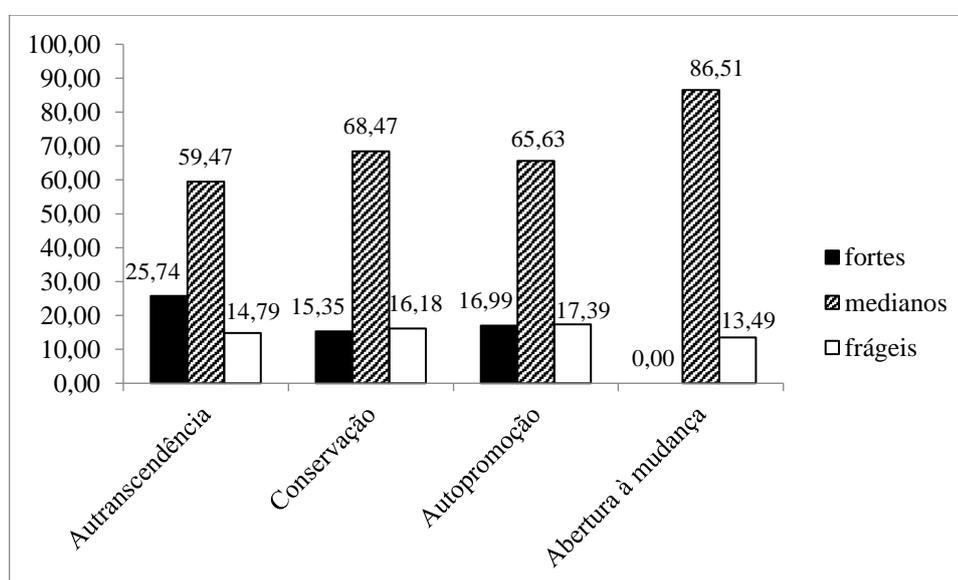
Cabe reforçar que a escala dos valores pessoais é de 6 pontos (na qual: 1= não se parece nada comigo, 2= não se parece comigo, 3= se parece mais ou menos comigo, 4= se parece pouco comigo, 5= se parece comigo e 6= se parece muito comigo), de forma que os índices mais elevados se tratam das avaliações de identificação com determinado valor e os índices mais baixos apontam a não identificação com determinado valor.

Para análise do percentual de jovens trabalhadores em cada intervalo, Mendes (2007) orienta que o limite mínimo seja calculado a partir da diferença entre um desvio-padrão em relação ao ponto médio e o limite máximo a partir da soma de um desvio-padrão em relação ao ponto médio. Assim, foram calculados os limites mínimos e máximos dos intervalos de confiança para cada dimensão. Na dimensão abertura à mudança, resultados acima de 6,05 são considerados fortes, entre 4,56 e 6,05 são medianos e abaixo de 4,56 frágeis. Para autotranscendência, resultados acima de 5,94 são considerados fortes, entre 3,88 e 5,94 avaliam-se como medianos e abaixo de 3,88 são frágeis. Em se tratando da dimensão conservação, resultados acima de 5,54 são considerados fortes, entre 3,57 e 5,54 representam os medianos e abaixo de 3,57 são frágeis. Para a dimensão autopromoção, resultados acima de 4,39 avaliam-se como fortes, entre 1,88 e 4,39 representam os medianos e abaixo de 1,88 são considerados frágeis.

Cabe salientar que os intervalos de confiança também foram calculados *a priori*, no entanto, optou-se por seguir a recomendação de Mendes (2007) devido à adequação. O cálculo *a priori* faz com que os limites sejam mais “universais”, aplicáveis a qualquer amostra, ou seja, uma discussão metodológica importante por alterar a interpretação dos dados para o referido público e abrir novas possibilidades de investigação.

O Gráfico 1 mostra o resultado geral de percentuais de respondentes por níveis de análise dos seus valores pessoais.

**Gráfico 1 – Resultado geral dos valores pessoais (% de respondentes)**



Fonte: dados da pesquisa (2023).

Os resultados apontam que, para maioria dos jovens abordados, os valores de autotranscendência são medianos (59,47%; n= 1922), assim como os valores de conservação (68,47%; n= 2213), autopromoção (65,63%; n= 2121) e abertura à mudança (86,51%; n= 2796) (Gráfico 1). Tais resultados se aproximam dos encontrados por Paiva, Fujihara e Rocha (2016) em um estudo com jovens aprendizes que apresentaram médias no estrato mediano em todas as dimensões dos valores humanos.

A seguir, apresentam-se os resultados descritivos referentes ao construto justiça organizacional.

### 5.2.3 Análise descritiva da justiça organizacional

A justiça organizacional foi avaliada por meio das escalas de percepção de justiça distributiva (EPJD), de procedimentos (EPJP) e interacional (EPJI), elaboradas por Gomide Jr. e Siqueira

(2008) e Rego *et al.* (2002). Após análise fatorial exploratória, 15 variáveis observadas e três dimensões foram validadas: justiça distributiva, justiça procedimental e justiça interacional.

As escalas são de 6 pontos (em que: 1= discordo totalmente, 2= discordo muito, 3= discordo pouco, 4= concordo pouco, 5= concordo muito e 6= concordo totalmente). Pautando-se no mesmo critério utilizado para o construto anterior, ou seja, calculando os limites mínimos e máximos, os três intervalos de confiança são: para justiça distributiva, escores acima de 5,72 são considerados fortes, entre 2,94 e 5,72 medianos e abaixo de 2,94 frágeis; para justiça procedimental, resultados acima de 5,84 são considerados fortes, entre 3,82 e 5,84 avaliam-se como medianos e abaixo de 3,82 frágeis; por fim, para justiça interacional, escores acima de 6,16 são classificados como fortes, entre 3,97 e 6,16 medianos e abaixo de 3,97 são considerados frágeis.

Na Tabela 21, estão expostos os resultados das medidas de posição e dispersão para a justiça organizacional.

**Tabela 21 – Medidas de posição e dispersão (justiça organizacional)**

Fatores	Média	Mediana	Desvio-padrão	Lim. mín.	Lim. máx.
Justiça distributiva	4,33	4,50	1,39	2,94	5,72
Justiça procedimental	4,83	5,00	1,01	3,82	5,84
Justiça interacional	5,07	5,43	1,09	3,97	6,16

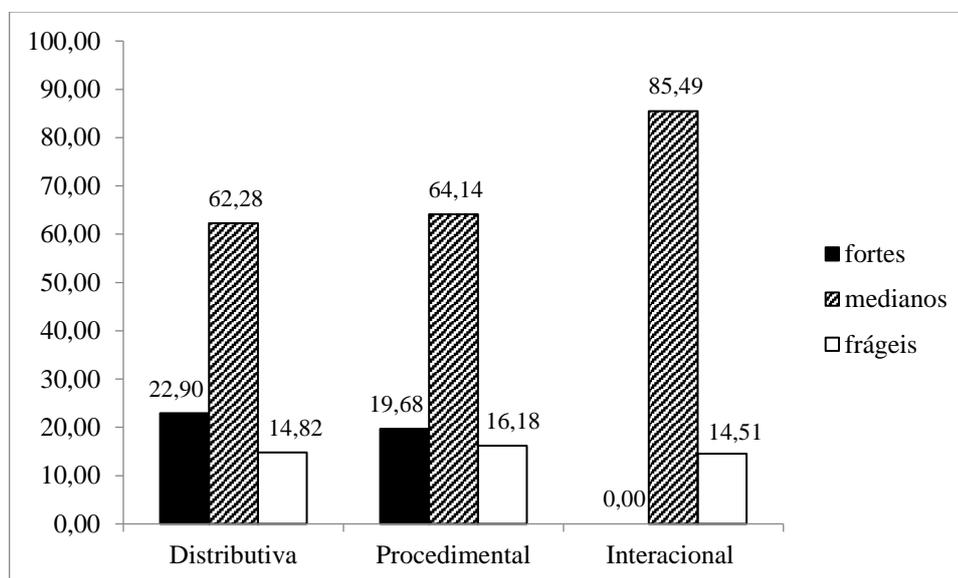
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A partir dos resultados apresentados na Tabela 21, nota-se que a maior média obtida foi para o fator justiça interacional (5,07), seguida pela justiça procedimental (4,83) e distributiva (4,33). Importante salientar que a justiça interacional se relaciona ao tratamento digno e respeitoso que a chefia adota com os subordinados, além da maneira que as justificativas e informações sobre as decisões tomadas são transmitidas (REGO, 2002). Para os jovens pesquisados, pode-se inferir que a justiça interacional é satisfatória no ambiente laboral em que eles estão inseridos. A justiça distributiva apresentou a média mais baixa, o que pode ser explicado pelo fato de a remuneração auferida pelos aprendizes geralmente ser menor em comparação aos demais cargos nas organizações. Outrossim, a preponderância da dimensão interacional é reforçada por outros estudos conduzidos com jovens aprendizes (FERREIRA, 2018; LARA, 2019).

O desvio-padrão para as dimensões distributiva (1,39), procedimental (1,01) e interacional (1,09) mostra que o nível de dispersão é baixo, indicando certa proximidade entre os valores desses dados (Tabela 21).

O Gráfico 2 apresenta o resultado geral para justiça organizacional, a partir dos intervalos de confiança calculados.

**Gráfico 2 – Resultado geral da justiça organizacional (% de respondentes)**



Fonte: dados da pesquisa (2023).

Com base nos resultados apresentados no Gráfico 2, verifica-se que a justiça distributiva foi percebida como mediana para a maioria dos respondentes (62,28%; n= 2013), assim como as suas dimensões procedimental (64,14%; n= 2073) e interacional (85,49%; n= 2763). Chama-se a atenção para justiça interacional por não ter nenhum respondente no nível mais elevado para esse fator, de acordo com o intervalo de confiança calculado. Isso ocorreu em razão do alto limite máximo para o fator, consequência da elevada média. A justiça distributiva apresenta maior porcentagem de respondentes no nível “forte” (22,90%), seguida pela dimensão procedimental (19,68%).

A próxima subseção mostra a análise descritiva para a escala de comportamento contraproducente no trabalho.

#### 5.2.4 Análise descritiva do comportamento contraproducente no trabalho

O construto comportamento contraproducente no trabalho foi avaliado a partir da Workplace Deviance Scale-BR (WDS-BR), escala adaptada para o contexto brasileiro e validada por Nascimento *et al.* (2015). O instrumento que originalmente é subdividido em duas dimensões,

desvio interpessoal e organizacional, nessa pesquisa apresentou solução fatorial unidimensional com 14 itens após a AFE.

A escala original é *Likert* de 7 pontos, mas foi adaptada para seis pontos com o intuito de padronização em relação às outras escalas aplicadas, visando facilitar o entendimento dos jovens respondentes e o preenchimento do questionário, considerando-se: 1= nunca; 2= algumas vezes no ano; 3= uma vez ao mês; 4= algumas vezes no mês; 5= algumas vezes na semana; e 6= sempre, todos os dias. Calculando o desvio-padrão em relação ao ponto médio (MENDES, 2007), os intervalos de confiança foram definidos da seguinte forma: resultados acima de 1,84 indicam comportamento frequente, entre 0,56 e 1,84 esporádicos e abaixo de 0,53 são considerados ausentes.

A Tabela 22 apresenta os resultados das medidas de posição e dispersão para o construto unidimensional comportamento contraproducente.

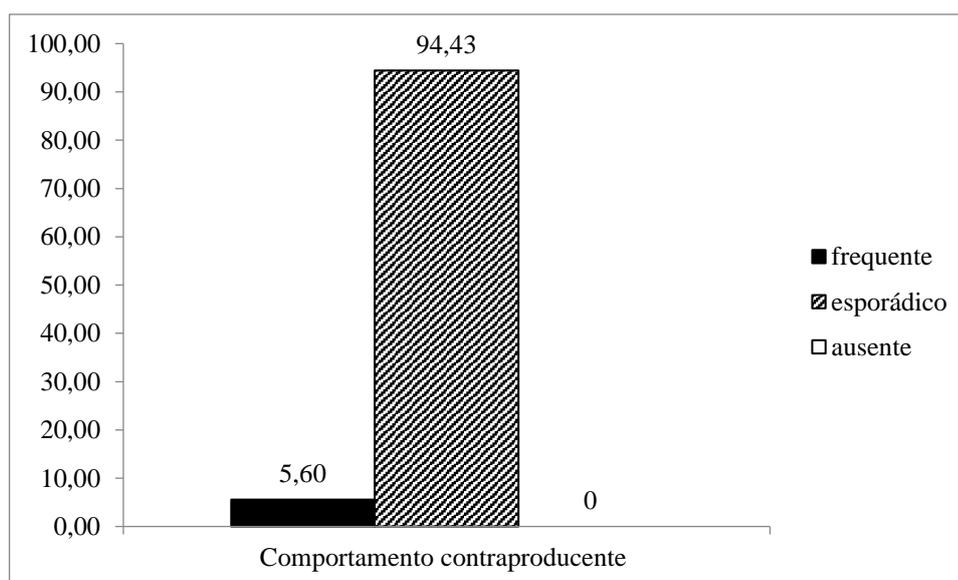
**Tabela 22 – Medidas de posição e dispersão (comportamento contraproducente)**

Fator	Média	Mediana	Desvio-padrão	Lim. mín.	Lim. máx.
Comportamento contraproducente	1,20	1,00	0,64	0,56	1,84

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

O Gráfico 3 apresenta o resultado geral do comportamento contraproducente.

**Gráfico 3 – Resultado geral do comportamento contraproducente (% de respondentes)**



Fonte: dados da pesquisa (2023).

O comportamento contraproducente, em geral, inclui ações intencionais que prejudicam o ambiente organizacional e podem ser direcionadas aos pares e colegas de trabalho ou diretamente à organização. Para esse construto, a maioria dos jovens abordados está na faixa de comportamento contraproducente esporádico (94,43%; n= 3052), seguidos por frequente (5,60%; n= 181) e nenhum com o comportamento ausente. A média para o fator foi de 1,20 e o desvio-padrão (0,64) indica a baixa dispersão dos dados (Tabela 22).

Apesar dos resultados obtidos, a média de 1,20 é considerada baixa, tendo em vista que a escala é *Likert* de 6 pontos. Esse resultado fornece indícios da não ocorrência do comportamento contraproducente por parte dos jovens abordados. No entanto, tal resultado deve ser analisado com cautela, em razão da resistência dos indivíduos para autorrelatarem comportamentos desviantes e o possível viés das medidas comportamentais que avaliam variáveis suscetíveis à desajustabilidade social (MENDONÇA; TAMAYO, 2003), sobretudo, em relação aos aprendizes que podem se sentir receosos ao responderem sobre os próprios comportamentos contraproducentes no trabalho. Além disso, em pesquisas sobre atitudes retaliatórias (FRANCO; PAIVA, 2018 a,b) e retaliação efetiva de jovens (FERREIRA; PAIVA; PEREIRA, 2018), observou-se que eles são resistentes para admitir qualquer conduta que possa desabonar sua própria imagem.

