

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

Samara de Menezes Lara

**JUSTIÇA, PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: um estudo com jovens
trabalhadores assistidos pelo ESPRO-BH**

Belo Horizonte
2019

Samara de Menezes Lara

**JUSTIÇA, PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: um estudo com jovens
trabalhadores assistidos pelo ESPRO-BH**

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

Linha de Pesquisa: Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Kely César Martins de Paiva

Belo Horizonte
2019

L318j
2019

Lara, Samara de Menezes.

Justiça, prazer e sofrimento no trabalho [manuscrito] : um estudo com jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO-BH / Samara de Menezes Lara. - 2019.

178 f., enc. : il.

Orientador: Kely César Martins de Paiva.

Dissertação (mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.

Inclui bibliografia (f. 137-149) anexos e apêndices.

1. Comportamento organizacional – Teses. 2. Trabalhadores – Belo Horizonte (MG) – Teses. I. Paiva, Kely César Martins de. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. III. Título

CDD: 658.314



Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Ciências Econômicas
Departamento de Ciências Administrativas
Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração

ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO da Senhora **SAMARA DE MENEZES LARA**, REGISTRO N° 669/2019. No dia 22 de janeiro de 2019, às 9:30 horas, reuniu-se na Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração do CEPEAD, em 19 de dezembro de 2018, para julgar o trabalho final intitulado "**Justiça, prazer e sofrimento no trabalho: Um estudo com jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO-BH**", requisito para a obtenção do **Grau de Mestre em Administração**, linha de pesquisa: **Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional**. Abrindo a sessão, a Senhora Presidente da Comissão, Prof. Dr. Kely César Martins de Paiva, após dar conhecimento aos presentes o 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;

() APROVAÇÃO CONDICIONADA A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS CONSTANTES NO VERSO DESTA FOLHA, NO PRAZO FIXADO PELA BANCA EXAMINADORA (NÃO SUPERIOR A 90 NOVENTA DIAS);

() 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, 22 de janeiro de 2019.

NOMES

ASSINATURAS

Prof.ª Dr.ª Kely César Martins de Paiva.....
ORIENTADORA (CEPEAD/UFMG)

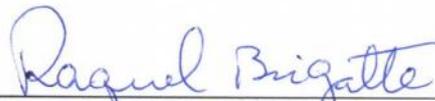
Prof. Dr. Victor Natanael Schwetter Silveira.....
(CAD/UFMG)

Prof.ª Dr.ª Adriana Ventola Marra.....
(UFV/Florestal)

DECLARAÇÃO DE REVISÃO GRAMATICAL

Declaro, para os devidos fins, que eu, Professora Raquel Brigatte, doutora em Estudos da Linguagem pela PUC-Rio, CPF 002656926-44, revisei, tendo em vista as normas vigentes da Língua Portuguesa, a dissertação da aluna Samara de Menezes Lara, intitulada “Justiça, Prazer e Sofrimento no Trabalho: um estudo com jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO-BH”, apresentada ao Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, na linha de pesquisa Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional.

Juiz de Fora, 18 de dezembro de 2018.



RAQUEL BRIGATTE
Professora Credenciada – UFMG

“Pois eu bem sei os planos que estou projetando para vós, diz o senhor: planos de paz, e não de mal, para vós um futuro e uma esperança”.
Jeremias 29:11

“Quem sabe eu ainda sou uma garotinha
Esperando o ônibus da escola, sozinha
Cansada com minhas meias três quartos
Rezando baixo pelos cantos
Por ser uma menina má... Eu só peço a Deus
Um pouco de malandragem
Pois sou criança
E não conheço a verdade
Eu sou poeta e não aprendi a amar
Eu sou poeta e não aprendi a amar” (Cássia Eller)

AGRADECIMENTOS

A Deus toda honra e louvor. Todos os dias, tenho a certeza que sou uma pessoa abençoada e protegida por Deus e Nossa Senhora. Então, diante disso, só me restam agradecimentos.

A meus pais, Maria Raimunda e José, que me deram todo carinho durante toda a minha vida e principalmente nessa. Que souberam entender as minhas ausências e a minha mudança de vida em prol do objetivo de ser mestre. E me ensinaram a ser uma pessoa honesta e humilde. Sem vocês eu nada seria.

A tia Margarida (*in memorian*) por todo amor de mãe a mim dedicado. Sinto muito em não te ter aqui nesse momento. Te amo eternamente.

Ao tio Dirceu (*in memorian*) por ter sempre me incentivado a correr atrás dos meus sonhos.

A meus irmãos Samuel e Samarone e cunhadas Michele e Ana Luiza, que mesmo seguindo caminhos tão diferentes estiveram ao meu lado.

A meu amor, Junio Santos, sei que viver ao meu lado nesses dois anos foi uma prova de amor. Obrigada por estar ao meu lado dando-me suporte em todos os aspectos. Sem você a concretização desse sonho não seria possível.

Obrigada também a sua família, por ter se tornado a minha família, especialmente seus pais e a Jú, a Júlia (Heloísa) e o Júlio.

A minha vó, Valdivina, e a meus tios: Maria, Rosária e Joaquim, Zezinho, Hilda e Natália (prima) que me acolheram com muita generosidade e carinho em suas casas nas minhas idas e vindas a BH.

A meus amigos que mesmo sem me ver, torceram por mim, desejaram-me sucesso. Em especial à Eliana, Ilma, Veridiana, Amanda, Angélica e Cíntia. E aos meus recentes afilhados, Luciana e Amarelo, que estiveram presentes nos meus momentos de descontração. Aos amigos do EAD.

À toda a minha família, em especial a minhas primas Flávia, Andresa, Delba, Júlia, Ana Clara e Kamila pelo apoio moral e acadêmico. Vocês são lindas!

A minha turma de Mestrado, muito aprendi com vocês! Camila obrigada pelas caronas de todos os dias. Galerinha do Mestrado em RH, todas as palavras do mundo são poucas para expressar a consideração que tenho por cada um de vocês. Paulinha Fernandes, você é e sempre foi minha companheira de todas as horas. Silas, obrigada pelos desabafos, choros, risos e conhecimentos compartilhados. E Paulinha obrigada pela aproximação e conselhos nessa reta final.

A todos professores que tive durante toda a minha vida acadêmica, que contribuíram com meu aprendizado e minha formação. E em especial a três grandes mestres.

A primeira delas, a minha Mãe, que foi minha professora até a terceira série e que me ensinou que com dedicação e esforço nada é impossível, que numa escola de Zona Rural, lecionando para três séries diferentes ao mesmo tempo, o fazia com amor e dedicação.

À Adriana Ventola, que acreditou em mim quando nem eu mesma acreditava, que me

incentivou a tentar o mestrado e me acompanha até hoje com seus ensinamentos e exemplos. Obrigada por ser presente em minha vida!

E a Kely, vulgo hoje e sempre diva, quando fui selecionada para o mestrado não me contive de alegria. Mas, quando você me disse que seria minha orientadora, essa alegria se multiplicou incontavelmente. Obrigada pelos conselhos, ensinamentos, abraços do dia, pela sua disponibilidade, respeito e carinho. Você tornou minha caminhada suave e árdua ao mesmo. Suave por sempre estar ali (na sua sala com aquele café, pelo whatsapp, finais de semanas..kkk) me orientando. E mais árdua por me fazer enxergar mais longe e querer chegar até lá. Lembro até hoje de você dizendo 'não espero pouco de você menina, vai lá e tenta'. Cada obstáculo que superei teve contribuição sua, com certeza. Enfim, obrigada por além de tudo ser uma pessoa humana e acolhedora.

Vocês três são exemplos de profissionais que eu quero ser, que trabalha com o coração e a alma.

Ao Jefferson Rodrigues, Silas Mendes e Kely Paiva, por terem contribuído no tratamento de todos os meus dados quantitativos. Sem vocês minha análise quanti não existiria.

A todos os amigos do Necop, pela amizade, descontrações e aprendizado. Letícia e Jane, vocês são pessoas maravilhosas por dentro e por fora, obrigada por tudo. Amanda, você é fera, obrigada pela ajuda na transcrição das entrevistas. Enfim, João, Alice C, Willey, Fábio Faiate, Michele R, Jesuína, Deise, Silas, David, e todos os demais, vocês são nota mil.

Michele Rocha, que cérebro é esse?! Que paciência e amor por ensinar. Cada conhecimento que consegui no spss, você estava lá ou me ensinando ou me corrigindo. Que o universo te dê em dobro todo o conhecimento que você repassa de forma tão generosa.

Aos membros da minha banca, Adriana e Victor, obrigada por terem aceitado contribuir com o meu trabalho.

Ao ESPRO, por ter aberto as portas para a minha pesquisa. E aos jovens, profunda gratidão por terem aceitado participar da minha pesquisa.

Ao Cepead e a Capes, que me proporcionaram condições de estudar e me tornar Mestre. Bolsista com muito orgulho.

A todos os funcionários da Face e demais prédios da UFMG, vocês tornam o nosso estudo possível, sintam-se todos incluídos, porteiros, pessoal da lanchonete, meninas do xerox, pessoal da biblioteca.

Às pessoas que durante esses dois anos, compartilharam de caronas comigo, obrigada. Grupo de carona é vida.

Ao grupo de bolsistas Capes, adoro acompanhar vocês.

E aos meus cachorros: Bina e Minie (*in memoriam*), Pitoco, Piquerucho e Flecha a cia de vocês é sempre confortável.

Enfim, amo agradecer, mas não posso mais me delongar. Obrigada a todos que torceram e rezaram por mim.