Finalizada a análise descritiva dos construtos validados na AFE, passa-se à apresentação dos resultados da modelagem de equações estruturais (SEM).

### **5.3 Modelagem de equações estruturais**

A modelagem de equações estruturais, em inglês *Structural Equation Modeling* (SEM), é uma técnica estatística multivariada amplamente utilizada nas Ciências Humanas e Sociais. Pode ser entendida como uma junção da análise fatorial e regressão (ou a extensão dessas para a análise de caminhos). A principal motivação dos pesquisadores para adotar essa técnica, muitas vezes, é em razão das concepções teóricas que podem ser elaboradas a partir dos construtos latentes. As relações teorizadas são representadas por coeficientes de regressão ou coeficientes de caminhos entre as variáveis observadas e/ou latentes (NEVES, 2018).

Essa é a etapa final da análise dos dados e foi operacionalizada através do *software* SmartPLS 3.0. Os passos sugeridos por Hair *et al.* (2005) foram seguidos, bem como os parâmetros para

modelos que estimam o ajuste de mínimos quadrados parciais PLS-PM (*partial least squares path modeling*) foram observados (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

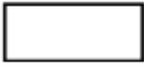
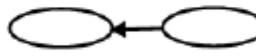
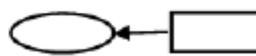
Conforme recomendado por Hair *et al.* (2005), as seguintes etapas são indicadas para modelagem de equações estruturais:

- desenvolvimento de um modelo teórico;
- elaboração de um diagrama de caminhos com as relações causais;
- conversão do diagrama de caminhos para um conjunto de modelos de mensuração e estrutural;
- definição do tipo de matriz para entrada de dados e estimação do modelo estrutural;
- verificação da identificação do modelo estrutural;
- análise dos critérios de ajuste do modelo;
- interpretação dos resultados e modificação do modelo.

A modelagem de equações estruturais permite a identificação das possíveis relações causais entre as variáveis analisadas e, portanto, é uma valiosa técnica de investigação (HAIR *et al.*, 2005). Como os modelos geralmente são complexos, é mais adequado retratá-los em forma de diagrama, o que facilita a visualização das relações. Assim, “o diagrama de caminhos é representado por um conjunto de figuras geométricas e setas que servem para evidenciar o tipo de variável (observada ou latente) e o tipo de relação entre elas” (NEVES, 2018, p. 12).

A Figura 5 ilustra os símbolos convencionalmente adotados para representar as relações entre construtos e variáveis.

**Figura 5 – Elementos básicos utilizados na construção de um diagrama de caminhos**

Descrição	Elemento básico
Variável latente ou construto	
Variável observada ou indicadora	
Relação causal direta ou direcional entre duas variáveis	
Relação não recursiva ou não direcional entre duas variáveis	
Correlação entre duas variáveis	
Relação entre duas variáveis latentes	
Relação entre uma variável observada e uma variável latente	
Erro de mensuração na variável observada	
Erro na predição da variável latente	

Fonte: Neves (2018, p. 12).

Salienta-se, que no modelo da presente pesquisa, os fatores das temáticas **valores pessoais** (abertura à mudança, conservação, autotranscendência, autopromoção), **justiça organizacional** (distributiva, procedimental e interacional) e **comportamento contraproducente no trabalho** (unidimensional) são as variáveis latentes que não podem ser mensuradas diretamente, mas por meio dos seus indicadores ou variáveis observadas, que, por sua vez, são os itens do questionário que representam cada fator.

A avaliação do modelo deu-se por meio da análise dos índices de ajustes apresentados no Quadro 10.

**Quadro 10 – Síntese dos critérios de ajuste do modelo no SmartPLS**

INDICADOR	PROPÓSITO	VALORES DE REFERÊNCIA	FONTE
<b>1. AVE</b>	Validades Convergentes	AVE > 0,50	HENSELER, RINGLE e SINKOVICS (2009)
<b>2. Cargas Cruzadas</b>	Validade Discriminante	Valores das cargas maiores nas VLs originais do que em outras	CHIN (1998)
<b>3. Critério de Fornell e Larcker</b>	Validade Discriminante	Compara-se as raízes quadradas dos valores das AVEs de cada constructo com as correlações (de Pearson) entre os construtos (ou variáveis latentes). As raízes quadradas das AVEs devem ser maiores que as correlações dos construtos.	FORNELL e LARCKER (1981)
<b>4. Alfa de Cronbach e Confiabilidade Composta</b>	Confiabilidade do modelo	AC > 0,70 CC > 0,70	HAIR <i>et al.</i> (2014)
<b>5. Teste t de Student</b>	Avaliação das significâncias das correlações e regressões	$t \geq 1,96$	HAIR <i>et al.</i> (2014)
<b>6. Avaliação dos Coeficientes de Determinação de Pearson (R<sup>2</sup>)</b>	Avaliam a porção da variância das variáveis endógenas, que é explicada pelo modelo estrutural.	Para a área de ciências sociais e comportamentais, R <sup>2</sup> =2% seja classificado como efeito pequeno, R <sup>2</sup> =13% como efeito médio e R <sup>2</sup> =26% como efeito grande.	COHEN (1988)
<b>7. Tamanho do efeito (f<sup>2</sup>) ou Indicador de Cohen</b>	Avalia-se quanto cada constructo é “útil” para o ajuste do modelo.	Valores de 0,02, 0,15 e 0,35 são considerados pequenos, médios e grandes, respectivamente.	HAIR <i>et al.</i> (2014)
<b>8. Validade Preditiva (Q<sup>2</sup>) ou indicador de Stone-Geisser</b>	Avalia a acurácia do modelo ajustado.	Q <sup>2</sup> > 0	HAIR <i>et al.</i> (2014)
<b>9. GoF (veja nota)</b>	É um escore da qualidade global do modelo ajustado.	GoF > 0,36 (adequado)	TENENHAUS <i>et al.</i> (2005); WETZELS, ODEKERKEN-SCHRÖDER e OPPEN (2009)
<b>10. Coeficiente de Caminho (Γ)</b>	Avaliação das relações causais	Interpretação dos valores à luz da teoria.	HAIR <i>et al.</i> (2014)

Fonte: Adaptado de Ringle, Silva e Bido (2014).

Entre todos os indicadores e valores de referência (Quadro 10), os autores Ringle, Silva e Bido (2014) inseriram a seguinte nota sobre um deles: “até recentemente o GoF era calculado para

avaliar o modelo como um todo. Porém, Henseler e Sarstedt (2012) mostraram que o mesmo não tem poder de distinguir modelos válidos e modelos não válidos. Assim, sugere-se não usar o GoF como indicador”. Dessa forma, tal indicador foi desconsiderado.

Com o intuito de analisar o modelo de mensuração, verificou-se a validade convergente, a confiabilidade do modelo e a validade discriminante. Os valores mínimos necessários para perfazer tais critérios estão expostos no Quadro 10. Ressalta-se que o modelo é reflexivo, de modo que a direção da causalidade vai dos fatores para seus indicadores, isto é, mudanças nas variáveis latentes causam mudanças nos itens (BREI; LIBERALI NETO, 2006).

Primeiramente, a validade convergente foi verificada por meio do cálculo da variância média extraída (*Average Variance Extracted* - AVE). Os valores satisfatórios são aqueles iguais ou superiores a 0,5, indicando que o fator explica mais do que a metade dos indicadores de variância e atestando um grau aceitável de validade convergente, segundo o critério de Fornell e Larcker (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009). Além disso, verificou-se a confiabilidade por meio do alfa de *Cronbach* e da confiabilidade composta (*composite reliability*), analisando a consistência interna dos indicadores das variáveis latentes. Para ambos, índices acima de 0,7 são avaliados como aceitáveis (HAIR *et al.*, 2014).

Na Tabela 23, encontram-se os valores iniciais da qualidade de ajuste do modelo proposto.

**Tabela 23 – Índices de qualidade de ajuste do modelo**

Construtos	AVE	Confiabilidade Composta	Alfa de Cronbach
Comportamento contraproducente	0,705	0,963	0,958
Justiça distributiva	0,880	0,936	0,864
Justiça interacional	0,741	0,952	0,942
Justiça procedimental	0,614	0,864	0,790
Valores - abertura à mudança	0,607	0,885	0,838
Valores - autopromoção	0,616	0,865	0,793
Valores - autotranscendência	0,803	0,925	0,878
Valores - conservação	0,590	0,896	0,862

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Nota-se que todos os fatores atingiram índices acima de 0,5 em todas as variâncias médias extraídas (AVEs), de modo que todas as dimensões validadas previamente na AFE alcançaram o valor de referência encontrado na literatura ( $AVE \geq 0,5$ ) (Tabela 23).

Prosseguindo a análise dos dados apresentados na Tabela 23, a consistência interna foi avaliada. Logo, para identificar possíveis vieses na amostra e a confiabilidade dos dados, os valores acima de 0,7 para o alfa de *Cronbach* e para confiabilidade composta foram observados (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Todos os fatores apresentaram valores considerados altos para o alfa de *Cronbach*, acima de 0,8 (HAIR *et al.*, 2005), exceto a justiça procedimental (0,790) e os valores de autopromoção (0,793) que alcançaram índices satisfatórios.

No tocante à confiabilidade composta, todos as dimensões figuram em níveis acima de 0,8, com destaque para os fatores comportamento contraproducente (0,963), justiça distributiva (0,936), justiça interacional (0,952) e autotranscendência (0,925), conforme exposto anteriormente na Tabela 23.

Em seguida, procedeu-se à avaliação da validade discriminante (VD) do modelo de mensuração. A VD indica que os construtos são independentes entre si e sua análise foi realizada por meio das cargas cruzadas (*cross loading*) ou critério de Chin (1998), e pelo critério de Fornell e Larcker (1981). Segundo o critério de Chin (1998), as cargas fatoriais devem ser mais elevadas em seus respectivos fatores (HAIR *et al.*, 2014). Por sua vez, no critério de Fornell e Larcker (1981) são comparadas as raízes quadradas das AVEs e cada fator deve apresentar tal índice mais elevado do que as correlações entre demais fatores (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

Conforme apresentado na Tabela 24, as variáveis latentes demonstram valores adequados para suas respectivas cargas cruzadas (itens que compõe o construto x construto), atestando a validade discriminante segundo o critério de Chin (1998).

**Tabela 24 – Avaliação da validade discriminante conforme teste das cargas cruzadas**

	CC	JD	JI	JP	VAM	VAP	VAT	VCons
v11	-0.054	0.098	0.151	0.172	0.278	-0.005	0.889	0.321
v15	-0.097	0.104	0.148	0.172	0.296	0.001	0.914	0.368
v16	-0.049	0.094	0.146	0.170	0.276	0.064	0.886	0.369
v19	-0.130	0.183	0.211	0.241	0.151	-0.051	0.300	0.807
v20	-0.164	0.174	0.236	0.257	0.202	-0.015	0.312	0.837
v21	-0.147	0.188	0.248	0.271	0.214	-0.062	0.345	0.819
v23	-0.031	0.169	0.164	0.192	0.094	0.026	0.315	0.729
v25	-0.053	0.171	0.174	0.196	0.085	0.023	0.300	0.737
v27	-0.038	0.164	0.136	0.159	0.023	0.033	0.234	0.665
v36	0.112	-0.070	-0.045	-0.028	0.188	0.734	-0.011	-0.089
v38	0.170	-0.009	-0.032	-0.036	0.052	0.831	-0.002	-0.017
v40	0.159	-0.004	-0.016	0.004	0.106	0.811	0.027	-0.011
v44	0.127	0.005	-0.013	0.019	0.127	0.759	0.058	0.064
v47	-0.073	0.061	0.162	0.182	0.793	0.086	0.201	0.112
v48	-0.088	0.067	0.155	0.162	0.797	0.092	0.205	0.086
v49	-0.095	0.062	0.141	0.175	0.785	0.118	0.294	0.166
v50	-0.103	0.068	0.149	0.183	0.769	0.147	0.263	0.183
v56	-0.077	0.081	0.159	0.186	0.749	0.110	0.267	0.153
v58	-0.090	0.947	0.492	0.460	0.074	-0.031	0.109	0.229
v59	-0.061	0.929	0.481	0.440	0.090	-0.011	0.098	0.194
v63	-0.140	0.412	0.474	0.816	0.190	-0.043	0.152	0.246
v64	-0.084	0.372	0.439	0.729	0.125	-0.030	0.117	0.215
v66	-0.091	0.384	0.497	0.822	0.191	0.018	0.169	0.236
v68	-0.102	0.339	0.431	0.762	0.202	0.007	0.156	0.215
v69	-0.145	0.469	0.855	0.521	0.162	-0.030	0.135	0.225
v70	-0.166	0.441	0.857	0.538	0.177	-0.031	0.149	0.245
v71	-0.184	0.396	0.837	0.496	0.188	-0.043	0.123	0.209
v72	-0.098	0.438	0.819	0.433	0.129	-0.012	0.129	0.213
v73	-0.148	0.450	0.875	0.485	0.179	-0.039	0.156	0.213
v74	-0.155	0.484	0.900	0.543	0.176	-0.011	0.161	0.232
v75	-0.132	0.449	0.879	0.512	0.168	-0.034	0.139	0.231
v77	0.813	-0.092	-0.171	-0.145	-0.097	0.177	-0.081	-0.138
v78	0.851	-0.061	-0.127	-0.107	-0.107	0.172	-0.069	-0.106
v79	0.870	-0.086	-0.155	-0.125	-0.101	0.173	-0.075	-0.115
v80	0.761	-0.059	-0.114	-0.106	-0.069	0.133	-0.075	-0.119
v81	0.845	-0.098	-0.172	-0.124	-0.098	0.148	-0.069	-0.133
v87	0.841	-0.074	-0.159	-0.105	-0.082	0.155	-0.032	-0.122
v88	0.877	-0.052	-0.123	-0.110	-0.106	0.140	-0.069	-0.115
v89	0.871	-0.065	-0.164	-0.116	-0.096	0.145	-0.059	-0.097
v91	0.834	-0.060	-0.143	-0.115	-0.111	0.149	-0.066	-0.113
v92	0.871	-0.040	-0.113	-0.086	-0.083	0.148	-0.028	-0.064
v94	0.794	-0.044	-0.127	-0.084	-0.074	0.145	-0.059	-0.086

Nota: CC - Comportamento contraproducente; JD - Justiça distributiva; JI - Justiça interacional; JP - Justiça procedimental; VAM - Valores abertura à mudança; VAP - Valores autopromoção; VAT - Valores autotranscendência; Vcons - Valores conservação.

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

O outro critério para verificar a validade discriminante foi o de Fornell e Larcker (1981), que compara as raízes quadradas das variâncias médias extraídas (AVEs) de cada fator com as correlações de *Pearson* entre eles, de forma que as respectivas raízes quadradas das AVEs devem ser maiores do que as correlações entre os fatores (HAIR *et al.*, 2014).

Os valores da validade discriminante por meio do critério de Fornell e Larcker apresentam-se na Tabela 25.