RESUMO

O trabalho desempenha um papel fundamental na sociedade e o seu conceito passou a ser discutido em fóruns acadêmicos por meio de uma reflexão das suas constantes mudanças e dos seus impactos para os trabalhadores. Durante as últimas décadas do século XX, o processo produtivo capitalista tem passado por modificações que exigem cada vez mais produção com qualidade e baixo custo, visando à alta competitividade. Essas mudanças em curso têm delineado significativas transformações no mundo do trabalho e impactos diretos nas relações de trabalho (MENDONÇA; MENDES, 2005; LANCMAN, 2008; ANTUNES; PRAUN, 2015). Neste quadro de precarização estrutural do trabalho (ANTUNES, 2008, 2009), as organizações podem desenvolver novos modelos de gestão que repercutem no trabalhador no tocante à relação de distribuição de recursos e recompensas, às regras a serem seguidas e às suas relações interpessoais (SOUSA; MENDONÇA, 2009; FRANCO; PAIVA, 2018), de modo que os trabalhadores possam ver-se como injustiçados, caso não percebam equidade e clareza nesses processos (LIMA, 2011). Porém, as relações de trabalho podem ter contornos diferenciados em públicos identificados com diversidade, como os jovens trabalhadores (FRANCO, et al., 2017; BARBOSA, 2018). Os jovens trabalhadores são beneficiados pela lei do jovem aprendiz, e o público-alvo desta pesquisa são os que frequentam a Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO) de Belo Horizonte, no ano de 2018. Diante de tal cenário, tem-se como objetivo geral compreender como se relacionam as dimensões de justiça organizacional com as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO de Belo Horizonte, na percepção deles próprios. Para tanto, buscou-se avaliar e descrever os construtos: justiça organizacional com base nas propostas de Rego (2002), Rego et al. (2002) e Mendonça (2003); e prazer e sofrimento, tendo como referência as obras de Dejours (2004, 2007, 2008), Mendes (2007) e Mendes e Ferreira (2007), além de outros referenciais que abordam tais construtos. Após o embasamento teórico, optou-se pela realização de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, com o intuito de complementaridade, de forma a maximizar os pontos fortes e minimizar as fraquezas dos dois métodos (CRESWELL, 2007; JOHNSON; ONWUEGBUZI, 2004). A pesquisa foi considerada descritiva, de campo, desenvolvida através de estudo de caso. A coleta de dados ocorreu de forma concomitantemente: na abordagem quantitativa, foram levantados 664 questionários; na qualitativa, 23 entrevistas com roteiro semiestruturado. Os dados provenientes dos questionários foram tratados a partir de análise estatística descritiva uni, bivariada e multivariada, e os das entrevistas passaram pela análise de conteúdo. Como resultado, tem-se que as percepções dos sujeitos referentes aos processos decisórios (justiça procedimental), a distribuição de bens e recompensas (justiça distributiva), e das relações interpessoais entre ele e o superior (justiça interacional) influenciam positivamente as vivências de prazer e negativamente as vivências de sofrimento no trabalho, sendo que estes dados foram corroborados na análise qualitativa.

Palavras-chave: Justiça Organizacional. Prazer e sofrimento no trabalho. Jovens trabalhadores.

ABSTRACT

Work plays a fundamental role in society and its concept has been discussed in academic forums through its constant changes reflection and also through its impacts on workers. During the last decades of the twentieth century, the capitalist productive process has undergone changes that demand more and more production with high quality and low cost, aiming high competitiveness. These ongoing changes have outlined significant transformations in the world of work and direct impacts on labor relations (MENDONÇA; MENDES, 2005; LANCMAN, 2008; ANTUNES; PRAUN, 2015). In this context of structural precariousness of work (ANTUNES, 2008, 2009) organizations can develop new management models that affect their workers related to the distribution of resources and rewards, the rules to be followed and their interpersonal relationships (SOUSA; MENDONÇA, 2009; FRANCO; PAIVA, 2018), so that workers may see themselves as wronged if they do not perceive fairness and clarity in these processes (LIMA, 2011). However, labor relations may have different contours in audiences identified with diversity, such as young workers (FRANCO, et al., 2017, BARBOSA, 2018). The young workers are benefited by the law of the young apprentice and the target audience of this research are those who attended the Association of Vocational Social Teaching (ESPRO) of Belo Horizonte, in the year 2018. Faced with such scenario, we have as a general objective to understand how the dimensions of organizational justice is related to the experiences of pleasure and suffering in the work of young workers assisted by Belo Horizonte ESPRO, in their own perception. To do so, we sought to evaluate and describe the constructs: organizational justice based on the proposals of Rego (2002), Rego et al. (2002) and Mendonça (2003); and pleasure and suffering with reference to the works of Dejours (2004, 2007, 2008), Mendes (2007) and Mendes and Ferreira (2007), as well as other references that address such constructs. After the theoretical basis, a qualitative and quantitative research was done with the purpose of complementarity in order to maximize the strengths and minimize the weaknesses of bought methods (CRESWELL, 2007; JOHNSON; ONWUEGBUZI, 2004). The research was considered descriptive, from the field, developed through a case study. The data collection was carried out concomitantly: in the quantitative approach 664 questionnaires were collected and in the qualitative 23 interviews with a semi-structured script. Data from the questionnaires were treated using uni, bivariate and multivariate descriptive statistical analysis and the interviews were analyzed by content analysis. As a result, the perceptions of the subjects regarding the decision-making processes (procedural justice), the distribution of goods and rewards (distributive justice), and the interpersonal relations between them and the superior (interactional justice) positively influence the experiences of pleasure and negatively at suffering experiences at work, been these data corroborated by qualitative analysis.

Keywords: Organizational justice. Pleasure and suffering at work. Young Workers.

LSTA DE ILUSTRAÇÕES

Figuras

Figura 1 – Levantamento dos artigos nas bases ANPAD e Spell – Justiça Organizacional ...	33
Figura 2 – Levantamento dos artigos nas bases ANPAD e Spell – Prazer e Sofrimento	43
Figura 3 – Modelo Hipotético	53
Figura 4 – MEE com os valores dos testes t de <i>Student</i> obtidos por meio do módulo <i>Bootstrapping</i> do SmartPL.....	100
Figura 5– Modelo ajustado (final) com os valores dos coeficientes de caminhos (T).....	102

Quadros

Quadro 1 – Síntese das definições de Justiça Organizacional	31
Quadro 2 - Direitos e as verbas rescisórias devidas ao aprendiz no término do contrato.....	49
Quadro 3 – Escalas do ITRA	59
Quadro 4 – Resumo da metodologia.....	68
Quadro 5 – Síntese dos ajustes do MEE no SmartPLS.....	94
Quadro 6 – Eixos temáticos e categorias de análise.....	110
Quadro 7 – Síntese de Justiça Organizacional no trabalho dos participantes da pesquisa.....	137
Quadro 8 – Síntese de Prazer e Sofrimento no trabalho dos participantes da pesquisa.....	138
Quadro 9 – Trabalhos sobre Justiça Organizacional publicados nos últimos 14 anos (2003-2017) pela ANPAD e Spell	169
Quadro 10 – Trabalhos sobre Prazer e Sofrimento publicados nos últimos 14 anos (2003-2017) pela ANPAD e Spell	178

Tabelas

Tabela 1 – Perfil sócio demográficos dos respondentes.....	70
Tabela 2 – Comparação da escolaridade dos jovens com seus pais e mães.....	72
Tabela 3 – Perfil Profissional dos respondentes.....	74
Tabela 4 – Comunalidade de Justiça Organizacional.....	77
Tabela 5 – Teste KMO e Bartlett de Justiça Organizacional.....	78
Tabela 6 – Teste variância total de Justiça Organizacional.....	78
Tabela 7 – Matriz rotacionada de Justiça Organizacional.....	79
Tabela 8 – Alfa de <i>Cronbach</i> das dimensões de Justiça Organizacional	80
Tabela 9 – Matriz de correlação de <i>Pearson</i>	81
Tabela 10 – Comunalidade de Prazer e Sofrimento.....	83
Tabela 11 – Teste KMO e Bartlett de Prazer e Sofrimento.....	83
Tabela 12 – Teste variância total de Prazer e Sofrimento.....	84
Tabela 13 – Matriz rotacionada de Prazer e Sofrimento.....	85
Tabela 14 – Alfa de <i>Cronbach</i> de Prazer e Sofrimento	85
Tabela 15 – Alfa de <i>Cronbach</i> das dimensões de Prazer e Sofrimento.....	86
Tabela 16 – Medidas de posição e dispersão de Justiça Organizacional.....	88
Tabela 17 – Medidas de posição e dispersão de Prazer e Sofrimento.....	91
Tabela 18 – Índices de qualidade de ajuste do modelo proposto na MEE.....	95

Tabela 19 – Avaliação da validade discriminante por meio do teste de cargas cruzadas (Chin).....	97
Tabela 20 – Correlações entre variáveis latentes e as raízes quadradas dos valores das AVEs - Fornell e Larcker.....	97
Tabela 21 – Coeficiente de determinação de Pearson (R^2).....	98
Tabela 22 – Valores do teste t de <i>student</i>	99
Tabela 23 – Valores dos indicadores de validade Preditiva (Q^2) ou Indicador de Stone-Geisser	101
Tabela 24 – Valores do tamanho do efeito (F^2) ou indicador de Cohen.....	101
Tabela 25 – Valores dos coeficientes de caminhos (Γ) do modelo ajustado.....	103
Tabela 26 – Perfil demográfico dos entrevistados.....	106
Tabela 27 – Perfil profissional dos entrevistados.....	107
Tabela 28 – Percepções dos entrevistados sobre justiça distributiva.....	111
Tabela 29 – Percepções dos entrevistados sobre justiça processual.....	115
Tabela 30 – Percepções dos entrevistados sobre justiça interacional.....	117
Tabela 31 – Percepções dos entrevistados sobre vivências de prazer e suas estratégias.....	123
Tabela 32 – Percepções dos entrevistados sobre vivências de sofrimento e suas estratégias.	128
Tabela 33 – Perfil demográfico dos respondentes.....	134
Tabela 34 – Perfil profissional dos respondentes.....	135

Gráficos

Gráfico 1 – Resultado geral de Justiça Organizacional.....	89
Gráfico 2 – Resultado geral de Sentimentos no Trabalho.....	92