**Tabela 25 – Análise das correlações entre os construtos e os valores das raízes quadradas das AVEs**

	CC	JD	JI	JP	VAM	VAP	VAT	VCons
CC	0.840							
JD	-0.082	0.938						
JI	-0.172	0.519	0.861					
JP	-0.135	0.481	0.588	0.783				
VAM	-0.112	0.087	0.197	0.229	0.779			
VAP	0.184	-0.023	-0.033	-0.015	0.142	0.785		
VAT	-0.075	0.111	0.165	0.191	0.316	0.021	0.896	
VCons	-0.133	0.227	0.261	0.291	0.181	-0.018	0.393	0.768

Nota: CC - Comportamento contraproducente; JD - Justiça distributiva; JI - Justiça interacional; JP - Justiça procedimental; VAM - Valores abertura à mudança; VAP - Valores autopromoção; VAT - Valores autotranscendência; Vcons - Valores conservação.

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Observa-se, na Tabela 25, que as variáveis latentes (fatores) possuem maior variância com seus indicadores em comparação aos demais fatores que compõem o modelo (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009). Indica-se, portanto, que os fatores são diferentes e a validade discriminante foi atestada.

Após a verificação da validade discriminante, fez-se necessária a análise do critério de VIF. Dessa forma, cinco variáveis observadas foram excluídas em razão dos valores de VIF acima de 5, demonstrando a colinearidade entre essas variáveis com outros fatores (HAIR *et al.*, 2005).

Os resultados dos valores de VIF das variáveis excluídas encontram-se na Tabela 26.

**Tabela 26 – Critério de VIF**

<b>Indicador</b>	<b>Rótulo da variável observada</b>	<b>VIF</b>
v60	Sou recompensado, de maneira justa, por meus esforços no trabalho	6,776
v61	Sou recompensado, de maneira justa, pela qualidade do trabalho que apresento	6,096
v82	Envergonhar publicamente alguém no trabalho	5,047
v83	Apropriar-se de bens do local de trabalho sem permissão	5,391
v85	Falsificar recibos para receber mais dinheiro do que gastou em despesas de trabalho	5,387

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Cabe reforçar que as variáveis v60 e v61 integram o fator justiça distributiva e as variáveis v82, v83 e v85 relacionam-se ao fator comportamento contraproducente (Tabela 26).

Finalizada a etapa de ajuste do modelo, passa-se à análise do modelo estrutural. Logo, os coeficientes de determinação de Pearson ( $R^2$ ) foram avaliados, considerando-se a parte da variância das variáveis endógenas explicada pelo modelo. Em geral, esse coeficiente indica a qualidade do modelo ajustado e, para as Ciências Sociais, quando  $R^2 \geq 2\%$ , o efeito é considerado baixo; quando  $R^2 \geq 13\%$ , avalia-se como efeito médio; e  $R^2 \geq 26\%$ , efeito grande (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

**Tabela 27 – Coeficiente de determinação de Pearson ( $R^2$ )**

<b>Construtos</b>	<b><math>R^2</math></b>
Valores - abertura à mudança	0,000
Valores - autopromoção	0,000
Valores - autotranscendência	0,000
Valores - conservação	0,000
Justiça distributiva	0,053
Justiça interacional	0,428
Justiça procedimental	0,119
Comportamento contraproducente	0,078

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Verifica-se, a partir dos dados apresentados na Tabela 27, que o fator justiça interacional (42,8%) é considerado de efeito grande. Os construtos justiça procedimental (11,9%), justiça distributiva (5,3%) e comportamento contraproducente (7,8%) são classificados como de efeito baixo. Os fatores exógenos dos valores pessoais (abertura à mudança, autopromoção, autotranscendência e conservação) apresentam valor de  $R^2$  igual a zero, pois antecedem os demais fatores do modelo estrutural.

Em seguida, a validade nomológica foi verificada por meio do teste t de *Student*, indicando o grau em que um fator se mostra previsível em um sistema com outros construtos relacionados. A partir desse teste, demonstra-se que as correlações com valores iguais ou superiores a 1,96 são significativas (HAIR *et al.*, 2014). Adicionalmente, Ringle, Silva e Bido (2014, p. 68) esclarecem que “deve-se interpretar que, 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)”.

**Tabela 28 – Valores dos testes t de *Student* do modelo estrutural**

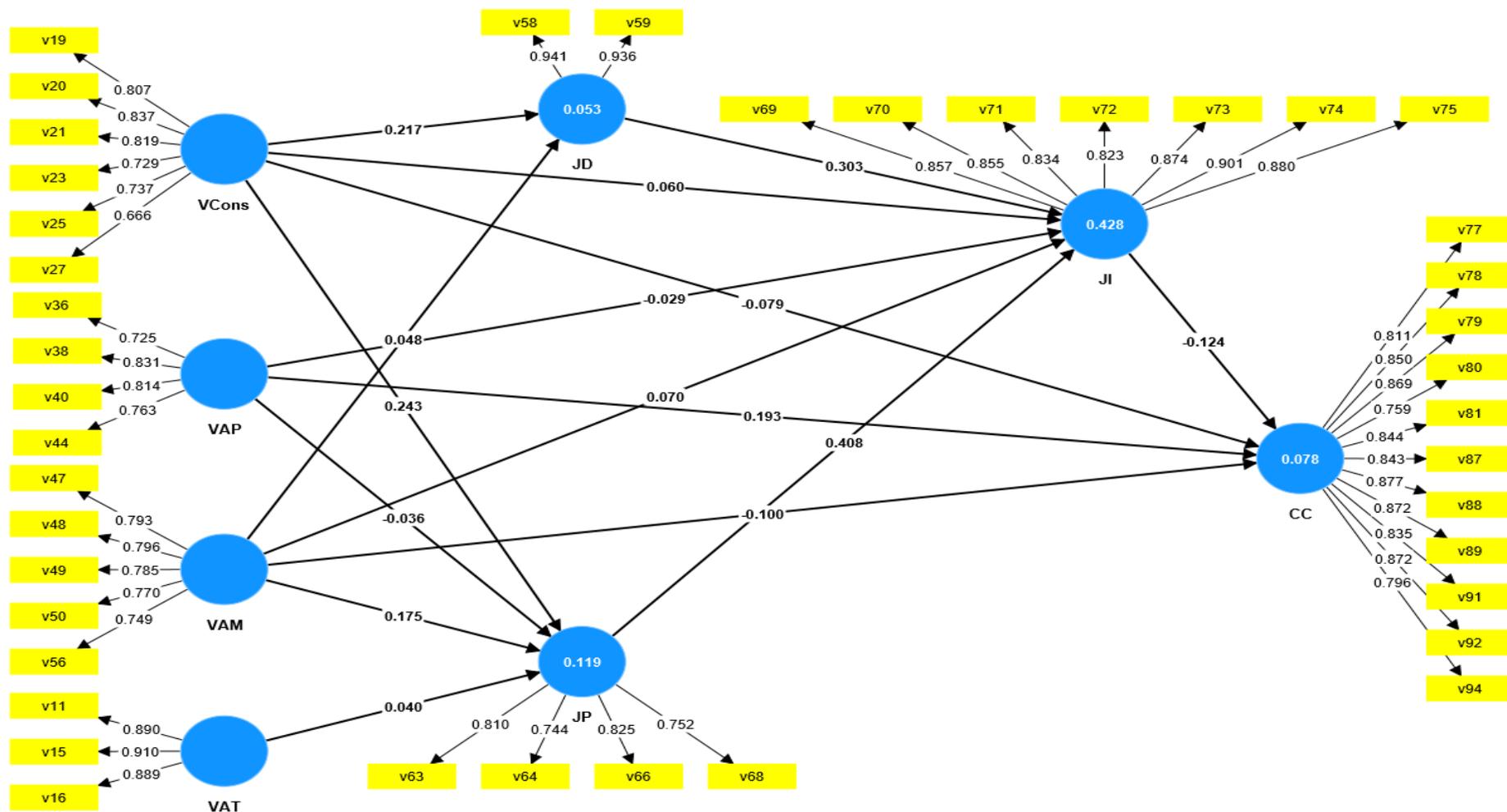
Relações causais	Teste t de <i>Student</i>
Valores conservação → Comportamento contraproducente	3,648
Valores conservação → Justiça distributiva	11,509
Valores conservação → Justiça interacional	3,905
Valores conservação → Justiça procedimental	12,567
Valores autopromoção → Comportamento contraproducente	11,073
Valores autopromoção → Justiça interacional	2,171
Valores autopromoção → Justiça procedimental	2,029
Valores abertura à mudança → Comportamento contraproducente	5,299
Valores abertura à mudança → Justiça distributiva	2,745
Valores abertura à mudança → Justiça interacional	4,671
Valores abertura à mudança → Justiça procedimental	9,159
Valores autotranscendência → Justiça procedimental	2,000
Justiça distributiva → Justiça interacional	16,487
Justiça procedimental → Justiça interacional	20,039
Justiça interacional → Comportamento contraproducente	7,055

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Nota-se que 15 relações finais foram validadas por apresentar significância estatística em razão dos valores acima de 1,96 (Tabela 28).

O modelo proposto relaciona valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente no trabalho, e as relações entre as variáveis latentes e observadas encontram-se ilustradas na Figura 6, além dos valores do teste t de *Student*. O modelo foi gerado a partir do módulo *bootstrapping* no SmartPLS.

Figura 6 – Valores dos testes t de *Student* do modelo estrutural



Nota 1: CC - Comportamento contraproducente; JD - Justiça distributiva; JI - Justiça interacional; JP - Justiça procedimental; VAM - Valores abertura à mudança; VAP - Valores autopromoção; VAT - Valores autotranscendência; Vcons - Valores conservação.

Nota 2: Variáveis latentes (construtos) estão representadas pelos círculos azuis; variáveis observadas (indicadores/itens do questionário) representadas pelos retângulos amarelos. Setas são as relações presentes no modelo.

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Logo após, foi realizada a análise dos outros dois índices de qualidade de ajuste do modelo: o  $Q^2$  (validade preditiva) e o  $f^2$  (tamanho do efeito ou indicador de Cohen).

O tamanho do efeito ( $f^2$ ) (ou indicador de Cohen) analisa o quanto cada fator exógeno contribui para a explicação da variância do fator endógeno, ou seja, o quanto cada fator é útil para o ajuste do modelo. Para tanto, valores acima de 0,020 são considerados pequenos; acima de 0,150 são médios; e acima de 0,350, grandes (HAIR *et al.*, 2014). Já a validade preditiva ou indicador de Stone-Geisser ( $Q^2$ ) identifica a conformidade do modelo ajustado, isto é, o quanto ele se aproxima do que era o esperado e, segundo Hair *et al.* (2014), deve figurar acima de zero ( $Q^2 > 0$ ). Os resultados desses testes estão dispostos na Tabela 29.

**Tabela 29 – Valores dos indicadores da validade preditiva ( $Q^2$ ) e do tamanho do efeito ( $f^2$ )**

Construtos	$Q^2$	$f^2$
Valores - abertura à mudança	-	0,407
Valores - autopromoção	-	0,362
Valores - autotranscendência	-	0,573
Valores - conservação	-	0,430
Justiça distributiva	0,046	0,529
Justiça interacional	0,314	0,652
Justiça procedimental	0,072	0,358
Comportamento contraproducente	0,054	0,647

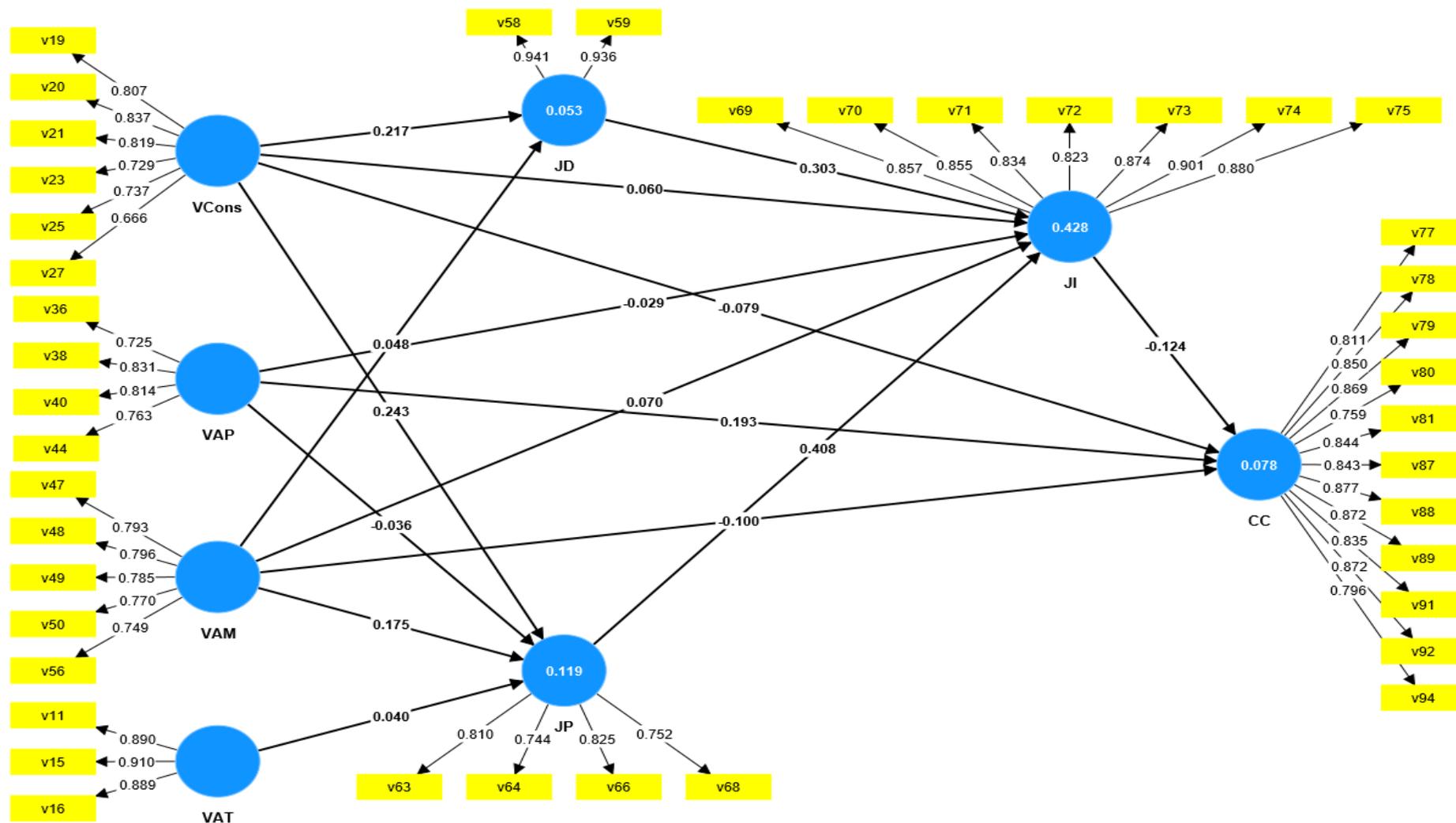
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Verifica-se que todos os fatores apresentaram valores para o  $Q^2$  acima de zero e, portanto, são adequados. Logo, todos os construtos são úteis para a validade preditiva do modelo, com destaque para justiça interacional (0,314) (Tabela 29). Tal resultado pode ser analisado em razão da fase de socialização que os jovens se encontram nas mais variadas esferas da vida, sendo natural o destaque para a dimensão interacional, que é a justiça das relações interpessoais entre chefia e subordinados (MENDONÇA *et al.*, 2003). Por outro lado, considerando-se que a dimensão distributiva da justiça organizacional é relacionada aos fins obtidos (salários, benefícios, entre outros) e a procedimental é a justiça dos meios para distribuição dos recursos (REGO, 2002), no caso dos jovens aprendizes estes aspectos tornam-se limitados pelas obrigações que regem a Lei da Aprendizagem, a exemplo da garantia de pagamento do salário mínimo por hora (BRASIL, 2018).

Em relação ao efeito de Cohen ( $f^2$ ), todos as variáveis latentes demonstraram alto impacto no modelo, denotando a capacidade explicativa do modelo.

Encerrada a avaliação da qualidade de ajuste do modelo, foi realizada a interpretação dos coeficientes de caminhos ( $\Gamma$ ). Na Figura 6, apresenta-se o modelo estrutural final e as regressões entre os fatores.

Figura 7 – Modelo final com os valores dos coeficientes de caminhos ( $\Gamma$ )



Nota 1: CC - Comportamento contraproducente; JD - Justiça distributiva; JI - Justiça interacional; JP - Justiça procedimental; VAM - Valores abertura à mudança; VAP - Valores autopromoção; VAT - Valores autotranscendência; Vcons - Valores conservação.

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Salienta-se que as relações causais entre os fatores podem ser caracterizadas como positivas ou negativas (diretas ou inversas, respectivamente) (Figura 6).

Na Tabela 30, encontram-se as relações validadas e os valores dos coeficientes de caminhos.

**Tabela 30 – Valores dos coeficientes de caminhos ( $\Gamma$ )**

<b>Relações causais</b>	<b>Coefficientes de caminhos (<math>\Gamma</math>)</b>
Valores conservação → Comportamento contraproducente	-0,079
Valores conservação → Justiça distributiva	0,217
Valores conservação → Justiça interacional	0,060
Valores conservação → Justiça procedimental	0,243
Valores autopromoção → Comportamento contraproducente	0,193
Valores autopromoção → Justiça interacional	-0,079
Valores autopromoção → Justiça procedimental	-0,036
Valores abertura à mudança → Comportamento contraproducente	-0,100
Valores abertura à mudança → Justiça distributiva	0,048
Valores abertura à mudança → Justiça interacional	0,070
Valores abertura à mudança → Justiça procedimental	0,175
Valores autotranscendência → Justiça procedimental	0,040
Justiça distributiva → Justiça interacional	0,303
Justiça procedimental → Justiça interacional	0,408
Justiça interacional → Comportamento contraproducente	-0,124

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

O modelo estrutural foi construído de maneira exploratória, identificando as possíveis relações entre os fatores que compõem os construtos teóricos valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente no trabalho. Assim, verificou-se associações estatisticamente significativas entre os fatores abertura à mudança, conservação, autotranscendência e autopromoção, justiça distributiva, procedimental e interacional e comportamento contraproducente, na percepção dos jovens trabalhadores.

No diagrama de caminhos, encontram-se as relações validadas estatisticamente. Ressalta-se que elas podem ser diretamente ou inversamente proporcionais. No caso das relações diretas, à medida que um fator aumenta, o outro também aumenta. Já as relações inversamente proporcionais indicam que o aumento de um fator implicará na diminuição do outro. Tendo em vista os caminhos apresentados (Tabela 30), pode-se inferir que:

- 1) O fator conservação é inversamente proporcional ao comportamento contraproducente, ou seja, aumentando a identificação com os valores de conservação em 1, os comportamentos contraproducentes diminuem 7,9%;

- 2) Por sua vez, a relação entre o fator conservação e a justiça distributiva é diretamente proporcional, logo, o aumento na identificação com os valores de conservação em 1, aumenta a percepção de justiça distributiva em 21,7%;
- 3) A dimensão conservação também é diretamente proporcional à justiça interacional, de modo que o aumento em 1 dos valores de conservação leva ao aumento em 6% da percepção de justiça interacional;
- 4) A última relação observada com o fator conservação é diretamente proporcional à justiça procedimental, ou seja, aumentando a identificação com os valores de conservação em 1, a percepção de justiça procedimental aumenta 24,3%;
- 5) A dimensão autopromoção é diretamente proporcional ao comportamento contraproducente, de forma que o aumento em 1 da identificação com os valores de autopromoção, leva ao aumento de 19,3% dos comportamentos contraproducentes;
- 6) Já a relação entre a autopromoção e a justiça interacional é inversamente proporcional, ou seja, o aumento da identificação com os valores de autopromoção em 1, diminui em 7,9% a percepção de justiça interacional;
- 7) A relação entre a autopromoção e a justiça procedimental também é inversa, isto é, aumentando a identificação com os valores de autopromoção, diminui em 3,6% a percepção de justiça procedimental;
- 8) A abertura à mudança é inversamente proporcional ao comportamento contraproducente, de modo que, quando a identificação com os valores de abertura à mudança aumenta em 1, diminui em 10% o comportamento contraproducente;
- 9) A abertura à mudança é diretamente proporcional à justiça distributiva, ou seja, aumentando a identificação com os valores de abertura à mudança em 1, aumenta a percepção de justiça distributiva em 4,8%;
- 10) A abertura à mudança também é diretamente proporcional à justiça interacional, assim, quando a identificação com os valores de abertura à mudança aumenta em 1, a percepção de justiça interacional aumenta em 7%;
- 11) A abertura à mudança é diretamente proporcional à justiça procedimental, ou seja, aumentando a identificação com os valores de abertura à mudança em 1, aumenta em 17,5% a percepção de justiça procedimental;
- 12) A autotranscendência relaciona-se de forma direta e proporcional à justiça procedimental, indicando que o aumento em 1 da identificação com os valores de autotranscendência, aumenta em 4% a percepção de justiça procedimental;

- 13) A dimensão justiça distributiva é diretamente proporcional à justiça interacional, ou seja, aumentando em 1 a percepção de justiça distributiva, aumenta em 30,3% a percepção de justiça interacional;
- 14) A dimensão justiça procedimental é diretamente proporcional à justiça interacional, assim, aumentando em 1 a percepção de justiça procedimental, aumenta a percepção de justiça interacional em 40,8%;
- 15) Por fim, a justiça interacional é inversamente proporcional ao comportamento contraproducente. À medida que a percepção de justiça interacional aumenta em 1, o comportamento contraproducente diminui em 12,4%.

Diante das relações que apresentaram significância estatística, observa-se que as seguintes hipóteses propostas inicialmente foram parcialmente aceitas:

“H<sub>1</sub>: Valores pessoais de autotranscendência se relacionam positivamente com a justiça percebida nas dimensões distributiva, procedimental e interacional”. O fator autotranscendência só se relacionou positivamente com a dimensão procedimental da justiça organizacional.

“H<sub>2</sub>: Valores pessoais de autopromoção se relacionam negativamente com a justiça percebida nas dimensões distributiva, procedimental e interacional”. A dimensão autopromoção só apresentou relação estatisticamente significativa e inversa com as dimensões justiça procedimental e interacional.

A hipótese H<sub>3</sub> foi rejeitada: “H<sub>3</sub>: Valores pessoais de abertura à mudança se relacionam negativamente com a justiça percebida nas dimensões distributiva, procedimental e interacional”. A dimensão abertura à mudança relacionou-se positivamente com as três dimensões da justiça organizacional.

A hipótese H<sub>4</sub> foi confirmada: “H<sub>4</sub>: Valores pessoais de conservação se relacionam positivamente com a justiça percebida nas dimensões distributiva, procedimental e interacional”.

As demais hipóteses apresentadas, a seguir, foram negadas:

- H<sub>5</sub>: Percepção de justiça distributiva se relaciona negativamente com a dimensão organizacional do comportamento contraproducente.
- H<sub>6</sub>: Percepção de justiça distributiva não apresenta relação significativa com a dimensão interpessoal do comportamento contraproducente.

- H<sub>7</sub>: Percepção de justiça procedimental se relaciona negativamente com a dimensão organizacional do comportamento contraproducente.
- H<sub>8</sub>: Percepção de justiça procedimental não apresenta relação significativa com a dimensão interpessoal do comportamento contraproducente.
- H<sub>9</sub>: Percepção de justiça interacional se relaciona negativamente com a dimensão interpessoal do comportamento contraproducente.
- H<sub>10</sub>: Percepção de justiça interacional não apresenta relação significativa com a dimensão organizacional do comportamento contraproducente.

Nota-se que as seis hipóteses supracitadas foram rejeitadas devido ao fato de o construto comportamento contraproducente não ter sido validado em duas dimensões, desvio organizacional e interpessoal, como informado na literatura. O público em questão, jovens trabalhadores aprendizes, não faz distinção entre os dois tipos de comportamentos contraproducentes definidos por Bennett e Robinson (2000).

Por outro lado, a relação positiva e significativa entre valores de autopromoção e comportamento contraproducente, contrapõe os achados de Mendonça e Tamayo (2008) que investigaram a retaliação organizacional e a hipótese levantada de que a maior prioridade aos valores de autopromoção implica em maior percepção da retaliação não foi confirmada. Já a relação inversamente proporcional entre valores de conservação e retaliação organizacional vai de encontro aos achados aqui encontrados.

Nessa perspectiva, Guimarães (2021) analisou um tipo de comportamento que se insere no domínio contraproducente, o antiético, e mostrou que quanto mais o indivíduo possui valores de autopromoção, mais comportamentos antiéticos ele apresenta e, em contrapartida, quanto mais valores de autotranscendência, menos comportamentos antiéticos. Na presente pesquisa desenvolvida com um público específico, a dimensão relacionada aos valores de autotranscendência não apresentou relação estatística significativa com o comportamento contraproducente.

A última relação estatisticamente significativa, mostra que quanto maior a percepção de justiça interacional, menor é o comportamento contraproducente dos jovens abordados. Freire *et al.* (2011) corroboram, em partes, este resultado, visto que consideraram a justiça tetradimensional (distributiva, procedimental, interpessoal e informacional) e identificaram que a percepção de justiça informacional proporciona maior envolvimento afetivo dos trabalhadores com a

organização em que trabalham e, assim, os comportamentos contraprodutivos são minimizados. Ressalta-se que as dimensões interpessoal e informacional juntas compõem conceitualmente a justiça interacional.

Diante desses achados, a seguir, apresentam-se as considerações finais da tese.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa conduzida nesta tese respondeu ao seguinte objetivo geral: analisar como se configuram e se relacionam os construtos valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente na percepção dos jovens trabalhadores.

Para tanto, a análise e descrição das relações entre os valores pessoais, justiça organizacional e o comportamento contraproducente na percepção dos jovens abordados foi realizada, sobretudo, com base nas referências teóricas que pautam o Questionário de Valores Refinado, em inglês *Portrait Values Questionnaire - Refined* (PVQ-R), validado no Brasil por Torres, Schwartz e Nascimento (2016), as escalas de percepção de justiça distributiva (EPJD), de procedimentos (EPJP) e interacional (EPJI), disponíveis em Gomide Jr. e Siqueira (2008) e Rego *et al.* (2002) e a Workplace Deviance Scale-BR (WDS-BR), adaptada e validada no Brasil por Nascimento *et al.* (2015).

Em relação aos aspectos metodológicos, uma pesquisa de natureza descritiva-explicativa e abordagem quantitativa foi conduzida. Essa pesquisa de campo foi desenvolvida nos moldes de estudo de caso, sendo o caso caracterizado por jovens trabalhadores assistidos por uma associação de ensino profissionalizante, que segue os preceitos definidos pela Lei da Aprendizagem. A coleta dos dados deu-se por meio de questionário, tendo sido validada a amostra de 3.232 respondentes espalhados pelas cinco regiões do Brasil. Para análise, foi empregada estatística uni e multivariada.

No que concerne ao perfil sociodemográfico e profissional dos jovens trabalhadores pesquisados, os resultados mostraram que a maioria é: do sexo feminino (67,98%), faixa etária entre 18 a 21 anos (93,22%), estado civil solteiro (96,35%), escolaridade ensino médio completo (66,55%), cor de pele branca (47,52%) e sem deficiência de qualquer natureza (98,95%). Já em relação ao perfil profissional, a maioria dos jovens possui tempo total de trabalho entre 6 meses a 1 ano (33,85%), está na organização há menos de 6 meses (54,15%), assim como no cargo em que ocupam atualmente (54,61%).

Sobre o núcleo familiar, a maior parte dos respondentes afirmou que é composto por 4 pessoas (32,52%) e 3 pessoas (30,79%). A renda média auferida pela família de boa parte dos jovens (52,73%) está entre 1 a 3 salários mínimos (R\$1.212,01 a R\$3.636,00). Além disso, 70,79% deles afirmam que não procuraram trabalho ou estágio no último mês, o que é corroborado pelo

nível de satisfação elevado que maioria sinalizou em relação à organização onde foram contratados: 36,17% se consideraram muito satisfeitos e 47,09% assinalaram a opção “satisfeito”. A partir dessas informações, pode-se inferir que, em geral, a oportunidade de inserção laboral dos jovens abordados é de extrema importância para compor a renda familiar destes.

Sobre o primeiro objetivo específico, descrever como se configuram os valores pessoais desses jovens trabalhadores, os resultados obtidos revelaram que todas as dimensões dos valores (autotranscendência, conservação, abertura à mudança e autopromoção) são consideradas medianas. A dimensão que se destacou foi a abertura à mudança, indicando que os jovens abordados se identificam mais com esses valores, possivelmente em razão do momento de vida em que estão, em busca de novas experiências e oportunidades. Por outro lado, os valores de autopromoção são menos comungados entre o grupo analisado, o que aponta uma reduzida valorização do sucesso pessoal e domínio sobre os outros, aspectos relacionados aos valores de poder e realização (SCHWARTZ, 1994).

O segundo objetivo específico foi descrever como se configuram as percepções de justiça organizacional dos pesquisados. Para tanto, verificou-se que as três dimensões validadas de justiça organizacional (distributiva, procedimental e interacional) são percebidas em nível mediano pela maioria dos respondentes, com destaque para a justiça interacional. Esse resultado pode ser entendido pela forma que os jovens valorizam as relações interpessoais que desenvolvem no ambiente laboral e é corroborado por estudos anteriores desenvolvidos com jovens aprendizes (FERREIRA, 2018; LARA, 2019).