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 Objetivos.....	14
1.1.1 Objetivo geral.....	15
1.1.2 Objetivos específicos.....	15
1.2. Justificativa, relevância, limitações e contribuições	15
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	17
2.1 Justiça organizacional	17
2.1.1 Justiça distributiva.....	19
2.1.2 Justiça processual	21
2.1.3 Justiça interacional	22
2.1.4 Estudos sobre justiça organizacional.....	24
2.2 Da Psicopatologia à Psicodinâmica	27
2.2.1 Psicodinâmica e sua trajetória.....	28
2.2.2 Vivências de prazer e sofrimento no trabalho	31
2.2.3 Estudos sobre prazer e sofrimento no trabalho	34
2.2.3.1 Estudos anteriores sobre justiça organizacional, prazer e sofrimento.....	37
2.3 O público estudado: jovens trabalhadores assistidos pela Lei da Aprendizagem intermediados pelo ESPRO	39
2.3.1 O papel do ESPRO como intermediário.....	42
2.4 Integração entre justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho	43
3. METODOLOGIA	45
3.1 Caracterização da pesquisa	45
3.2 Aspectos éticos da pesquisa.....	47
3.3 Unidade de análise e de observação e seleção dos sujeitos de pesquisa	48
3.5 Técnicas de coleta de dados.....	49
3.5.1 Etapa quantitativa.....	49

3.5.1.2 Descrição do questionário aplicado.....	50
3.5.2 Etapa qualitativa.....	52
3.6 Técnicas de análise dos dados	53
3.6.1 Técnicas de análise dos dados: análise fatorial exploratória – AFE (multivariada)	54
3.6.2 Técnicas de análise dos dados: estatística de medidas de posição e dispersão (descritiva univariada).....	57
3.6.3 Técnicas de análise dos dados: modelagem de equações estruturais - SEM (multivariada)	57
3.6.4 Técnicas de análise dos dados: análise de conteúdo – AC.....	59
3.7 Etapa de triangulação	60
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	60
4.1 Parte Quantitativa da pesquisa.....	61
4.1.1 Perfil sociodemográfico dos respondentes	61
4.1.1.2 Perfil ocupacional dos respondentes	65
4.1.2 Análise fatorial Percepção de justiça organizacional e à vivência de prazer e sofrimento no trabalho	68
4.1.2.1 Análise fatorial percepção de justiça organizacional	68
4.1.3 Medidas de posição e dispersão	79
4.1.3.1 Descritiva de Percepções de justiça organizacional.....	79
4.1.3.2 Descritiva de vivências de prazer e sofrimento no trabalho	81
4.1.4. Modelagem de Equações Estruturais - SEM	84
4.1.5 Discussão dos resultados da análise quantitativa.....	95
4.2 Parte Qualitativa da pesquisa.....	97
4.2.1 Perfil sociodemográfico dos entrevistados	97
4.2.2 Análise categorial das entrevistas	101
4.2.2.1 Análise categorial de Percepções de justiça organizacional	102
4.2.2.2 Análise categorial de vivências de prazer e sofrimento no trabalho	114

4.3 Discussão integrada dos dados quantitativos e qualitativos	125
4. 3.1 Os jovens trabalhadores abordados.....	125
4.3.2 Discussão integrada dos dados de justiça organizacional	129
4.3.2 Discussão integrada dos dados de prazer e sofrimento	130
4.3.3 Discussão integrada Justiça organizacional e Prazer e Sofrimento no trabalho	132
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	133
REFERÊNCIAS	137
ANEXOS	158
APÊNDICE.....	168

1. INTRODUÇÃO

O trabalho desempenha um papel fundamental na sociedade e o seu conceito passou a ser discutido em fóruns acadêmicos por meio de uma reflexão das suas constantes mudanças e dos seus impactos para os trabalhadores. Durante as últimas décadas do século XX, o processo produtivo capitalista tem passando por modificações que exigem cada vez mais produção com qualidade e baixo custo, visando à alta competitividade. Essas mudanças em curso têm delineado significativas transformações no mundo do trabalho e impactos diretos nas relações de trabalho (MENDONÇA; MENDES, 2005; LANCMAN, 2008; ANTUNES; PRAUN, 2015), tal como a divisão de tarefas, perda da estabilidade (SENNETT, 2008) e diminuição de postos de trabalho (MENDONÇA; MENDES, 2005).

No Brasil, devido à crise econômica, política e à perda de direitos trabalhistas, tem-se percebido um ambiente laboral que promove uma reconfiguração do trabalho, no qual os trabalhadores vivem de forma constante a competitividade e a cobrança de desempenho acirrado. Neste sentido, os trabalhadores que conseguiram manter seus empregos veem-se cada vez mais pressionados a aceitar as imposições dos seus empregadores por medo da demissão e da perda de suas condições financeiras para seu sustento, aceitando a precarização de seus postos de trabalho (ANTUNES, 2010).

Neste quadro de precarização estrutural do trabalho (ANTUNES, 2008, 2009), as organizações podem desenvolver novos modelos de gestão que repercutem no trabalhador no tocante à relação de distribuição de recursos e recompensas, às regras a serem seguidas e às suas relações interpessoais (SOUSA; MENDONÇA, 2009; FRANCO; PAIVA, 2018), de modo que os trabalhadores possam ver-se como injustiçados, caso não percebam equidade e clareza nesses processos (LIMA, 2011).

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

Porém, as relações de trabalho podem ter contornos diferenciados em públicos identificados com diversidade, como mulheres (a questão de gênero), pessoas com diferentes orientações sexuais, diferentes cores de pele (os não-brancos e as questões raciais), diferentes

faixas etárias, como é o caso de jovens ou pessoas mais velhas (FRANCO et al., 2017; BARBOSA, 2018).

Neste estudo, pretende-se investigar um grupo de diversidade, jovens trabalhadores. Segundo dados do IBGE (2016), cerca de 23% da população brasileira é formada por jovens, dos quais 52,5% estão ocupados, sendo que quase um terço destes recebem até um salário mínimo; em torno de 22% dos jovens não estudam nem trabalham, grupo no qual os mais presentes são as mulheres e os negros ou pardos (OIT, 2009). Além disso, estes constituem um grupo de diversidade devido a sua faixa etária (KUNZE; BOEHM, 2013) e possuem as especificidades de, em sua maior parte, realizarem um trabalho padronizado, repetitivo e rotineiro, com a coletividade enfraquecida por não possuírem tempo de trabalho na mesma atividade para consolidar laços laborais mais profundos (PAIVA et al., 2014). Na estrutura de trabalho atual, os jovens aprendizes não conseguem exercer o controle sobre a sua atividade, impossibilitando sua ação como agentes no seu próprio trabalho (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011). Neste contexto, o jovem tem de conviver com mais incertezas em relação ao futuro (CASTRO; ABRAMOVAY, 2002).

O público especificamente abordado nesta dissertação são jovens trabalhadores, beneficiados pela lei do jovem aprendiz e que frequentava a Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO) de Belo Horizonte no ano de 2018. A ESPRO é uma instituição sem fins lucrativos que desempenha o papel de formação e inserção dos jovens no mercado de trabalho através dos Programas de Aprendizagem, regulamentados pela Lei do Aprendiz 10.0970/2000. Assim, ela tem por objetivo preparar esses jovens de faixa etária entre 14 e 24 anos para o mercado de trabalho (com exceção de pessoas com deficiência, estas não possuem limite máximo de idade). Esses jovens possuem perfil de situação de vulnerabilidade social, tais como os de baixa renda familiar, advindos de escolas públicas e moradores de áreas consideradas de risco, no que tange à violência (PAIVA et al., 2014).

Assim, a pergunta de pesquisa que emergiu dessa realidade foi: como se relacionam as dimensões de justiça organizacional com as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores, na percepção deles próprios? Para respondê-la, foram traçados os seguintes objetivos:

1.1 Objetivos

São apresentados a seguir o objetivo geral e os objetivos específicos propostos para essa

pesquisa.

1.1.1 Objetivo geral

Esta pesquisa buscou compreender como se relacionam as dimensões de justiça organizacional com as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO de Belo Horizonte, na percepção deles próprios.

1.1.2 Objetivos específicos

Para alcançar o objetivo geral, definiram-se os seguintes objetivos específicos:

- a) Descrever as dimensões de justiça organizacional, na percepção de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO de Belo Horizonte;
- b) Descrever as vivências de prazer e sofrimento, na percepção desses jovens;
- c) Verificar em que medida as dimensões de justiça organizacional impactam as vivências de prazer e sofrimento na percepção de jovens trabalhadores.

1.2. Justificativa, relevância, limitações e contribuições

O estudo sobre justiça organizacional na percepção de jovens trabalhadores justifica-se por contribuir com novas discussões sobre o tema. Além disso, o estudo deste construto torna-se significativo por trazer à luz as possíveis percepções de injustiças percebidas pelos jovens trabalhadores que podem impactar o desempenho e bem-estar destes no trabalho (PAIVA et al., 2014), bem como ser fonte de comportamento de estresse, perda de comprometimento, insatisfação profissional e falta de identidade organizacional (BEUREN; KLEIN; LARA; ALMEIDA, 2016). Nesse sentido, Roldan et al. (2018) estes comportamentos podem exercer importante influência na eficiência e na eficácia empresariais.

Já o estudo sobre as vivências de prazer e sofrimento de jovens trabalhadores, além de contribuir para o campo teórico, pode clarificar quais são as fontes de prazer e sofrimento desses jovens no trabalho exercido, servindo para uma possível intervenção nas fontes de sofrimento, que também podem impactar o seu comprometimento com a organização e, principalmente, podem transformar-se em doenças para os trabalhadores (SOUSA; MENDONÇA, 2009).

A relevância desse estudo também consiste na integração dos construtos justiça

organizacional e vivências de prazer e sofrimento, uma vez que, em âmbito nacional, existem poucos estudos que trabalham tais aspectos de forma integrada (SOUSA; MENDONÇA, 2009). Em escopo internacional, Tepper (2001) afirma que poucas pesquisas exploraram as implicações de injustiça organizacional com a saúde psicológica dos empregados. Ademais, as percepções dos trabalhadores no tocante aos processos decisórios, à distribuição de recursos e recompensas e das relações interpessoais podem influenciar de forma direta nas vivências de prazer e sofrimento psíquico e, por conseguinte, na qualidade de vida no trabalho (SOUSA; MENDONÇA, 2009).