Em se tratando do terceiro objetivo específico, descrever como se configuram os comportamentos contraproducentes dos jovens abordados, verificou-se que o construto foi validado unidimensionalmente, ou seja, não se subdividiu entre as dimensões organizacional e interpessoal observadas na validação original e na adaptação realizada no Brasil por Nascimento *et al.* (2015). Além disso, o comportamento contraproducente é pouco frequente entre os jovens abordados, tendo em vista a média geral obtida para o construto. Tal resultado é corroborado por Franco e Paiva (2018 a,b), principalmente em razão da condição social e financeira dos jovens aprendizes, de modo que o contexto laboral que usualmente eles acessam é menos precário do que aquele vivenciado por pessoas de condição socioeconômica semelhante que não tiveram a oportunidade de serem amparados pela Lei da Aprendizagem. Isso pode reiterar as percepções favoráveis de justiça organizacional e, por conseguinte, inibirem comportamento de caráter contraproducente (FRANCO; PAIVA, 2018a).

O quarto objetivo específico, de propor e validar um modelo que integre valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente, na percepção dos jovens trabalhadores, também foi alcançado. Um modelo teórico integrado foi proposto e testado empiricamente por meio de duas técnicas estatísticas multivariadas, análise fatorial exploratória e modelagem de equações estruturais.

O quinto e último objetivo específico, de identificar e analisar as relações existentes entre valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente para os jovens trabalhadores pesquisados, foi atingido por meio da modelagem de equações estruturais, de modo que 15 relações foram validadas no modelo final ajustado e doze delas relacionam valores pessoais à justiça organizacional e ao comportamento contraproducente. Em suma, um aumento na identificação com os valores de conservação aumenta as percepções de justiça distributiva, procedimental e interacional e diminui o comportamento contraproducente; um aumento na identificação com os valores de autopromoção diminui a percepção de justiça procedimental e interacional e aumenta o comportamento contraproducente; um aumento nos valores de abertura à mudança aumenta as percepções de justiça distributiva, procedimental e interacional, e diminui o comportamento contraproducente; o aumento nos valores de autotranscendência aumenta a percepção de justiça procedimental.

Por sua vez, as três relações restantes indicam que uma elevação na percepção de justiça distributiva aumenta a percepção de justiça interacional, assim como aumenta a percepção de justiça procedimental. Por fim, o aumento na percepção de justiça interacional leva a uma diminuição do comportamento contraproducente no trabalho.

O argumento de tese é confirmado, primeiramente, pelos resultados que apontam o impacto dos valores na justiça organizacional. Ademais, quanto maior é a percepção de justiça interacional, menor é a tendência dos jovens trabalhadores para comportamentos contraproducentes, o que permite a inferência de que percepções de justiça frágeis podem conduzir os jovens trabalhadores a se comportarem de forma contraproducente.

A questão de a justiça interacional impactar a redução dos comportamentos contraproducentes pode ser entendida pela forma na qual os jovens trabalhadores valorizam as relações sociais estabelecidas no ambiente organizacional (BARBOSA; PAIVA, 2018; LARA; PAIVA; PEREIRA, 2019). Esse fator é preponderante quando comparado à justiça relacionada aos recursos (distributiva) e aos meios para distribuição destes (procedimental). Destaca-se que,

para além do argumento de tese, observou-se que os valores pessoais se relacionam diretamente ao comportamento contraproducente, à exceção dos vinculados à dimensão autotranscendência, cuja única conexão se deu junto à percepção de justiça procedimental.

Considerando os resultados obtidos a partir do desenvolvimento do estudo, tecem-se as seguintes contribuições teórico-conceituais: a proposta de modelo teórico integrado e testado empiricamente não localizado na literatura da Administração; a análise do comportamento contraproducente, tema ainda pouco investigado na área que usualmente lança luz sobre aspectos funcionais positivos para as organizações; a análise dos valores pessoais e da justiça organizacional de acordo com as especificidades do público em foco; a comprovação de relações existentes entre os construtos de forma integrada, por meio da SEM.

Em termos de contribuições pragmáticas, as conclusões são profícuas para que as organizações reflitam sobre os possíveis antecedentes dos comportamentos contraproducentes de jovens no trabalho e propiciem um ambiente cada vez mais justo e igualitário, pautado em valores pessoais que articulem conservação e abertura à mudança, garantindo passos seguros nos movimentos inovativos. Além disso, e mais especificamente, as organizações devem se atentar para, cada vez mais, promover a justiça das relações interpessoais, com o intuito de coibir comportamentos desviantes (OBALADE; MTEMBU, 2023) que possam ser prejudiciais aos seus interesses coletivos, como também aos próprios jovens em início de vida laboral e de carreira. Considerando a existência de relações diretas entre valores pessoais e comportamento contraproducente, torna-se relevante a identificação do perfil dos jovens trabalhadores, bem como a análise da congruência entre os valores compartilhados por eles e os organizacionais. Tais reflexões indicam caminhos para fortalecer o bem-estar e a confiança dos jovens no trabalho e, ao mesmo tempo, minimizar possíveis efeitos prejudiciais às organizações em questão de custos e produtividade.

A primeira limitação do estudo é a temática sensível envolvida no construto comportamento contraproducente, que impõe certas barreiras para sua mensuração devido ao viés da deseabilidade social. Adicionalmente, o fato de os participantes da pesquisa serem jovens aprendizes, em uma das suas primeiras inserções laborais e com baixo rendimento financeiro total auferido pelo núcleo familiar, pode impactar as percepções de justiça, pois de maneira involuntária estes acabam naturalizando situações de injustiça, sobretudo pela forma que valorizaram a oportunidade como aprendiz e consideram este um passo importante para conseguir um futuro melhor.

Nesse sentido, sugere-se a realização de mais pesquisas com jovens trabalhadores, incluindo não apenas aprendizes, de diferentes contextos culturais, sociais e econômicos, mas também outras juventudes cuja definição se pautem para além das faixas etárias delimitadas no estudo aqui apresentado. Assim, novas investigações podem contemplar outras faixas etárias e categorias profissionais, possibilitando estudos comparativos entre gerações. De forma complementar, temas diversos podem ser incluídos nesta pauta e verificados em projetos futuros, tendo em vista conexões apresentadas pela literatura, tais como: qualidade de vida no trabalho, engajamento, vínculos organizacionais e sentidos do trabalho. Por fim, estudos qualitativos são pertinentes, principalmente para temáticas sensíveis e difíceis de serem relatadas como o comportamento contraproducente no trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ADAMOVIĆ, M. Organizational justice research: A review, synthesis, and research agenda. **European Management Review**, 2023.
- AEBISSA, B.; DHILLON, G.; MESHESHA, M. The direct and indirect effect of organizational justice on employee intention to comply with information security policy: The case of Ethiopian banks. **Computers & Security**, v. 130, 2023.
- AHMED, A.; PATRICK, H.; KAREEM, J.; MUKHERJEE, U.; PRABAKARAN, N. Organisational justice, job performance and work engagement: The mediating role of supervisory support. **Review of Education**, v. 11, n. 1, 2023.
- ALMEIDA, F. J.; SOBRAL, F. J. O sistema de valores humanos de administradores brasileiros: adaptação da escala PVQ para o estudo de valores no Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 10, n. 3, p. 101-126, 2009.
- ALVARENGA, M. A.; LEITE, N. R. P. O Papel dos Valores nas Escolhas de Carreira de Jovens Discentes/Trabalhadores. **Gestão & Regionalidade**, v. 31, n. 92, p. 86-102, 2015.
- AMZULESCU, G.; BUTUCESCU, A. The Role of Work Alienation in the Relationship Between Perceived Organizational Justice and Counterproductive Work Behaviors. **Psihologia Resurselor Umane**, v. 19, p. 56-66, 2021.
- AQIL, M.; TIAHJONO, H. K.; MUAFI; PRAJOGO, W. The Impact of Psychological Contract Breach on Counterproductive Work Behavior Mediated by Organizational Trust and Work Engagement in State Civil Apparatus. **Calitatea**, v. 24, n. 194, p. 213-225, 2023.
- ASSMAR, E. M. L.; FERREIRA, M. C. Cultura, justiça e saúde no trabalho. In: TAMAYO, A. (org.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 155-178.
- ASSMAR, E. M. L.; FERREIRA, M. C.; SOUTO, S. O. Justiça Organizacional: Uma Revisão Crítica da Literatura. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 18, n. 3, p. 443-453, 2005.
- AVES, R. S.; COSTA, L. P. P. A.; NASCIMENTO, E. M.; CUNHA, J. V. A. Maquiavelismo e sua Relação com Atividades Contraproducentes nos Estudantes de Ciências Contábeis. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 13, n. 1, p. 89-109, 2019.
- BARBOSA, J. K. D.; PAIVA, K. C. M. Temos todo tempo do mundo? Estudo sobre percepções temporais, prazer e sofrimento com jovens trabalhadores. **Revista Foco**, v. 13, p. 1-27, 2020.
- BARLING, J.; KELLOWAY, E. K.; FRONE, M. R. Editor's Overviews: special populations. In: BARLING, J.; KELLOWAY, E. K.; FRONE, M. R. (ed.). **Handbook of Work Stress**. Thousand Oaks: Sage, 2005. p. 401-404.
- BATEMAN, H.; GERRANS, P.; THORP, S.; ZENG, Y. Explaining consumers' progress through life insurance decision states: The role of personal values and consumer characteristics. **Journal of Consumer Affairs**, 2023.

BENNETT, R. J.; ROBINSON, S. L. Development of a measure of workplace deviance. **Journal of Applied Psychology**, v. 85, n. 3, p. 349-360, 2000.

BERRICK, J. D.; SKIVENES, M.; ROSCOE, J. N. Public perceptions of child protection, children's rights, and personal values: An assessment of two states. **Children and Youth Services Review**, v. 150, n. 3, 2023.

BEUREN, I. M.; RIBEIRO, F.; SILVA, O. L. Percepção de Justiça Organizacional e Intenção de Turnover em Empresas de Auditoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 21, n. 53, p. 93-111, 2019.

BEUREN, I. M.; VON EGGERT, N. S.; SANTOS, E. A. Influência da avaliação de desempenho formal e seus mecanismos na confiança interpessoal entre gestores: justiça processual e qualidade do feedback percebidos. **Organizações & Sociedade**, v. 27, n. 92, p. 113-131, 2020.

BHARDWAJ, S.; SREEN, N.; DAS, M.; CHITNIS, A.; KUMAR, S. Product specific values and personal values together better explains green purchase. **Journal of Retailing and Consumer Services**, v. 74, 2023.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil. **Lei nº 10.097**, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110097.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm). Acesso em: 09 jul. 2023.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil. **Decreto nº 5.598**, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm). Acesso em: 17 ago. 2022.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil. **Decreto nº 9.579**, de 22 de novembro de 2018. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm#art126](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm#art126). Acesso em: 09 jul. 2023.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil. **Decreto nº 11.479**, de 6 de abril de 2023. Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/D11479.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11479.htm). Acesso em: 09 jul. 2023.

BRASIL. Secretaria Nacional de Juventude. **Estação juventude: conceitos fundamentais** – ponto de partida para uma reflexão sobre políticas públicas de juventude. Brasília: SNJ, 2014.

BREI, V. A.; LIBERALI NETO, G. O Uso da Técnica de Modelagem em Equações Estruturais na Área de Marketing: um Estudo Comparativo entre Publicações no Brasil e no Exterior. **RAC**, v. 10, n. 4, p.131-151, 2006.

BRITO, M. M. L. **Juventude, pobreza e trabalho**: desafios para o mundo contemporâneo. 2006. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Sociedade), Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2006.

BUTITOVA, D. Perceptions of Organizational Justice Among State Government Employees: The Effect of Years of Public Service. **Public Personnel Management**, p. 1-24, 2018.

CAO, Y.; YAN, B.; TENG, Y. Making bad things less bad? Impact of green human resource management on counterproductive work behaviors of grassroots employees: evidence from the hospitality industry. **Journal of Cleaner Production**, v. 397, n. 15, 2023.

CHANG, T.; KONG, W. H.; BAHL, A. Personal values and travel social media use among Generation Z. **Consumer Behavior in Tourism and Hospitality**, v. 18, n. 1, p. 49-65, 2023.

CHIN, W. W. The partial least squares approach for structural equation modeling. In: MARCOULIDES, G. A. (ed.). **Modern methods for business research**. London: Lawrence Erlbaum Associates, 1998. p. 295-236.

CHOI, Y.; YOON, D.; LEE, J.; LEE, J. Relationship conflict and counterproductive work behavior: the roles of affective well-being and emotional intelligence. **Review of Managerial Science**, p. 1-20, 2023.

CLAPONEA, R. M.; IORGA, M. Burnout, Organizational Justice, Workload, and Emotional Regulation among Medical and Non-Medical Personnel Working in Romanian Healthcare Units. **Behavioral Sciences**, v. 13, 2023.

COELHO, F.; ANICETO, I.; BAIARRADA, C.; SILVA, P. Personal values and impulse buying: The mediating role of hedonic shopping motivations. **Journal of Retailing and Consumer Services**, v. 72, n. 2, 2023.

COHEN, E.; FRANCO, R. **Avaliação de Projetos Sociais**. São Paulo: Editora Vozes, 2008.

COLET, D. S.; MOZZATO, A. R. A dinâmica da diversidade geracional nas organizações: estudo multicase. **Desenvolve - Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 10, n. 1, p. 1-16, 2021.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COLQUITT, J. A. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 3, 386-400, 2001.

COLQUITT, J. A. *et al.* Justice at the Millennium, a Decade Later: A Meta-Analytic Test of Social Exchange and Affect-Based Perspectives. **Journal of Applied Psychology**, v. 98, n. 2, p. 199-236, 2013.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (Brasil). Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 2012. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (Brasil). Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016.

**Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 2016. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2021.

CORROCHANO, M. C. Jovens trabalhadores: expectativas de acesso ao ensino superior. **Avaliação (Campinas)**, v. 18, n. 1, p. 23-44, 2013.

CORSEUIL, C. H. L.; FRANCA, M. P.; POLOPONSKY, K. Inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão. **Novos Estudos CEBRAP**, v. 39, n. 3, p. 501-520, 2020.

CORTI, J. F.; RAIMUNDI, M. J.; CELSI, I.; ALVAREZ, O.; CASTILLO, I. The Moderating Effect of Athletes' Personal Values on the Relationship between Coaches' Leadership Behaviors and the Personal and Social Skills of Young Basketball Players. **Sustainability**, v. 15, n. 5, 2023.

COSTA, S. D. M. Conexões entre justiça organizacional, engajamento e comportamentos contraproducentes. **Revista Pretexto**, v. 23, n. 1, p. 78-87, 2022.

COSTA, S. D. M.; PAIVA, K. C. M. Juventude e Trabalho: um Estudo Bibliométrico com Pesquisas Brasileiras sobre Jovens Aprendizes. **Horizontes Interdisciplinares da Gestão**, v. 5, n. 1, p. 1-17, 2021.