Destarte, esta dissertação é composta por cinco capítulos, a saber: o primeiro refere-se a esta introdução em que são contextualizadas as temáticas a serem discutidas no segundo capítulo, que trata do referencial teórico sobre a percepção de justiça organizacional e as vivências de prazer e sofrimento, que amparam conceitualmente a pesquisa. Na terceira parte, são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para coleta e análise dos dados; no quarto capítulo, são apresentados e analisados os dados, seguido das considerações finais; e, por fim, foram listados as referências bibliográficas e os anexos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O quadro conceitual para este estudo postula uma ligação entre justiça organizacional e prazer e sofrimento no trabalho. Conforme a literatura, os trabalhadores poderão vivenciar prazer ou sofrimento no trabalho a partir de suas percepções acerca da justiça organizacional (SOUSA; MENDONÇA, 2009).

2.1 Justiça organizacional

A justiça está presente em quase todos os aspectos da vida social, e quando as pessoas percebem que a justiça não está ocorrendo, ou seja, percebem que estão sendo injustiçadas, tendem a reagir por meio de ações consideradas mecanismos de defesa ou resistência, tidas como maneira de superar um desentendimento (PAIVA et al., 2018). Esta reação, assim como a concepção de justiça, diferencia-se entre as culturas e dentro delas (MENDONÇA; TAMAYO, 2003).

No âmbito da filosofia, o tema justiça foi tratado por autores clássicos, como Platão (428-348 a.C.), que percebia tal tema na origem das cidades, visando definir a sua essência e os seus atributos, e por Aristóteles (384-322 a.C.), que defendia a justiça como pilar da amizade e ordem política e propunha que fossem sanadas as desigualdades humanas e cidadãos por meio do tratamento equânime das pessoas que se encontravam em situações desiguais (ALMEIDA; SILVA, 2006; MATHEUS, 2013; MENDONÇA, 2003; SANTOS, 2010). De acordo com Rawls (1997), o pensamento de Aristóteles de justiça era o de evitar a *pleonexia*, partindo do pressuposto de se deixar claro o que pertence a uma pessoa e o que lhe é direito diante das instituições sociais e das expectativas legítimas que elas ocasionam, evitando assim que uma pessoa possa sofrer o prejuízo de ter um pertence tomado e/ou o não recebimento de uma dívida legítima. Nesta perspectiva, para sociedade que tem em seus pilares os princípios de justiça, não são aceitos os benefícios de alguns alcançados pelo sacrifício de outros (MENDONÇA, 2003).

Por sua vez, Cropanzano, Bowen e Gilliland (2007) explanam que a definição de justiça dos filósofos se difere da definição de justiça organizacional, na qual a grande diferença perpassa o fato de os filósofos se preocuparem com o que é justo, enquanto a justiça organizacional estaria preocupada com o porquê de as pessoas verem certo evento como justo ou injusto e no resultado que essa percepção levaria. Sob esse olhar, a justiça organizacional

seria subjetiva, na medida em que captura o que os sujeitos acreditam estar certo, em oposição à realidade objetiva ou um código moral prescrito, tendo como âmbito de pesquisa a percepção da (in)justiça existente nas relações entre os trabalhadores e as suas organizações (CROPANZANO; BOWEN; GILLILAND, 2007; RODAN et al., 2018). Franco e Paiva (2016) expõem que a construção teórica da temática justiça organizacional abarca pressupostos, como os valores, crenças e sentimentos advindos da psicologia social, que influenciam na percepção de justiça dos indivíduos.

No campo do Comportamento Organizacional, o tema justiça organizacional teve seu marco teórico por volta da década de 1960 (FRANCO; PAIVA, 2018), sendo Homans (1961) um dos primeiros a contribuir com o tema, ao definir que o homem cria expectativas de que suas recompensas econômicas serão proporcionais ao seu empenho no trabalho, em comparação aos colegas que laboram (MENDONÇA; TAMAYO, 2004). Após a reflexão sobre os primeiros estudos e aprimoramento da definição de justiça organizacional, pode-se concebê-la como variável ao longo do tempo, espaço e sociedade, que está vinculada à sensação de justa recompensa recebida nas relações que o sujeito estabelece no seu contexto de trabalho, sendo percebida de forma diferente por indivíduos, a depender da sua subjetividade, do seu estado emocional, sua cultura e seus valores (BEUREN; SANTOS, 2012; FRANCO, 2016).

Moorman (1991) explana que justiça organizacional está vinculada à percepção dos funcionários referentes ao modo como são tratados, em que a percepção favorável pode influenciar nas suas atitudes positivas para com o seu trabalho, seus resultados de trabalho e seus supervisores. Entretanto, empregados que percebem incoerência entre seus esforços e o reconhecimento que recebem por estes tendem a ter uma visão mais incrédula da justiça organizacional (BURNS; DIPAOLA, 2013).

O construto justiça organizacional pode ter suas dimensões estudadas de forma independente ou interligadas (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005; ROLDAN et al., 2018), não apresentando uma unanimidade em torno deste número que ele abarca (JESUS; ROWE, 2014; CERIBEL; FERREIRA; BOTELHO, 2017). O mesmo tem sido desenvolvido principalmente por meio do modelo tridimensional (MENDONÇA, 2003; MENDONÇA et al., 2003; MENDONÇA; TAMAYO, 2004; FIUZA, 2010) e tetradimensional (COLQUITT et al., 2001; REGO; SOUTO, 2004; SILVA; ALMEIDA; CARVALHO; 2006) (quadro 1, p.23). Quando estudada como um construto tridimensional, engloba a justiça distributiva (ADAMS, 1965; DEUTSCH, 1975), justiça procedimental (THIBAUT; WALKER, 1975) e justiça interacional (BIES; MOAG, 1986). Por sua vez, quando trabalhada no modelo

tetradimensional, tem-se: a manutenção do estudo da justiça distributiva (ADAMS, 1965; DEUTSCH, 1975) e justiça procedimental (THIBAUT; WALKER, 1975) e desmembramento da justiça interacional (BIES; MOAG, 1986) em justiça social/ interpessoal, que estaria relacionada ao grau em que o superior realiza um tratamento digno e respeitador com os seus funcionários; já a justiça informacional se refere ao grau em que o superior fornece informações e explica as decisões que afetam o seu subordinado (REGO; SOUTO, 2002).

Apesar de o modelo tetradimensional ter sido validado por Colquitt (2001), Souto e Rego (2003) e ser utilizado na literatura (BELLAS; SALLES, 2015), ainda não há uma unanimidade dos teóricos em relação à perspectiva da dimensão interacional ser desmembrada (SOTOMAYOR, 2007), sendo mais utilizada na literatura de forma agrupada (GARCIA; MACADAR; LUCIANO, 2018). Nesse sentido, Mendonça et al. (2003) demonstraram que o modelo tridimensional (distributiva, processual e interacional) atende à realidade brasileira, o que ratifica a opção de trabalhar essa estrutura nesta pesquisa, de acordo com a proposta de Rego (2002) e Rego et al. (2002) que desenvolveram uma escala de justiça organizacional composta por esta tríade.

2.1.1 Justiça distributiva

A justiça distributiva foi a primeira dimensão a incitar a atenção dos cientistas organizacionais (REGO; SOUTO, 2004), dentre eles destacam-se Homans, que é um dos primeiros a contribuir com estudos sobre essa dimensão. Depois vieram outros autores, como Adams (1965), Walster, Berscheid e Walster (1973) e Deutsch (1975), que contribuíram ao analisar a justiça distributiva (REGO, 2002; SIQUEIRA; COSTA; FILENGA, 2012). Deutsch (1975) defendia o caráter situacional da justiça, tendo o contexto como regulador das diferentes formas de distribuição (MENDONÇA; TAMAYO, 2004). Assim, ela começou a ser entendida a partir da década de 1960 e pode ser definida como percepções de justiça dos trabalhadores em relação às retribuições alcançadas na organização como fruto de seus esforços (REGO, 2002; FILENGA; SIQUEIRA, 2006). Essa dimensão de justiça interessa aos dois lados, ou seja, interessa tanto a quem possui o poder de distribuir os recursos quanto às pessoas que desejam receber o recurso (ASSMAR; RODRIGUES, 1986).

A justiça distributiva dá ênfase a como são distribuídos os recursos, positivos e negativos (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005). Esses recursos podem ser físicos, objetos, situações e energias, com a condição de serem quantificáveis, no qual podem ser utilizados para

atingir metas ou alcançar outros recursos (SHKOLER; TZINER, 2017). A justiça distributiva pode ser caracterizada como foco no conteúdo, nos fins alcançados ou obtidos, como os exemplos de salários, classificações obtidas pelas pessoas na avaliação de desempenho e sanções disciplinares. Ou seja, relaciona-se à distribuição de condições e recompensas que afetam o bem-estar, uma vez que os bens a serem distribuídos são escassos, não sendo assim para todos (REGO et al., 2002; REGO; SOUTO, 2004). Para pautar essas distribuições, utiliza-se a regra da equidade de Adams (1965), isto é, reconhecer de maneira neutra o que é devido a cada um (BEUREN; KLEIN; LARA; ALMEIDA, 2016), pressupondo que todos possuem os mesmos direitos, recebendo proporcional ao seu desempenho (FRANCO; PAIVA, 2016).

Pereira (2008), baseado em Deutsch (1975), esclarece que existem duas vertentes de estudo da dimensão de justiça distributiva: a unidimensional e a multidimensional (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005). Na vertente unidimensional, um único princípio será a base para a distribuição dos recursos e sua validade independe do tipo de sociedade e tempo. A vertente unidimensional baseia-se na definição de Aristóteles de que o justo é o proporcional, ou seja, é a análise da razão do tanto que se investiu e do que se recebeu em comparação à outra pessoa (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005). O resultado dessa comparação pode ser percebido como negativo quando se recebe mais do que merece ou se espera, ou quando não se recebe a quantidade de recompensa esperada (MENDONÇA, 2003). Segundo Assmar (1989), os teóricos da equidade acreditavam, assim como a Teoria de Dissonância Cognitiva de Festinger, que essa desproporção levaria a algum grau de tensão, que por sua vez criaria força motivadora do comportamento social (ASSMAR, 2017; ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005). Por ter como pilar a equidade, a vertente de estudo unidimensional da dimensão de justiça distributiva acaba por concentrar seus estudos nas reações às injustiças, ao invés de analisar o comportamento de alocação dos recursos distribuídos (ASSMAR, 1989). Considera-se, nessa análise, o modelo de homem econômico que se preocupa em satisfazer os seus próprios interesses em detrimento dos outros (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005).