COUTINHO, A. C. A. M. **Características de personalidade e percepção de justiça organizacional na predição de comportamentos contraproducentes no trabalho**. 2014. Tese (Doutorado em Psicologia), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DANIONI, F.; VILLANI, D.; RANIERI, S. Personal Values and Substance Use in Adolescence and Young Adulthood: Risk or Protective Factors? **Substance Use & Misuse**, v. 8, n. 2, p. 171-179, 2023.

DE CLERCQ, D.; KUNDI, Y. M.; SARDAR, S.; SHAHID, S. Perceived organizational injustice and counterproductive work behaviours: mediated by organizational identification, moderated by discretionary human resource practices. **Personnel Review**, v. 50, n. 7/8, p. 1545-1565, 2021.

DE CLERCQ, D.; PEREIRA, R. Perceived organizational politics, organizational disidentification and counterproductive work behaviour: moderating role of external crisis threats to work. **International Journal of Organizational Analysis**, 2023.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **O planejamento da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Penso, 2006.

DONGREY, R.; ROKADE, V. Linkage between hiring and retention of diverse workforce, affective commitment and counterproductive work behavior. **Kybernetes**, 2023.

DOSE, J. J. Work values: an integrative framework and illustrative application to organizational socialization. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 70, p. 219-240, 1997.

FEIN, E. C.; TZINER, A.; VASILIU, C. Perceptions of ethical climate and organizational justice as antecedents to employee performance: The mediating role of employees' attributions of leader effectiveness. **European Management Journal**, v. 41, n. 1, p. 114-124, 2023.

FERREIRA, M. F. **Relação entre traços de personalidade, percepção de justiça distributiva, satisfação e comportamentos contraproducentes no trabalho**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013.

FERREIRA, J. M. P. **Modelo relacional de análise de percepções de injustiça, estresse ocupacional e retaliação em organizações**: um estudo com jovens trabalhadores. 2018. Tese (Doutorado em Administração), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

FERREIRA, J. M. P.; PAIVA, K. C. M.; PEREIRA, J. R. Proposição de Modelo Relacional entre Estresse Ocupacional, Percepções de Justiça e Retaliação em Organizações: um Estudo com Jovens Trabalhadores. In: Encontro da ANPAD – EnANPAD, 42., 2018, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2018.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FIUZA, G. D. Políticas de gestão de pessoas, valores pessoais e justiça organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 5, p. 55-81, 2010.

FOGAÇA, N.; COELHO Jr., F.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, M.; TORRES, C. Relações entre Desempenho, Bem-Estar no Trabalho, Justiça e Suporte Organizacional: Uma Perspectiva Multinível. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 22, n. 4, p. 1-27, 2021.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, 39-50, 1981.

FRANCO, D. S.; PAIVA, K. C. M. Justiça Organizacional e Comportamentos Retaliatórios: Como Jovens Aprendizes (não) se Posicionam? **Revista Gestão & Planejamento**, v. 19, n. 1, p. 331-349, 2018. (a)

FRANCO, D. S.; PAIVA, K. C. M. Atitudes Retaliatórias de Jovens Trabalhadores: da Indignação à Resignação. **Horizontes Interdisciplinares da Gestão**, v. 2, n. 1, p. 28-46, 2018. (b)

FREIRE, M.; RIBEIRO, N.; GOMES, D. R.; REGO, A. Os comportamentos contra produtivos (CCP) como resposta às percepções de justiça organizacional e ao stresse. In: Conferência em Investigação e Intervenção em Recursos Humanos – Gestão para a Cidadania, 3., 2011, Vila do Conde, Portugal. **Anais...** Vila do Conde: Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão, Instituto Politécnico do Porto, 2011.

- 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**, v. 15, n. 1, p. 1-19, 2018.
- GHADERI, Z.; TABATABAEI, F.; KHOSHKAM, M.; SHAHABI, R. Exploring the Role of Perceived Organizational Justice and Organizational Commitment as Predictors of Job Satisfaction among Employees in the Hospitality Industry. **International Journal of Hospitality & Tourism Administration**, v. 24, n. 3, p. 1-30, 2023.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.
- GODOI, C. K.; MATTOS, P. L. C. L. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. In: GODOI, C. K.; MELO, R. B.; SILVA, A. B. (org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 301-324.
- GOMES, S. C. Inter-Relações entre Valores Pessoais e Valores Laborais de Jovens Universitários na Cidade de São Paulo. **Revista Administração em Diálogo**, v. 21, n. 1, p. 99-121, 2019.
- GOMES, T. C.; ESTIVALETE, V. F. B.; RAMADAM, A. O. Justiça organizacional e o estresse no trabalho de bancários. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 2, p. 994-1001, 2020.
- GOMIDE Jr., S.; SIQUEIRA, M. M. M. Justiça no Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (cols.). **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 189-198.
- GOUVEIA, V. V. A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. **Estudos de Psicologia**, v. 8, n. 3, p. 431-443, 2003.
- GRAEBIN, R. E.; MATTE, J.; LARENTIS, F.; MOTTA, M. E. V.; OLEA, P. M. O significado do trabalho para jovens aprendizes. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 1, p. 17-38, 2019.
- GUIMARÃES, L. N. **Valores pessoais e comportamento antiético: A moderação das percepções de justiça organizacional**. 2021. Tese (Doutorado em Psicologia), Universidade de Brasília, Brasília, 2021.
- GUIMARÃES, L. N.; PORTO, J. B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Justiça Organizacional - Um Panorama da Produção Científica Brasileira. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 38, 2022.
- HA, T-S.; MOON, K-K. Organizational Justice and Employee Voluntary Absenteeism in Public Sector Organizations: Disentangling the Moderating Roles of Work Motivation. **Sustainability**, v. 15, n. 11, 2023.
- HAIR Jr., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. R.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR Jr., J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HAIR Jr., J. F.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. Thousand Oaks: Sage, 2014.

HAQ, M. A.; AHMED, M. A.; SHABEER, S.; KHALID, S. O efeito da liderança despótica no comportamento contraproducente: o papel da autoestima reduzida baseada na organização e da estabilidade emocional. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 23, n. 3, p. 454-469, 2021.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SINKOVICS, R. R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. **Advances in International Marketing**, v. 20, p. 277-319, 2009.

HOLTZ, B. C.; HAROLD, C. M. Interpersonal Justice and Deviance: The Moderating Effects of Interpersonal Justice Values and Justice Orientation. **Journal of Management**, v. 39, n. 2, p. 339-365, 2013.

HONGYU, K. Análise Fatorial Exploratória: resumo teórico, aplicação e interpretação. **Engineering and Science**, v. 7, n. 4, p. 88-103, 2018.

HUANG, X.; YE, Y.; WANG, Z.; LIU, X.; LYU, Y. The influence of perceived organizational exploitation on frontline hospitality employees' workplace deviance: an organizational justice perspective. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Mulheres brasileiras na educação e no trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/atualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-educacao-e-no-trabalho.html>>. Acesso em: 26 jun. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**. 2022. Disponível em: <[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)>. Acesso em: 26 jun. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo 2022 – de 2010 a 2022, população brasileira cresce 6,5% e chega a 203,1 milhões**. 2023. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37237-de-2010-a-2022-populacao-brasileira-cresce-6-5-e-chega-a-203-1-milhoes>>. Acesso em: 26 jun. 2023.

JILILI, M.; AINI, A. Examining the Moderating Effect of Occupational Status on the Association of Organizational Justice and Job Satisfaction. **Public Organization Review**, v. 23, n. 5, p. 1-15, 2023.

KIEU, L. T. Impact of organizational justice on the leader-member exchange relationship: The case study of tourism enterprises in the Mekong River Delta. **Quality**, v. 24, n. 194, p. 393-402, 2023.

KLABI, F.; BINZAFRAH, F. Exploring the relationships between Islam, some personal values, environmental concern, and electric vehicle purchase intention: the case of Saudi Arabia. **Journal of Islamic Marketing**, v. 14, n. 2, p. 366-393, 2023.

KNEZOVIĆ, E.; NEIMARLIJA, I. Organizational justice and employees' intention to stay: the mediating role of job satisfaction. **Evidence-based HRM**, v. 11, n. 1, p. 1-18, 2023.

KVITKO, L.; BALDISSARELLI, J. M.; FERNANDES, T.; RAMOS, M. C.; HEINZ, D. Percepção de justiça organizacional dos docentes de Universidades Catarinenses, Brasil. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 7, p. 1-25, 2020.

LAMBERT, E. G.; BOATENG, F.; LIU, J.; TEWKSURY, R.; ZHANG, J.; JIANG, S. Exploring the Effects of Multiple Dimensions of Organizational Justice on Correctional Staff Job Stress. **The Prison Journal**, v. 103, n. 3, p. 374-396, 2023.

LARA, S. M. **Justiça, Prazer e Sofrimento no Trabalho**: um estudo com jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO-BH. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

LARA, S. M.; BARBOSA, J. K. D.; PAIVA, K. C. M. Percepções Temporais, Prazer e Sofrimento no Trabalho: um estudo com jovens trabalhadores de Curitiba (PR). **Gestão & Regionalidade (Online)**, v. 37, p. 137-153, 2021.

LARA, S. M.; PAIVA, K. C. M.; PEREIRA, J. R. Justiça, Prazer e Sofrimento em Organizações: um Estudo com Jovens Trabalhadores. In: Encontro da ANPAD – EnANPAD, 43., 2019, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2019.

LEE, H-W.; RHEE, D-Y. Effects of Organizational Justice on Employee Satisfaction: Integrating the Exchange and the Value-Based Perspectives. **Sustainability**, v. 15, n. 7, 2023.

LEVY, S. Values and deeds. **Applied Psychology: An International Review**, v. 39, p. 379-400, 1990.

LIPPONEN, J.; OLKKONEN, M.; MYYRY, L. Personal Value Orientation as a Moderator in the Relationships Between Perceived Organizational Justice and Its Hypothesized Consequences. **Social Justice Research**, v. 17, n. 3, p. 275-292, 2004.

LOUGHLIN, C.; LANG, C. Young workers. In: BARLING, J.; KELLOWAY, E. K.; FRONE, M. R. (ed.). **Handbook of work stress**. Thousand Oaks: Sage, 2005. p. 405-430.

MACIAS, T. A.; CHAPMAN, M.; RAI, P. Supervisor interactional injustice and employee counterproductive work behaviour and organisational citizenship behaviours: the mediating role of distrust. **International Journal of Organizational Analysis**, 2023.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MALLA, S. S.; MALLA, S. Does the perception of organizational justice determine employees' affective commitment? The mediating role of organizational trust. **Benchmarking: An International Journal**, v. 30, n. 2, p. 603-627, 2023.

- MARCUS, B.; TAYLOR, O. A.; HASTINGS, S. E.; STURM, A.; WEIGELT, O. The Structure of Counterproductive Work Behavior. **Journal of Management**, v. 42, n. 1, p. 203-233, 2016.
- MARTINKO, M. J.; GUNDLACH, M. J.; DOUGLAS, S. C. Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. **International Journal of Selection and Assessment**, v. 10, n. 1, p. 36-50, 2002.
- MASLOW, A. **Motivation and personality**. Nova York: Harper & Row, 1954.
- MEHMOOD, S. A.; MALIK, A. R.; NADARAJAH, D.; AKHTAR, M. S. A moderated mediation model of counterproductive work behaviour, organisational justice, organisational embeddedness and psychological ownership. **Personnel Review**, v. 52, n. 1, p. 183-199, 2023.
- MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MENDONÇA, H. **Retaliação organizacional: o impacto dos valores e da justiça**. 2003. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2003.
- MENDONÇA, H.; PEREIRA, C.; TAMAYO, A.; PAZ, M. G. T. Validação Fatorial de uma Escala de Percepção de Justiça Organizacional. **Estudos: Saúde e Vida**, v. 30, n. 1, p. 111-130, 2003.
- MENDONÇA, H.; TAMAYO, A. Construção e validação de uma medida de atitude em relação à retaliação organizacional (MARO). **Avaliação Psicológica**, v. 2, n. 2, p. 147-153, 2003.
- MENDONÇA, H.; TAMAYO, A. Valores pessoais e retaliação organizacional: estudo em uma organização pública. **RAC-Eletrônica**, v. 2, n. 2, p. 189-200, 2008.
- MENDONÇA, H.; FLAUZINO, D. P.; TAMAYO, A.; PAZ, M. G. T. Percepção e julgamento da retaliação organizacional: construção e validação fatorial de um instrumento. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 3, p. 543-551, 2004.
- MENDONÇA, T. M.; PIMENTA, M. L. Valores pessoais relacionados à escolha de automóveis por jovens universitários. **Pensamento & Realidade**, v. 30, n. 2, p. 3-21, 2015.
- MESSNER, W. Being happy. The role of personal value priorities in subjective well-being across European countries. **International Journal of Cross Cultural Management**, v. 23, n. 2, p. 389-421, 2023.
- MESQUITA, J. M. C. **Estatística multivariada aplicada à administração: guia prático para utilização do SPSS**. Curitiba: CRV, 2010.
- MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O. Gerações Brasileiras: Uma Proposta de Classificações a Partir de Eventos Históricos Marcantes. In: Encontro da ANPAD – EnANPAD, 44., 2020, online. **Anais... ANPAD**, 2020.

MOURA, L. S. Juventude e Trabalho: O sentido do trabalho para o jovem aprendiz. **Revista Científica da FASETE**, v. 1, n. 14, p. 216-227, 2017.

MURTAZA, G.; ROQUES, O.; SIEGRIST, J.; TALPUR, Q. Unfairness and Stress – An Examination of Two Alternative Models: Organizational-Justice and Effort–Reward Imbalance. **International Journal of Public Administration**, v. 46, n. 3 p. 1-11, 2023.

MUSTAFA, M. J.; VINSENT, C.; BADRI, S. K. Z. Emotional intelligence, organizational justice and work outcomes. **Organization Management Journal**, v. 20, n. 1, p. 30-42, 2023.

NAEEM, R. M.; WENG, Q.; HAMEED, Z.; ARAIN, G. A.; ISLAM, Z. U. Supervisor incivility and counterproductive work behavior: the role of job and personal resources. **Personnel Review**, 2023.

NA'IMAH, T.; TIAHJONO, H. K.; MADJID, A. Workplace Well-Being: The Roles of Perceived Organizational Support, Organizational Justice and Workplace Spirituality. **Calitatea**, v. 24, n. 193, p. 257-267, 2023.

NASCIMENTO, E.; COUTINHO, A. C. A. M.; ANDRADE, J. E.; MENDONÇA, L. M. M. Adaptação transcultural da Workplace Deviance Scale (WDS) para o contexto brasileiro. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 4, p. 384-396, 2015.

NEVES, J. A. B. **Modelo de equações estruturais**: uma introdução aplicada. Brasília: Enap, 2018.

NGUYEN, P. D.; NGUYEN, N. P.; NGUYEN, L. D.; LE, T. H. The role of organizational justice and job satisfaction in mitigating turnover intention of emotionally exhausted employees: evidence from Vietnam. **Evidence-based HRM**, v. 11, n. 2, p. 215-232, 2023.