Em contrapartida, a dimensão multidimensional surgiu como crítica à abordagem unidimensional. Nesta nova abordagem, é considerada a existência de múltiplos princípios, no qual cada um teria um significado diferente, que afetaria o princípio de justiça a ser seguido na distribuição. Nessa vertente, os fatores que influenciam a percepção de justiça para si e para os outros estão associados a cultura, vida pessoal e processos cognitivos (MENDONÇA, 2003; ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005; FRANCO; PAIVA, 2016).

Contudo, os princípios de distribuição tornaram-se incapazes de englobar o fenômeno

da justiça em toda sua dimensão (MENDONÇA; MENDES, 2005). Cropanzano, Bowen e Gilliland (2007) corroboram Mendonça e Mendes (2005) ao ressaltarem que a equidade presente na base da justiça distributiva funciona bem em distribuições ligadas ao econômico, o que não acontece com recursos que são símbolos de *status*, no qual recompensas diferentes necessitam de regras diferentes para serem fornecidas. Assim, a percepção e a reação do indivíduo no tocante ao processo distributivo passaram a ser compreendidas em conjunto com a avaliação do contexto em que ocorre a distribuição das recompensas, surgindo então a dimensão de justiça processual (ALMEIDA; SILVA, 2006).

2.1.2 Justiça processual

Pode-se entender que a justiça procedimental ou processual é pautada na escolha dos procedimentos, das técnicas, dos critérios de seleção, ou seja, dos meios para alcançar o fim, por exemplo, a clareza de política de recursos humanos (PEREIRA, 2008). Concerne também aos procedimentos utilizados na avaliação de desempenho e processo de recrutamento e seleção (REGO et al., 2002).

Kim e Mauborge (1998) explicam que os estudos sobre a percepção da dimensão de justiça processual são significativos desde os cargos gerenciais até os cargos inferiores na hierarquia da organização. E defendem que a percepção de justiça aumenta a confiança cognitiva individual, na qual um processo de tomada de decisão que consegue estabelecer um sentimento de pertença e lealdade dos trabalhadores tenderá a ter uma percepção de justiça positiva que poderá impactar de forma também positiva os resultados da organização, por meio de atitudes de confiança e compromisso do trabalhador para com a organização.

Nessa dimensão, fica implícito que a percepção de uma situação como justa perpassa a visão de justo os procedimentos, independentemente dos resultados alcançados (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005). Em 1980, o teórico Leventhal sintetizou os procedimentos que levariam a uma percepção de justa as etapas anteriores à distribuição das recompensas; são eles: 1) consistência das regras utilizadas ao longo do tempo, sendo aplicadas por igual às pessoas; 2) extinção de vieses por parte dos tomadores de decisão; 3) acurácia nas informações fornecidas aos sujeitos afetados pelas decisões tomadas; 4) resultados positivos nas decisões; 5) representatividade dos envolvidos impactados pela decisão na composição dos grupos de pessoas encarregadas pelas tomadas de decisões; 6) conservação de padrões éticos e morais (GOMES JÚNIOR; SIQUEIRA, 2008; BEUREN; KLEIN; LARA; ALMEIDA, 2016).

A dimensão de justiça processual continua sendo foco de inúmeros estudos e debates na literatura especializada e se relaciona simultaneamente à oportunidade das pessoas exteriorizarem suas ideias e opiniões no processo decisório, e à percepção do desenvolvimento dos procedimentos formais da organização, sendo capaz de influenciar os resultados (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005; SANTOS, 2010). Porém, com o passar dos anos, percebeu-se que somente essas duas dimensões de justiça não conseguiam suprir a forma como os processos são implementados, fomentando a discussão sobre a justiça interacional (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005).

2.1.3 Justiça interacional

A última dimensão de justiça, a interacional, é sustentada por alguns autores como independente da justiça de procedimentos, devido à necessidade de distinção entre os procedimentos e sua implementação (REGO et al., 2002). Colquitt et al. (2001) explanam que os primeiros estudiosos a fazerem esta distinção foram Bies e Moag (1986). Entretanto, Santos (2010) aponta que essa separação das dimensões ainda é considerada tênue e tende a gerar controvérsia.

Essa dimensão começou a ser estudada a partir da década de 1980, sendo a mais recente a perspectiva de justiça organizacional (PEREIRA, 2008). A dimensão de justiça interacional representa aspectos sociais da justiça (VAAMOMDE; OMAR, 2017) e centra-se no tratamento atribuído aos trabalhadores no processo de tomada de decisão (SANTOS, 2010). Corroborado com Santos (2010), Franco (2016) a define como dimensão que estuda a forma como os procedimentos são colocados em prática, refletindo na qualidade da interação entre os decisores e o restante dos funcionários. Assim, esta dimensão engloba o tratamento dos gestores para com seus funcionários, bem como as justificativas a respeito das tomadas de decisões (BEUREN; KLEIN; LARA; ALMEIDA, 2016). A noção de justiça, nesta perspectiva, fundamenta-se em valores, crenças e sentimentos no tocante às ações humanas no julgamento do que é justo ou não (GARCIA; MACADOR; LUCIANO, 2018).

Rego et al. (2002) defendem que a forma como acontece a interação pode impactar positivamente ou negativamente as percepções de justiça distributiva e procedimental, trazendo o exemplo de uma sanção disciplinar aplicada ao trabalhador, o qual pode considerar a sanção justa, em que o procedimento que serviu de base para a sanção está correto, de maneira sigilosa; porém, ao interagir com outras pessoas, ele pode perceber que o tratamento que recebeu foi

desrespeitoso, grosseiro e injusto. Neste exemplo, então, tem-se a percepção de justiça distributiva e procedimental positiva, e (in)justiça interacional negativa.

Nesse sentido, a dimensão interacional foca na justiça ligada à interação, no tratamento do agente da organização, que toma as decisões, para com os sujeitos abaixo da sua autoridade, que são afetados por essa decisão (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005; PEREIRA, 2008), no qual o comportamento das pessoas durante a interação sofre influência do julgamento sobre o que consideram (in)corretos, merecidos ou não, além dos direitos e deveres em geral (GARCIA; MACADOR; LUCIANO, 2018).

Porém, Rego et al. (2002) defendem que a dimensão de justiça interacional deve dividir-se numa bidimensão, a saber: 1) a sensibilidade social – também denominada de justiça interpessoal/social, que diz da percepção do sujeito em relação ao tratamento do seu superior, para consigo; e 2) a justificação informacional, nomeada também de justiça informacional, que trata da percepção do fornecimento de informações sobre os processos decisórios, conforme pode ser visto no quadro 1.

Quadro 1 – Síntese das definições de Justiça Organizacional

Dimensões	Categorização
Justiça distributiva	Focaliza-se no conteúdo, isto é, na justiça dos fins alcançados ou obtidos. Respeita, por exemplo, aos salários, classificações obtidas nas avaliações de desempenho, sanções disciplinares, promoções, aceitação/rejeição de candidatos, fatia orçamental atribuída às unidades organizacionais.
Justiça procedimental/ processual	Focaliza-se no processo, ou seja, na justiça dos meios usados para alcançar tais fins. Concerne, por exemplo, aos procedimentos usados nos acréscimos salariais, nos processos disciplinares, nas avaliações de desempenho, nos processos de recrutamento e seleção.
Interacional	Incide sobre o grau em que o superior adopta um tratamento digno e respeitador para com os seus colaboradores.
Justiça (interacional) - social/interpessoal	Reflete a qualidade da interação do subordinado com os decisores.
Justiça (interacional) - informacional	Centra-se no grau em que o superior fornece informações e explica/justifica as decisões que afetam as pessoas.

Fonte: adaptado de Rego e Souto (2002, p. 7)

De forma sintética, o estudo sobre o construto justiça organizacional aponta que as percepções de justiça são poderosos determinantes de vínculos entre empregado e organização (GOMES JÚNIOR; SIQUEIRA, 2008). A primeira dimensão de justiça distributiva tende a

impactar os resultados pessoais, trazendo satisfações mais pontuais, com vínculos egoístas, com ações em curto prazo por parte dos funcionários. Já a percepção de justiça procedimental relaciona-se a vínculos mais altruísticos, de longo prazo entre funcionário e organização, baseados em valores mais sociais (GOMES JÚNIOR; SIQUEIRA, 2008). E a justiça interacional vincula-se a comportamentos associados aos gestores responsáveis pela tomada de decisão (BEUREN; KLEIN; LARA; ALMEIDA, 2016).