OBALADE, G. O.; MTEMBU, V. Effect of organisational justice on workplace deviance in Nigerian public universities. **Acta Commercii**, v. 23, n. 1, p. 1-10, 2023.

OIT - Organización Internacional del Trabajo. **Trabajo Decente y Juventud en América Latina**. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2013.

OLIVEIRA, L. B.; MORENO Jr., V. A.; GONÇALVES, R. C. Individual and Situational Antecedents of Counterproductive Work Behaviors. **Brazilian Administration Review**, v. 17, n. 3, p. 1-21, 2020.

PAIVA, K. C. M. Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. **Tourism & Management Studies**, v. 9, n. 2, p. 100-106, 2013.

PAIVA, K. C. M.; FUJIHARA, R. K.; REIS, J. F. Valores Organizacionais, Valores do Trabalho e Atitudes Retaliatórias: um Estudo com Jovens Aprendizes em uma Empresa Pública. **Teoria e Prática em Administração**, v. 7, n. 1, p. 54-78, 2017.

PAIVA, K. C. M.; ROCHA, M. S.; FUJIHARA, R. K. Valores organizacionais e do trabalho: estudo longitudinal comparativo com jovens trabalhadores. In: Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais – CBEO, 6., 2019, Recife. **Anais...** Recife: CBEO, 2019.

PAIVA, K. C. M.; ROCHA, M. S.; LARA, S. M.; FUJIHARA, R. K. Evidências de Validade da Escala de Valores Humanos (PVQ-R) para Jovens Trabalhadores. In: Encontro da ANPAD – EnANPAD, 44., 2020, online. **Anais... ANPAD**, 2020.

PAZ, M. G. T.; GOSENDO, E. E. M.; DESSEN, M. C.; MOURÃO, R. G. V. Justiça organizacional e bem-estar pessoal nas organizações. **Estudos**, v. 36, n. 1, p. 95-115, 2009.

PINESE, H. P.; MORIGUCHI, S. N.; PIMENTA, M. L. Os Valores Pessoais que Orientam o Comportamento de Jovens Universitários como Investidores da Bolsa. **Revista de Administração da UFSM**, v. 8, n. 4, p. 598-615, 2015.

POCHMANN, M. **A inserção ocupacional e o emprego dos jovens**. São Paulo: ABT, 1998.

POCHMANN, M. **A batalha pelo primeiro emprego**: a situação atual do jovem e as perspectivas no mercado de trabalho brasileiro. São Paulo: Publisher Brasil, 2000.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 23, n. 1, p. 63-70, 2007.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RADONS, D. L.; SCCOTT, C. R. C.; ESTIVALETE, V. F. B.; LÖBLER, M. L. Compreendendo a Influência dos Valores Pessoais na Prontidão e na Intenção de Uso de Tecnologias. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 3, p. 6-31, 2020.

RAFIKI, A.; NASUTION, M. D. T. P.; ROSSANTY, Y.; SARI, P. B. Organizational learning, entrepreneurial orientation and personal values towards SMEs' growth in Indonesia. **Journal of Science and Technology Policy Management**, v. 14, n. 1, p. 181-212, 2023.

REGO, A. Justiça organizacional: desenvolvimento e validação de um instrumento de medida. **Psicologia**, v. 14, n. 2, p. 285-307, 2000.

REGO, A. Comprometimento afetivo dos membros organizacionais: o papel das percepções de justiça. **Revista de Administração Contemporânea (RAC)**, v. 6, n. 2, p. 209-241, 2002.

REGO, A.; CARVALHO, M. T.; LEITE, R.; FREIRE, C.; VIEIRA, A. Justiça nas organizações: um modelo tetra-dimensional. **Revista Psicologia, Organização e Trabalho**, v. 2, n. 2, p. 113-142, 2002.

RENGEL, R.; MONTEIRO, J. J.; LUNKES, R. J.; LAVARDA, C. E. F.; SCHNORRENBERGER, D. Efeito das Características dos Gestores na Participação Orçamentária mediado pela Percepção de Justiça Processual. **Contabilidade, Gestão e Governança**, v. 23, n. 2, p. 256-275, 2020.

RIBEIRO, J. A.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento e justiça organizacional: um estudo de suas relações com recompensas assimétricas. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 30, n. 1, p. 4-21, 2010.

RING, C.; WHITEHEAD, J.; GÜRPINAR, B.; KAVUSSANU, M. Sport values, personal values and antisocial behavior in sport. **Asian Journal of Sport and Exercise Psychology**, 2023.

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **Revista Brasileira de Marketing - REMark**, v. 13, n. 2, p. 56-73, 2014.

RIOS, J. E.; LEAL, C.; DUTRA, M. R. S. Justiça no trabalho e atitudes retaliatórias: Um estudo com jovens trabalhadores. In: Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, 4., 2016, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: SBEO, 2016.

ROCHA, M. S.; PAIVA, K. C. M. Justiça organizacional, atitudes retaliatórias e o comprometimento organizacional: Um estudo comparativo longitudinal com Jovens Trabalhadores. In: Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, 4., 2016, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: SBEO, 2016.

ROCHA, M. S.; BARBOSA, J. K. D.; GUIMARÃES, L. R.; PAIVA, K. C. M. Comprometimento Organizacional e Percepções Temporais: Um Estudo sobre Jovens Trabalhadores. **Teoria e Prática em Administração**, v. 9, p. 29-48, 2019.

ROKEACH, M. **The nature of human values**. New York: The Free Press, 1973.

ROLDAN, B. B.; BLASCO, M. R.; ROLDAN, L. B.; REVILLION, J. P. P.; LEMA, D. G. P. The Mediating Effect of Personal Values on the Influence of Human Capital on the Production of Artisanal Cheeses. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 19, n. 1, 2023.

ROS, M. Psicologia social dos valores humanos: uma perspectiva histórica. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. (org.). **Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados**. São Paulo: Senac, 2006. p. 23-53.

SAGIV, L.; SCHWARTZ, S. H. Personal Values Across Cultures. **Annual Review of Psychology**, v. 73, p. 517-46, 2022.

SCHMINKE, M.; ARNAUD, A.; TAYLOR, R. Ethics, Values, and Organizational Justice: Individuals, Organizations, and Beyond. **Journal of Business Ethics**, v. 130, n. 3, p. 727-736, 2015.

SCHUSTER, M. S.; DIAS, V. V.; BATTISTELLA, L. F. Mapeamento da temática justiça organizacional e a relação de suas dimensões com comportamento organizacional. **Revista de Administração IMED**, v. 3, n. 1, p. 43-53, 2013.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In: ZANNA, M. P. (ed.). **Advances in Experimental Social Psychology**. New York: Academic Press, 1992. v. 25, p. 1-65.

SCHWARTZ, S. H. Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? **Journal of Social Issues**, v. 50, n. 4, p. 19-45, 1994.

SCHWARTZ, S. H. A theory of cultural values and some implications for work. **Applied Psychology: An international view**, v. 48, p. 23-47, 1999.

SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a universal psychological structure of human values. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 53, p. 550-562, 1987.

SCHWARTZ, S. H. *et al.* Refining the Theory of Basic Individual Values. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 103, n. 4, p. 663-688, 2012.

SHAHID, A. U.; TUFAIL, H. S.; ALI, H. Y.; JONATHAN, J. Financial analysts' personal values, perceived behavioural risk and investment decisions in evaluating CSR. **International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management**, v. 16, n. 4, p. 716-733, 2023.

SHEHADEH, H. K. Organizational Justice and its Impact on Job Burnout (A Case study in Zarqa Governmental Hospital). **Calitatea**, v. 24, n. 194, p. 248-260, 2023.

SILVA, M. G.; VILAS BOAS, L. H. B.; TEODORO, A. J. S. Behind the “specialty”: personal values that influence the behavior of specialty coffee consumers. **British Food Journal**, v. 125, n. 5, p. 1716-1731, 2023.

SILVA, S. N. **O Contrato Psicológico**: Efeitos nos Comportamentos Contra Produtivos e de Cidadania Organizacional. Dissertação (Mestrado em Gestão). Instituto Politécnico de Leiria, Leiria, Portugal, 2020.

SOUZA, L. D.; PÉREZ-NEBRA, A. R.; TAMAYO, A. Predição dos valores pessoais sobre percepção de justiça de funcionários que atuam com turismo em empresas do Distrito Federal. **Turismo - Visão e Ação**, v. 6, n. 3, p. 243-252, 2004.

SOUZA, M. B. C. A.; HELAL, D. H.; PAIVA, K. C. M. Análise descritiva das dimensões do burnout: um estudo com jovens trabalhadores. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 27, p. 1-11, 2019.

SPECTOR, P. E.; FOX, S. The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In: FOX, S.; SPECTOR, P. E. (ed.). **Counterproductive work behavior**: Investigations of actors and targets. American Psychological Association, 2005. p. 151-174.

SPECTOR, P. E.; FOX, S.; PENNEY, L. M.; BRUURSEMA, K.; GOH, A.; KESSLER, S. The dimensionality of counterproductivity: are all counterproductive behaviors created equal? **Journal of Vocational Behavior**, v. 68, n. 3, p. 446-460, 2006.

STRUFFOLINO, E. Navigating the early career: The social stratification of young workers' employment trajectories in Italy. **Research in Social Stratification and Mobility**, p. 1-59, 2019.

TAMAYO, A. Contribuições ao Estudo dos Valores Pessoais, Laborais e Organizacionais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 23 n. especial, p. 17-24, 2007.

TAMAYO, A. Valores Organizacionais. In: SIQUEIRA, M. M. M. (cols.). **Medidas do Comportamento Organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 303-334.

- TEIXEIRA, M. L. M.; SAMBIASE, M. F.; JANIK, M.; BILSKY, W. Peculiaridades da estrutura de valores básicos dos brasileiros. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 139-152, 2014.
- TENG Y.; WU, K.; LEE, Y. Do personal values and motivation affect women's solo travel intentions in Taiwan? **Humanities and Social Sciences Communications**, v. 10, n. 8, 2023.
- TINOCO, J. E. P.; ASSÊNCIO, E. W.; JOÃO, B. N.; CLARO, J. A. C. S. Influência dos Valores Individuais no Desempenho Empresarial: Um Estudo Usando o Inventário de Valores de Schwartz. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 6, n. 2, p. 139-155, 2011.
- TORRES, C. V.; SCHWARTZ, S. H.; NASCIMENTO, T. G. A Teoria de Valores Refinada: associações com comportamento e evidências de validade discriminante e preditiva. **Psicologia USP**, v. 27, n. 2, p. 341-356, 2016.
- UGWU, F.; NWALI, A. C.; UGWU, L. E.; OKAFOR, C. O.; OZURUMBA, K. C.; ONYISHI, I. E. Mediating roles of employee cynicism and workplace ostracism on the relationship between perceived organizational politics and counterproductive work behavior. **Career Development International**, v. 28, n. 3, p. 314-332, 2023.
- VARDI, Y.; WEITZ, E. **Misbehavior in organizations: Theory, research, and management**. Psychology Press. 2003.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2009.
- YASIR, M.; JAN, A. Servant leadership in relation to organizational justice and workplace deviance in public hospitals. **Leadership in Health Services**, v. 36, n. 2, p. 164-185, 2023.
- YE, P.; LIU, L.; TAN, J. The influence of organisational justice and ethical leadership on employees' innovation behaviour. **European Journal of Innovation Management**, v. 26 n. 4, p. 1129-1149, 2023.
- WONG, V.; AU-YEUNG, T. C. Autonomous precarity or precarious autonomy? Dilemmas of young workers in Hong Kong. **The Economic and Labour Relations Review**, p. 1-21, 2019.
- ZHENG, F.; CHAN, C. S.; ZHANG, S. The effects of personal value, motivation, transformation and behavioural intention on spiritual tourism: a case study in Tibet. **Current Issues in Tourism**, 2023.

**APÊNDICES**

## APÊNDICE A



Prezado(a) Jovem Trabalhador(a),

Este questionário visa subsidiar pesquisas realizadas na Universidade Federal de Minas Gerais.

**Ressaltamos que sua participação é muito importante. Não existem respostas certas ou erradas. Suas respostas individuais serão mantidas em sigilo absoluto. Seus fins são estritamente acadêmicos.**

Algumas instruções específicas são dadas no começo de cada seção. Leia-as atentamente. O tempo estimado para preenchimento total do questionário é de 30 minutos, e devem ser observadas as seguintes orientações gerais:

- Dê a primeira resposta que lhe ocorrer, respondendo a cada item o mais honesta e francamente possível;
- Trabalhe rapidamente e na sequência apresentada;
- Fique atento às mudanças de escalas, pois cada parte do questionário trabalha com uma diferente;
- Algumas frases possuem significados semelhantes e são necessárias neste tipo de levantamento de dados; então, não deixe de assinalar sua resposta em todas elas, mesmo achando que já respondeu algo parecido;
- Verifique cada parte do questionário para ter certeza de que respondeu a **TODOS** os itens.

**Muito obrigado por sua colaboração!**

Cordialmente,

*Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Kely C M Paiva*  
(Professora e Pesquisadora Responsável da UFMG)

*Thaís Pinto da Rocha Torres*  
(Doutoranda da UFMG)

**Parte 1**

Assinale com um X na coluna da esquerda a opção que lhe representa e complete o que for pedido:

**Seção A – Dados sociodemográficos**

1 – Sexo:

- a. Masculino
- b. Feminino

2 – Idade:

- a. Igual ou menos de 17 anos
- b. 18 a 24 anos
- c. 25 a 29 anos
- d. 30 anos ou mais

3 – Estado civil:

- a. Solteiro
- b. Casado
- c. Desquitado/divorciado/separado
- d. Viúvo
- e. União estável
- f. Outro

4 – Escolaridade:

- a. Ensino fundamental incompleto
- b. Ensino fundamental completo
- c. Ensino médio incompleto
- d. Ensino médio completo
- e. Ensino superior incompleto
- f. Ensino superior completo
- g. Pós-graduação

5 – Qual sua cor de pele?

- a. Branca
- b. Preta
- d. Parda
- e. Amarela (oriental)
- f. Outra

6 – Escolaridade do PAI:

- a. Ensino fundamental incompleto
- b. Ensino fundamental completo
- c. Ensino médio incompleto
- d. Ensino médio completo
- e. Ensino superior incompleto
- f. Ensino superior completo
- g. Pós-graduação

7 – Escolaridade da MÃE:

- a. Ensino fundamental incompleto
- b. Ensino fundamental completo
- c. Ensino médio incompleto
- d. Ensino médio completo
- e. Ensino superior incompleto
- f. Ensino superior completo
- g. Pós-graduação

8 – Possui alguma necessidade especial ou deficiência?

- a. Nenhuma
- b. Física
- c. Mental
- d. Múltipla

**Seção B – Dados profissionais**

1 – Há quanto tempo você trabalha, no total?

- a. menos de 6 meses
- b. de 6 meses a 1 ano
- c. de 1,1 a 2 anos
- d. de 2,1 a 3 anos
- e. de 3,1 a 5 anos
- f. mais de 5,1 anos

2 – Estado onde trabalha:

\_\_\_\_\_

3 – Há quanto tempo você trabalha na atual organização?

- a. menos de 6 meses
- b. de 6 meses a 1 ano
- c. de 1,1 a 2 anos
- d. de 2,1 a 3 anos
- e. de 3,1 a 5 anos
- f. mais de 5,1 anos

4 – Há quanto tempo você atua neste cargo?

- a. menos de 6 meses
- b. de 6 meses a 1 ano
- c. de 1,1 a 2 anos
- d. de 2,1 a 3 anos
- e. de 3,1 a 5 anos
- f. mais de 5,1 anos

5 – Você recebe bolsa auxílio ou salário no seu emprego atual?

- a. Sim. Quanto por mês?
- b. Não

6 – Quantas pessoas moram em sua residência (incluindo você)? \_\_\_\_\_

7 – Somando todas as pessoas que moram na sua casa, qual é a renda/salário de todos, aproximadamente?

- a. até 1 salário mínimo SM (R\$1.045,00)
- b. de 1 a 2 SM (R\$1.045,01 a R\$2.090,00)
- c. de 2 a 3 SM (R\$2.090,01 a R\$3.135,00)
- d. de 3 a 4 SM (R\$3.135,01 a R\$4.180,00)
- e. de 4 a 5 SM (R\$4.180,01 a R\$5.225,00)
- f. de 5 a 7 SM (R\$5.225,01 a R\$7.315,00)
- g. Acima de 7 SM (acima de R\$7.315,01)

8 – Você procurou trabalho ou estágio nos últimos 30 dias?

- a. Sim
- b. Não

9 – Para conseguir trabalho ou estágio, consultou parente, amigo ou colega?

- a. Sim
- b. Não

10 – Você participou de cursos na instituição de formação profissional anteriormente?

- a. Sim
- b. Não

11 – Qual o seu nível de satisfação com a organização atual?

- a. Muito satisfeito
- b. Satisfeito
- c. Nem satisfeito, nem insatisfeito
- d. Insatisfeito
- e. Muito insatisfeito

## Parte 2 – Valores Humanos no Trabalho

Escrevemos resumidamente abaixo algumas pessoas. Leia cada descrição e avalie o quanto cada uma dessas pessoas é semelhante a você. Assinale com um “X” a opção que indica o quanto a pessoa descrita se parece com você.

1	2	3	4	5	6
Não se parece nada comigo	Não se parece comigo	Se parece mais ou menos comigo	Se parece pouco comigo	Se parece comigo	Se parece muito comigo

Quanto essa pessoa se parece com você?	1	2	3	4	5	6
1. É muito importante para ele/ela ajudar as pessoas que lhe são queridas.						
2. É importante para ele/ela ser um (a) amigo (a) confiável e fiel.						
3. É importante para ele/ela ser humilde.						
4. É importante para ele/ela se preocupar com todas as necessidades das suas pessoas queridas.						
5. É importante para ele/ela cuidar das pessoas das quais ele/ela se sente próximo (a).						
6. É importante para ele/ela que todos sejam tratados com justiça, mesmo as pessoas que ele/ela não conhece.						
7. É importante para ele/ ela que todos os seus amigos e família possam acreditar nele/ nela completamente.						
8. É importante para ele/ela aceitar as pessoas, mesmo quando ela discorda delas.						
9. É importante para ele/ela que todas as pessoas no mundo tenham oportunidades iguais na vida.						
10. É importante para ele/ela ouvir e compreender as pessoas que são diferentes dela.						
11. É importante para ele/ela tomar conta da natureza.						
12. É importante para ele/ela ser tolerante com todos os tipos de pessoas e grupos.						
13. É importante para ele/ela proteger as pessoas fracas e vulneráveis na sociedade.						
14. É importante para ele/ela que ele/ela conhece tenha total confiança nele/nela.						
15. É importante para ele/ela proteger o ambiente natural da destruição ou poluição.						
16. É importante para ele/ela tomar parte nas atividades que defendam a natureza.						
17. É importante para ele/ela nunca se vangloriar ou se fazer de arrogante.						
18. É importante para ele/ela nunca buscar a atenção ou elogios públicos.						
19. É importante para ele/ela nunca violar as regras ou regulamentos.						
20. É importante para ele/ela obedecer todas as leis.						
21. É importante para ele/ela seguir as regras mesmo se ninguém estiver olhando.						
22. É importante para ele/ela honrar as práticas tradicionais de sua cultura.						
23. É importante para ele/ela nunca deixar as outras pessoas com raiva.						
24. É importante para ele/ela que haja estabilidade e ordem na sociedade como um todo.						
25. É importante para ele/ela nunca irritar alguém.						
26. É importante para ele/ela seguir os costumes da sua família ou os costumes de uma religião.						

27. É importante para ele/ela nunca fazer qualquer coisa que seja perigosa.									
28. É importante para ele/ela manter tanto os valores, quanto as formas de pensar tradicionais.									
29. É importante para ele/ela ter um Estado forte que possa defender seus cidadãos.									
30. É importante para ele/ela que seu país se proteja de todas as ameaças.									
31. É importante para ele/ela evitar chatear as pessoas.									
32. É importante para ele/ela estar seguro (a) pessoalmente.									
33. É importante para ele/ela evitar doenças e proteger sua saúde.									
34. É importante para ele/ela ser rico (a).									
35. É importante para ele/ela ter poder para conseguir com as pessoas façam o que ele/ela quer.									
36. É importante para ele/ela ter o poder que o dinheiro pode trazer.									
37. É importante para ele/ela ter muito sucesso.									
38. É importante para ele/ela ter coisas caras que mostram a sua riqueza.									
39. É importante para ele/ela que as pessoas reconheçam o que ele/ela alcança.									
40. É importante para ele/ela ser a pessoa que diz aos outros o que fazer.									
41. É importante para ele/ela nunca ser humilhada.									
42. É importante para ele/ela ter ambições na vida.									
43. É importante para ele/ela proteger sua imagem para os outros.									
44. É importante para ele/ela que as pessoas façam o que ele/ela diz que deveriam fazer.									
45. É importante para ele/ela que ninguém jamais o/a envergonhe.									
46. É importante para ele/ela desfrutar dos prazeres da vida.									
47. É importante para ele/ela tomar suas próprias decisões a respeito da sua vida.									
48. É importante para ele/ela ser livre para escolher por ele/ela mesmo/a o que fazer.									
49. É importante para ele/ela ter suas próprias ideias originais.									
50. É importante para ele/ela planejar suas atividades de forma independente.									
51. É importante para ele/ela assumir riscos que fazem a vida ficar excitante.									
52. É importante para ele/ela sempre procurar coisas diferentes para fazer.									
53. É importante para ele/ela ter todos os tipos de experiências novas.									
54. É importante para ele/ela expandir os seus conhecimentos.									
55. É importante para ele/ela aproveitar qualquer oportunidade para se divertir.									
56. É importante para ele/ela ter sua própria compreensão das coisas.									
57. É importante para ela se entreter.									

### Parte 3 – Justiça Organizacional

Abaixo estão listadas frases relativas à empresa e a alguns aspectos de seu trabalho atual. Gostaríamos de saber o quanto você concorda ou discorda de cada frase, de acordo com a escala a seguir. Dê suas respostas marcando a opção que melhor representa a sua percepção.

1	2	3	4	5	6
<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo muito</b>	<b>Discordo Pouco</b>	<b>Concordo pouco</b>	<b>Concordo muito</b>	<b>Concordo totalmente</b>

<b>A: Na empresa onde trabalho...</b>	1	2	3	4	5	6
1. Sou recompensado, de maneira justa, por minha responsabilidade no trabalho.						
2. Sou recompensado, de maneira justa, por minha experiência profissional.						
3. Sou recompensado, de maneira justa, por meus esforços no trabalho.						
4. Sou recompensado, de maneira justa, pela qualidade do trabalho que apresento.						
5. Sou recompensado, de maneira justa, pelo estresse a que sou submetido durante o meu trabalho.						
<b>B: Quando é preciso definir o quanto o empregado receberá por seu esforço no trabalho...</b>	1	2	3	4	5	6
1. A empresa onde trabalho utiliza regras bem-definidas.						
2. A empresa onde trabalho utiliza as mesmas regras para todos os empregados.						
3. A empresa onde trabalho possui regras que impedem que as pessoas responsáveis pelas decisões levem vantagens pessoais.						
4. A empresa onde trabalho possui regras que foram definidas a partir de informações precisas.						
5. A empresa onde trabalho permite a participação dos empregados na formulação das regras.						
6. A empresa onde trabalho possui regras que foram elaboradas com base em padrões éticos.						
<b>C: Na organização onde trabalho...</b>	1	2	3	4	5	6
1. O meu superior mostra interesse genuíno em ser justo comigo.						
2. O meu superior é completamente sincero e franco comigo						
3. O meu superior me trata com respeito e consideração.						
4. O meu superior fornece-me informações acerca do modo como eu estou a desempenhar as minhas funções, permitindo-me aprender a fazer melhor o meu trabalho.						
5. Ao decidir sobre o meu trabalho, o meu superior me fornece explicações com sentido para mim.						
6. O meu superior oferece justificativa adequada para as decisões relativas ao meu trabalho.						
7. O meu superior explica claramente qualquer decisão relacionada com as minhas funções.						

#### Parte 4 – Comportamento Contraproducente

Abaixo estão listados comportamentos que podem ocorrer no ambiente de trabalho. Gostaríamos de saber com que frequência você se comporta dessas maneiras, de acordo com a escala abaixo. Dê suas respostas marcando a opção que melhor representa a sua percepção.

1	2	3	4	5	6
Nunca	algumas vezes no ano	uma vez ao mês	algumas vezes no mês	algumas vezes na semana	Sempre, todos os dias

Escala	1	2	3	4	5	6
1. Fazer piada de alguém no trabalho.						
2. Dizer algo que possa magoar alguém no trabalho.						
3. Fazer um comentário étnico, religioso ou racial no trabalho.						
4. Insultar alguém no trabalho.						
5. Pregar peças em alguém do trabalho.						
6. Agir de forma grosseira com alguém no trabalho.						
7. Envergonhar publicamente alguém no trabalho.						
8. Apropriar-se de bens do local de trabalho sem permissão.						
9. Gastar muito tempo fantasiando ou sonhando acordado ao invés de trabalhar.						
10. Falsificar recibos para receber mais dinheiro do que gastou em despesas de trabalho.						
11. Fazer um intervalo a mais ou mais demorado do que o permitido no local de trabalho.						
12. Chegar intencionalmente atrasado ao trabalho sem permissão.						
13. Desorganizar o ambiente de trabalho.						
14. Descumprir as instruções do chefe.						
15. Trabalhar intencionalmente mais devagar do que poderia ter trabalhado.						
16. Discutir informações confidenciais da empresa com pessoas não autorizadas.						
17. Usar alguma droga ilegal ou consumir álcool no trabalho.						
18. Dedicar-se pouco ao trabalho.						
19. Enrolar no trabalho para ganhar hora extra.						

#### Parte 5 – Sugestões, dúvidas ou comentários? Utilize este espaço.

## APÊNDICE B

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

**Prezado(a) Jovem Trabalhador(a),**

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa: “Comportamentos e Competências: Estudo com Jovens Trabalhadores Brasileiros”, desenvolvida na Universidade Federal de Minas Gerais, como parte integrante de um projeto de pesquisa com mesmo título. Pedimos a sua autorização para a coleta de dados referente ao preenchimento de um questionário. Nesta pesquisa, pretendemos analisar como se encontram configurados e se relacionam aspectos dos comportamentos e das competências profissionais de jovens trabalhadores.

A sua participação se dará por meio de preenchimento de um questionário online (em ambiente virtual, via link na internet), que contém perguntas de múltipla escolha e, usualmente, seu preenchimento demora cerca de 30 minutos. A pesquisa envolve riscos físicos ou mentais minimamente possíveis de ocorrerem aos participantes, mas, ainda assim, se percebido algum tipo de constrangimento ou mal-estar durante a realização, é garantido ao participante o direito de retirada do questionário. Em caso de dano proveniente da pesquisa, o participante poderá buscar indenização nos termos da Resolução no 466 do Conselho Nacional de Saúde (CNS-MS, 2012). Quanto aos seus benefícios, a pesquisadora disponibilizará um relatório final e a apresentar os dados aos envolvidos, diretamente ou por meio de relatórios acadêmicos ou artigos científicos.

Sua participação não é obrigatória, sendo certo, ainda, que a qualquer momento você poderá desistir do voluntariado, retirando o seu consentimento, o que não trará nenhuma consequência em sua relação com a pesquisadora ou com a instituição. Para participar deste estudo, você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem, de qualquer ordem, inclusive financeira. Os resultados obtidos pela pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada.

Este termo lhe será encaminhado por e-mail após sua concordância ser registrada formalmente.

Os instrumentos de coleta utilizados na pesquisa e os dados gerados ficarão arquivados com a pesquisadora responsável por um período de 5 (cinco) anos na sala do NECOP-UFMG, e após esse tempo serão destruídos. Sua identidade será tratada com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resoluções nºs 466/2012 e 510/2016, Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Após a devida leitura desse documento e esclarecidas possíveis dúvidas, caso concorde em participar, o presente termo deverá ser assinado ou sua concordância registrada formalmente.

Muito obrigada!

Kely César Martins de Paiva (pesquisadora responsável)

Nome completo da pesquisadora responsável: Kely César Martins de Paiva - Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome completo da pesquisadora assistente: Thaís Pinto da Rocha Torres - Assinatura: \_\_\_\_\_

Endereço: Avenida Presidente Antônio Carlos, 6627, Sala 4054, Pampulha, Belo Horizonte, MG, CEP 31270-901

Telefone: (31) 3409-7045

E-mail: [kelypaiva@face.ufmg.br](mailto:kelypaiva@face.ufmg.br)

Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa você poderá consultar:

Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG – COEP/UFMG

Av. Presidente Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II, 2º andar, Sala 2005, Campus Pampulha, Belo Horizonte, MG, CEP: 31270-901.

Telefone: (31) 3409-4592

E-mail: [coep@prpq.ufmg.br](mailto:coep@prpq.ufmg.br)

Você concorda em participar desta pesquisa?

(  ) sim, eu, \_\_\_\_\_, portador(a) do documento \_\_\_\_\_, fui informado(a) dos objetivos, métodos, riscos e benefícios da pesquisa “Comportamentos e Competências: Estudo com Jovens Trabalhadores Brasileiros”, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Autorizo o registro das informações fornecidas por mim, através de questionário online, para serem utilizadas integralmente ou em partes, sem restrições de prazos ou citações, desde a presente data. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar a minha decisão de participar se assim o desejar. Declaro que concordo em participar desta pesquisa. Recebi uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado por mim e pela pesquisadora responsável, que me deu a oportunidade de ler e esclarecer todas as minhas dúvidas.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do participante

(  ) não, discordo dos termos acima descritos e não vou participar da pesquisa.

Obrigada! Kely Paiva e Thaís Torres