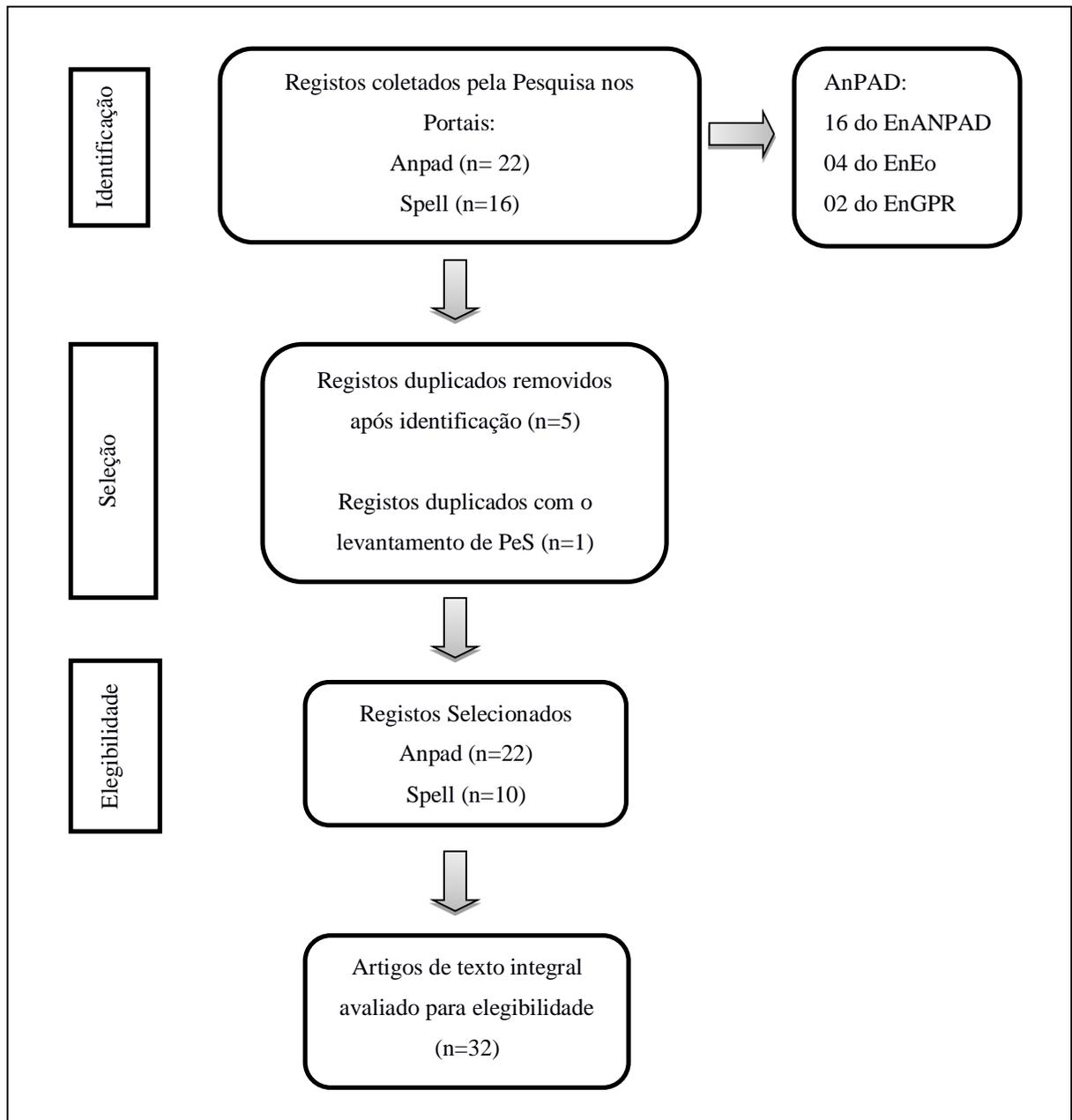
Esclarecida a temática de justiça organizacional, apresenta-se uma síntese de pesquisas recentes sobre a temática, realizadas no país.

2.1.4 Estudos sobre justiça organizacional

Neste item, apresentam-se de forma mais detalhada os artigos encontrados no levantamento bibliográfico nas bases de artigos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, ANPAD, e do *Scientific Periodicals Electronic Library*, Spell. Para o levantamento dos artigos que estudam os dois temas de forma conjunta no Brasil, no mês de novembro de 2018, realizou-se o procedimento de acesso à base da ANPAD, através do site www.anpad.org.br, na subseção “eventos”, dentro da janela de busca, na qual se optou pela procura em pesquisa avançada, buscando pelas palavras-chave “justiça organizacional” e “organizational justice”, com marcação nos EnANPAD, EnEO e EnGPR e ENAPG, em todas as edições. A pesquisa revelou 22 artigos, sendo 16 do EnANPAD, 04 do EnEO, 02 do EnGPR e nenhum resultado para o EnAPG. Para complementar a busca, optou-se também por realizar o levantamento no Spell, por meio de seu site www.spell.org.br, utilizando outra vez as palavras-chave “justiça organizacional” e “organizational justice” no campo de busca, e a pesquisa resultou em 16 artigos.

Dessa forma, e mediante as duas pesquisas realizadas nos bancos de dados ANPAD e Spell, tem-se um total de 38 artigos que tratam da temática justiça organizacional, entretanto, 05 artigos se repetiram nas duas bases; assim, após a exclusão dos repetidos, tem-se 33 artigos que tratam sobre justiça organizacional. Porém, também foi excluído 01 artigo, encontrado no Spell, pois se relaciona os dois construtos (justiça organizacional, prazer e sofrimento) e será analisado junto aos artigos de prazer e sofrimento, (quadro 9, nos apêndices). Com isso, tem-se ao final das exclusões por repetição nas duas bases ANPAD e Spell e por repetição dos construtos justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho um total de 32 artigos elegíveis para a análise (Figura 1).

Figura 1 – Levantamento dos artigos nas bases ANPAD e Spell – Justiça Organizacional



Fonte: Elaboração própria.

Nos trabalhos publicados em anais de eventos promovidos pela ANPAD e no Spell, nos últimos quinze anos, de 2003 a 2018, houve 05 artigos associados a comportamento e 04 artigos com associação às temáticas: avaliação de desempenho, *burnout* e que associou a satisfação no trabalho. Dentre os artigos que possuem associação com a temática avaliação de desempenho, 01 relaciona-se também ao compromisso organizacional; da mesma forma na associação com

burnout, 01 artigo relaciona-se conjuntamente a comprometimento, e a temática de comportamento desmembra-se em comportamento pessoal (01), comportamento organizacional (02) e comportamento retaliatório (02).

Também houve diversidade no público pesquisado, de maneira que não ocorreu predominância de grupos nos artigos.

Dentre os autores dos artigos, os que obtiveram o maior número de estudos foram a Beuren (05 autorias e 01 coautoria), seguidos do Almeida (02 autorias e 01 coautoria).

Quanto ao método de coleta de dados, os mais recorrentes foram os questionários (26), entrevistas (04) e bibliometria (02). Dentre os 26 estudos que utilizaram questionários como meio da coleta de dados da temática justiça organizacional, 07 usaram a Escala de Percepção de Justiça validada por Colquitt (2001); 04 utilizaram a EPJO, validadas por Mendonça et al. (2002); e 04 utilizaram escalas validadas por Rego, sendo 03 escalas de percepção de justiça organizacional de Rego (2001) e 02 escalas de Percepção de justiça organizacional, EPJIS, (REGO, 2002).

Nos artigos de Silva, Almeida e Carvalho (2006) e Almeida, Silva e Carvalho (2006), há congruência em relação à dimensão de justiça interpessoal ter relação significativa com o *burnout*. Já os artigos de Schuster, Dias, Battistella e Marquette (2013) e Schuster, Dias e Battistella (2014) destacam a relação negativa, moderada e significativa entre os níveis de *burnout* e a percepção de Justiça Organizacional, ou seja, quanto maior a percepção de justiça organizacional, menores serão os níveis de *burnout*. Por sua vez, na associação com a temática avaliação de desempenho, Dal Vesco, Popik e Beuren (2012) e Sotomayor (2007) defendem que a percepção de justiça organizacional nas dimensões distributiva, processual e interacional pode melhorar a satisfação no trabalho no tocante à avaliação de desempenho. Além disso, a percepção de justiça na avaliação de desempenho também influencia o compromisso organizacional (SOTOMAYOR, 2007). Uma outra associação temática é a de percepção de justiça organizacional e retaliação: no artigo de Goergen e Pauli (2016), observou-se que as três dimensões de justiça tiveram efeito negativo na retaliação, ou seja, quanto mais os trabalhadores percebem a justiça organizacional, menor será sua chance de retaliar. Franco e Paiva (2016) e Franco e Paiva (2018) também estudaram a relação entre justiça organizacional e retaliação, sendo esse os dois únicos artigos dentre os do levantamento das bases ANPAD e Spell que estudam a temática justiça organizacional com jovens trabalhadores assistidos pela Associação de Ensino Profissionalizante (ESPRO), mesmo público desta dissertação.

Franco e Paiva (2016) buscaram compreender como os jovens trabalhadores percebem

a justiça organizacional, os comportamentos retaliatórios, assim como suas possíveis conexões no ambiente de trabalho. Para tanto, realizaram uma pesquisa de abordagem qualitativa, entrevistando 23 jovens trabalhadores assistidos pela ESPRO, entrevistas estas que foram submetidas à análise de conteúdo. Como principais resultados, na dimensão justiça distributiva, os jovens apontam para discrepância salarial existente entre eles e os empregados efetivos. Já na justiça procedimental, ocorreu a predominância da percepção de justiça nas regras e normas na organização. Por sua vez, na dimensão de justiça interacional, a maior parte dos entrevistados relata ter um bom relacionamento com o gestor e colegas de trabalho, porém houve relatos de injustiça ao longo das entrevistas, mas eles não foram retomados quando a pergunta foi realizada de forma direta. Tal fato pode estar ligado às situações de injustiça ser compreendida pelos jovens trabalhadores como natural por estarem no início da carreira e se encontrarem na base da pirâmide hierárquica. Por fim, o estudo conclui que poucos jovens percebem ter sido injustiçados, sendo escassas as manifestações de comportamentos retaliatórios, tornando a resignação a reação mais utilizada pelos jovens perante as injustiças. No outro estudo, Franco e Paiva (2018) tentaram entender a relação de causa e efeito entre a justiça no trabalho e os comportamentos retaliatórios diante da realidade dos jovens trabalhadores.

A percepção dos trabalhadores a respeito da distribuição de recursos e recompensas, dos processos decisórios e da qualidade como são tratados no ambiente de trabalho pode influenciar diretamente as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores (SOUSA; MENDONÇA, 2009). Assim sendo, no próximo tópico, será feita a apresentação da abordagem psicodinâmica que baseará o entendimento das vivências de prazer e sofrimento deste estudo.

2.2 Da Psicopatologia à Psicodinâmica

Na França, o estudo das doenças ligadas ao trabalho fica emergente entre as duas Guerras, principalmente, nos anos 1950. Os estudiosos desse período voltaram seus esforços para destacar e descrever as doenças mentais ligadas ao trabalho. A psicopatologia do trabalho nesse período era *stricto sensu* (DEJOURS, 1987). Já o estudo da psicopatologia do trabalho, como sentido de conhecimento acerca do sofrimento, nasce no Pós-Guerra na França, com o grupo de psiquiatras liderados por Louis Le Guillant, tornando-se conhecidos pelos estudos da neurose das telefonistas e das operadoras de cartões perfurados (DEJOURS, 2008). Porém, é a partir dos anos 1980 que o campo de pesquisa amplia-se para tentar compreender como as pessoas conseguem contornar a doença mental, mesmo com pressões das organizações

(DEJOURS, 2007).

Dejours (1987) defende que não é possível falar de saúde em relação à classe operária no século XIX, e sim de sobrevivência, que significa não morrer; assim, era necessário que fosse assegurada a subsistência, independentemente da doença. Os trabalhadores estavam inseridos num contexto de período de desenvolvimento do capitalismo industrial, que repercutia em crescimento da produção, resultando em êxodo rural com concentração de novas populações urbanas. Nesse período, os trabalhadores eram submetidos ao modelo Taylorista de produção e tinham jornadas diárias de trabalho que duravam cerca de 12 a 14 horas, os salários eram muito baixos e não lhes propiciavam suprir as necessidades básicas; diante dessa situação, as pessoas se amontoavam em aglomerados “pardieiros”. E quando as pessoas ficavam desempregadas, a situação tendia a se agravar.

Dejours (1987) ressalta que, apesar de alguns trabalhos importantes, a psicopatologia ficou no estado embrionário. E por causa das ambiguidades, o termo psicopatologia, na comunidade científica, foi alterado pelos estudiosos da época para psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 2008). Assim, desde 1992, tem-se a nova denominação psicodinâmica do trabalho, no qual a psicopatologia do trabalho passa a ser um campo, o das descompensações que aparecem quando as estratégias de defesa são prejudicadas por um sofrimento que o sujeito não consegue contornar, vindo a ser autodestrutivo (DEJOURS, 2007).

2.2.1 Psicodinâmica e sua trajetória

A abordagem da psicodinâmica do trabalho que embasa a presente pesquisa é uma abordagem científica que se iniciou nos anos de 1990, com Dejours (MENDES, 2007). No começo, suas bases conceituais pautaram-se no referencial teórico da psicopatologia, entretanto, com o avançar dos estudos, transformou-se em uma abordagem autônoma que dialoga e sofre influência das áreas de filosofia, psicanálise, sociologia e ergonomia, que estuda discrepância entre o trabalho prescrito e o real, daí sua transformação em um modelo teórico-metodológico (MENDES, 2007). Nessa nova perspectiva, o sofrimento começa a ser visto não somente como algo individual herdado da infância, e sim, composto também pelas limitações do trabalho, que oferece discrepância entre o prescrito e as habilidades que o trabalhador necessitará para dominar o processo de trabalho (real) (DEJOURS; DERAN, 2010). O trabalho prescrito diz do cumprimento das prescrições, regras e normas à risca na execução da atividade laboral. Já o trabalho real refere-se ao que o trabalhador acrescenta “às prescrições para poder

atingir os objetivos que lhe são designados; ou ainda aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições” (DEJOURS, 2004, p. 28).

No “Addendum 1993”, ao propor a normalidade como objeto da psicodinâmica do trabalho, Dejours (2008) estabelece que o caminho para perspectivas mais abrangentes “não aborda apenas o sofrimento, mas, ainda, o prazer no trabalho; não mais somente o homem, mas o trabalho, não mais apenas a organização do trabalho, mas as situações de trabalho nos detalhes de sua dinâmica interna” (DEJOURS, 2008, p. 55). Corroborando Dejours (2008), Cupertino e Garcia (2012) realçam que a psicodinâmica do trabalho perpassa o estudo das relações entre condutas, comportamentos e vivências de prazer e sofrimento bem como pelo estudo da organização do trabalho e das relações sociais de trabalho.

Mendes e Ferreira (2007) explanam que, para a psicodinâmica, o sofrimento no trabalho ocorre quando a relação entre trabalhador e organização do trabalho é bloqueada devido às dificuldades de negociação das diversas forças que perpassam o desejo do trabalhador e o desejo da produção. Nesse sentido, Dejours (2008) ressalta que o sofrimento é intensificado quando a organização do trabalho não possibilita a subversão do prescrito em um trabalho que permita ao sujeito usar sua inteligência prática, impossibilitando que ele utilize sua criatividade, variabilidade e inventividade na execução das tarefas, que seria uma das formas de transformar o sofrimento, ou seja, uma estratégia defensiva para não adoecer.

A trajetória da psicodinâmica foi marcada por três fases que são articuladas, complementares e delimitadas entre si, porém cada uma dessas fases é explicitada por publicações específicas (MENDES; FERREIRA, 2007). Na primeira fase, as visões anteriores de psicopatologia foram amplamente impactadas pelo livro de Dejours, *Travail: usure mentale – essai de psychopathologie du travail*, lançado no Brasil em 1987, com título “A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia no trabalho”, centrando-se na origem do sofrimento, que era dada no confronto do sujeito trabalhador com a organização do trabalho (MENDES 2007; SELIGMANN-SILVA, 1994). Os estudos dessa fase esforçaram-se para compreender os sofrimentos e as estratégias defensivas que os sujeitos utilizavam, sejam elas individuais ou coletivas. Esse foco dos estudos deve-se ao contexto a que os trabalhadores daquela época estavam expostos, de precárias condições de trabalho no modelo taylorista (MENDES, 2007).

Em meados dos anos de 1990, tem-se a ocorrência da segunda fase. Nela, a psicopatologia do trabalho começa a ser um campo da psicodinâmica do trabalho, o das “descompensações que surgem quando as estratégias de defesa são comprometidas por um

sofrimento que o sujeito não consegue contornar, tornando-se autodestrutivo” (MENDES, 2007, p. 21). Nessa fase, o olhar volta-se para as vivências de prazer e sofrimento vistas como dialéticas e inerentes a todo contexto de trabalho e às estratégias que são utilizadas pelos trabalhadores para enfrentar o sofrimento gerado pela organização do trabalho de forma a transformá-lo, mas não eliminá-lo (SELIGMANN-SILVA, 1994). Nesse período, destacam-se as obras de Dejours: um *addendum* à décima segunda edição de *Travail: usure mentale – essai de psychopathologie du travail*, publicado no Brasil em 1995 como “Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho”, e *Le facteur humain*, publicado no Brasil como “O fator Humano”, em 1999 (MENDES, 2007).

Essa fase contempla a questão da transformação de um trabalho que faz sofrer para um trabalho prazeroso. Para tanto, seria preciso que a organização do trabalho propiciasse maior liberdade ao trabalhador, para que o mesmo rearranjasse seu modo operatório, sua inteligência prática e envolvimento no coletivo, de modo a perceber ações capazes de propiciar vivências de prazer. Nesse período também, tem-se a análise do trabalho real e concreto “como local de construção da identidade do trabalhador, no estudo da dinâmica do reconhecimento e de seu papel sobre as vivências de prazer e sofrimento, e no impacto para essas vivências das novas estruturas da organização do trabalho” (MENDES, 2007, p. 35). O principal desafio dessa fase é determinar ações que fossem capazes de alterar o destino do sofrimento, de modo a ajudar sua transformação, e não sua eliminação.

A terceira fase ocorre do final da década de 1990 até o presente momento, no qual o foco passa a ser o modo como o trabalhador subjetiva¹ as vivências de prazer e sofrimento, qual o sentido que elas assumem e o uso de estratégias, gerado pelas novas formas de organização do trabalho, concentrando-se nas defesas coletivas e na cooperação. Até então, esse período possui três principais publicações: em 1998, o livro *Souffrance en France*, traduzido no Brasil como “A banalização da injustiça social”; em 2000, o prefácio para a 13ª edição do livro *Travail: usure mentale – essai de psychopathologie du travail* e o *addendum Nouvelles formes d’organisation du travail et lésions pour efforts répétitifs (LER)*; e, em 2003, o livro *L’évaluation du travail à l’épreuve du réel: critique des fondements de l’évaluation*. Ainda nesse período, os olhares voltam-se para as consequências sociais resultantes do confronto entre organização do trabalho, sofrimento e ação (MENDES, 2007).

¹ Subjetivação considerada como o processo de atribuição de sentido, construído com base na relação do trabalhador com sua realidade de trabalho, expresso em modos de pensar, sentir e agir individuais ou coletivos (MENDES, 2007).

Essa fase é marcada pelos estudos das patologias sociais, como a banalização do sofrimento, a violência moral e a exclusão no trabalho, a servidão voluntária, a depressão, demonstrando uma inversão de perspectiva em comparação com as fases anteriores. Nesse momento então, passa-se a ter como fio condutor: a psicodinâmica das circunstâncias do trabalho para a compreensão das psicopatologias do trabalho (MENDES, 2007). A evolução da psicopatologia do trabalho para a psicodinâmica do trabalho tem como princípio-base a “descoberta”, no qual a estabilidade visível da relação entre organização do trabalho e homem mantém-se em um contínuo de movimentos, que está aberto à evolução e transformação em um equilíbrio dinâmico que se mantém em um contínuo deslocamento (DEJOURS, 2008).

2.2.2 Vivências de prazer e sofrimento no trabalho

Mendes (2007) defende que o trabalho é visto como perigoso ao aparelho psíquico do trabalhador quando não possibilita o seu livre funcionamento e não lhe permite rearranjar a organização do trabalho, tendo assim o bloqueio da relação do trabalhador com a organização do trabalho e o início do sofrimento, ou também quando o trabalho desenvolvido é aquém da capacidade psíquica do trabalhador. O encontro do indivíduo que possui uma história individualizada com a organização do trabalho, portadora de uma “injunção despersonalizante”, pode aflorar uma vivência de sofrimento (DEJOURS, 1987). Nessa perspectiva, Dejours (1987, 1994) explana que, quando o rearranjo da organização do trabalho torna-se impossível, ou seja, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, inicia-se o sofrimento. Corroborando com Dejours (1987, 1994), Torres e Abrahão (2006) explanam que o sofrimento surge ao passo que os trabalhadores esgotam sua capacidade de adaptação espontânea do trabalho às suas capacidades individuais.

Para a compreensão do sofrimento do trabalho, faz-se necessário entender o que Dejours (1987) chama de organização do trabalho e ela seria “primeiramente a divisão do trabalho e sua repartição entre os trabalhadores, isto é, a divisão de homens: a organização do trabalho recorta assim, de uma só vez, o conteúdo da tarefa e as relações humanas de trabalho” (DEJOURS, 1994, p. 27). A organização do trabalho seria então a divisão das tarefas, na qual alguns indivíduos, como técnicos especializados, definiram o modo operatório que outros trabalhadores deveriam seguir. Porém, essa redivisão do trabalho traz consigo a divisão dos homens, na qual se passa a ter o dispositivo de hierarquia, em que alguns serão os que mandam, enquanto os demais deverão obedecer (DEJOURS, 1994).

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

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

Porém, Sousa e Mendonça (2009) também ressaltam que o sofrimento é capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade, podendo acarretar problemas mentais, já que é elemento para a normalidade. A diferença está na forma como ele será enfrentado: se apenas é adaptado, não será saudável; entretanto, se há um compromisso entre o sofrimento e a luta individual e coletiva contra ele, pautada no enfrentamento das imposições e pressões do trabalho que causam instabilidade psicológica, esse sofrimento poderá ser transformado dando lugar ao prazer (DASHTIPOUR; VIDAILET, 2017; FERREIRA; MENDES, 2001).

Dessa forma, quando o sofrimento está ligado à patologia, significa que o desejo da produção venceu e o trabalhador não conseguiu utilizar-se dos modos de enfrentamento do sofrimento (MENDES, 2007). Lancman e Uchida (2003) definem que a patologia surge no momento em que o equilíbrio é rompido e o sofrimento não pode ser mais contornado. “Em outros termos, quando certo trabalhador utilizou todos os seus recursos intelectuais e psicoafetivos para dar conta da atividade e demandas impostas pela organização e percebe que nada pode fazer para se adaptar e/ou transformar o trabalho” (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 82-83). Mendonça e Mendes (2005) argumentam que algumas situações de trabalho podem suscitar perturbações psicossomáticas e psíquicas por gerarem um sofrimento permanente, não abrindo brecha para uso de mediações que possibilitam negociação entre o sujeito e a realidade,

ressignificando o sofrimento e criando condições para alterar o contexto de trabalho para um ambiente que também proporcione prazer. Martins e Honório (2012) destacam que a significação em relação à atividade do trabalhador perpassa a sua vida no passado e no presente, sua vida íntima e sua história pessoal.

Uma fonte importante de enfraquecimento do trabalhador é o fato de a demanda de pessoas à procura de emprego ser maior do que a demanda de vagas. Nesta situação, o trabalhador fica enfraquecido, pois acaba por se sujeitar a condições precárias de trabalho para garantir a sua sobrevivência. Outra fonte importante é o enfraquecimento e a desestruturação do coletivo nutrida pela cultura da excelência, que é mantida no discurso dos gestores, os quais foram corrompidos por meio das promessas de sucesso e reconhecimento; assim, eles passam a defender os princípios de flexibilização da produção e vulnerabilidade do trabalhador (MENDES, 2007). Dejours (1987) elucida que, devido ao fracionamento da coletividade operária, a resposta do trabalhador ao sofrimento causado pela organização do trabalho perpassa por defensivas personalizadas, desaparecendo as defesas coletivas.

Segundo Mendes e Tamayo (2001) e Hope e Richards (2015), o trabalhador vivencia o prazer quando são experimentados sentimentos de valorização e reconhecimento no trabalho, sendo a valorização um sentimento ligado ao reconhecimento do outro, no caso sociedade, que visualiza que o trabalho desempenhado é significativo e importante, tendo sentido e valor por si mesmo. Já o reconhecimento vincula-se ao sentimento de ser aceito, admirado no trabalho que desempenha, tendo a liberdade de poder expressar sua individualidade. Esse reconhecimento perpassa dois tipos de julgamento, sendo o primeiro o julgamento da utilidade e refere-se à contribuição técnica, social e econômica do sujeito sendo proferido por superiores na hierarquia, pelos subordinados e/ou clientes, ou seja, é dado pelo beneficiário da qualidade do trabalho (DEJOURS, 2012). O segundo julgamento, o estético, avalia além da utilidade, considerando também a beleza do trabalho realizado. Este tipo de julgamento é realizado pelos pares, que são os que mais conhecem do ofício do trabalho. Tal conhecimento torna o seu julgamento mais severo e também mais importante, uma vez que o reconhecimento pelos pares traz ao trabalhador o acesso ao pertencimento de uma equipe (DEJOURS, 2012).

E o sofrimento é vivenciado quando o trabalhador experimenta o desgaste, a sensação de cansaço, o desânimo e o descontentamento com o trabalho (MENDES; TAMAYO, 2001). O sofrimento pode levar a dois destinos diferentes, a saber: sofrimento criativo e patogênico. No primeiro deles, o sofrimento é usado para elaborar soluções criativas para resolver os imprevistos, de maneira a preservar a saúde. Já no segundo, o patogênico, as soluções que o

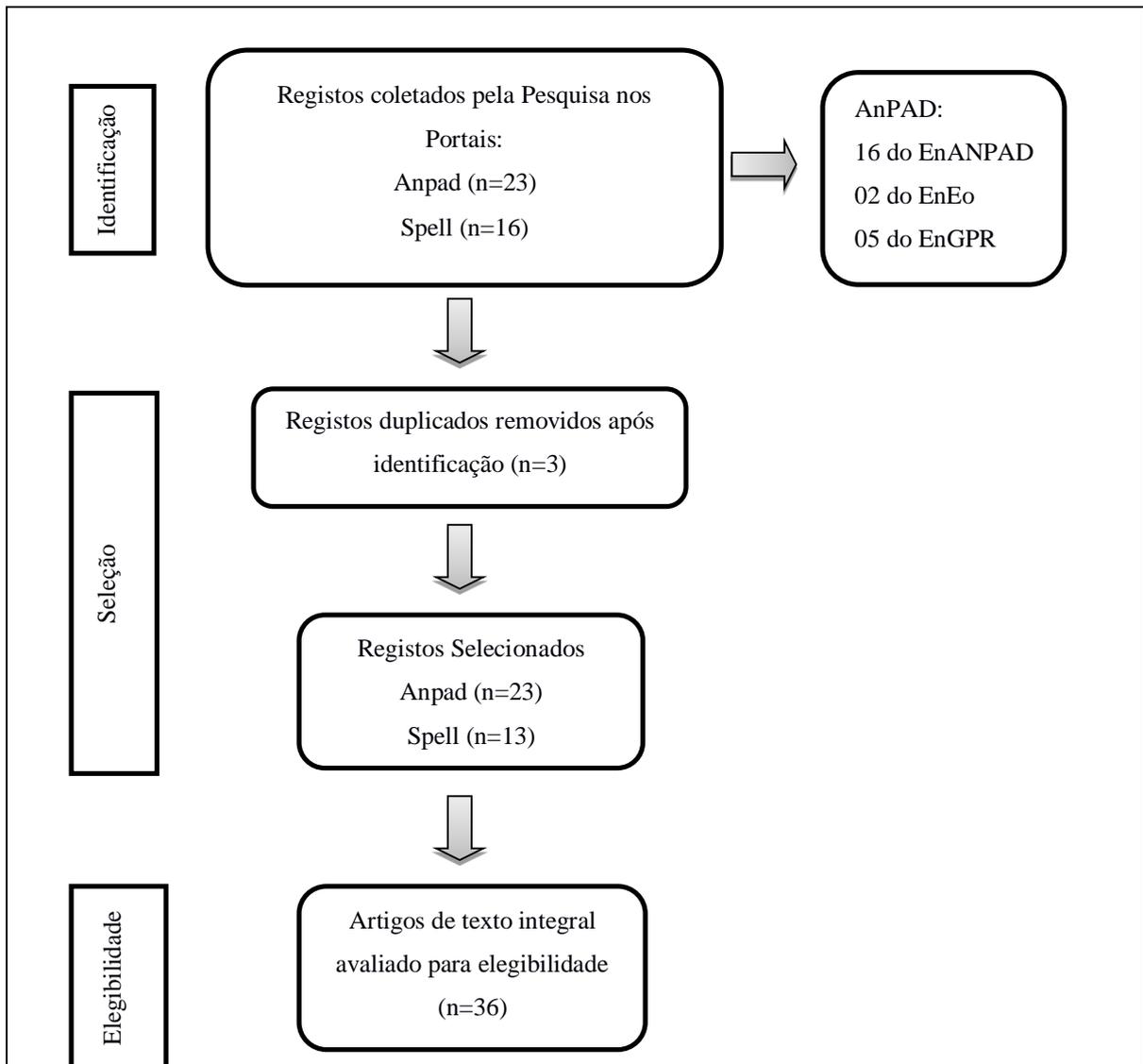
sujeito poderia tomar para se proteger dos conflitos resultantes do choque dos seus desejos para com a organização do trabalho se esgotaram, de modo que o sujeito não mais tentará modificar fontes de insatisfação, deste modo tenderá à doença (BISPO; HELAL, 2013; PEREIRA; HONÓRIO, 2015).

Esclarecida a temática de vivências de prazer e sofrimento, passa-se a uma síntese de pesquisas recentes sobre a temática, realizadas no país.

2.2.3 Estudos sobre prazer e sofrimento no trabalho

Para o levantamento dos artigos que estudam Prazer e Sofrimento de forma conjunta, realizou-se o procedimento de acesso ao banco de artigos da ANPAD, através do site www.anpad.org.br, no mês de novembro de 2018, na subseção “eventos”, dentro da janela de busca, na qual se optou pela procura em pesquisa avançada, buscando pelas palavras-chave “Prazer e Sofrimento” e “Pleasure and Suffering”, com marcação nos EnANPAD, EnEO e EnGPR e ENAPG, em todas as edições. A pesquisa revelou 23 artigos, sendo 16 do EnANPAD, 02 do EnEO, 05 do EnGPR e nenhum resultado para o EnAPG. Para complementar a busca, optou-se também por realizar o levantamento no Spell, por meio de seu site www.spell.org.br, no mesmo período, utilizando outra vez as palavras-chave “Prazer e Sofrimento” e “Pleasure and Suffering” no campo de busca, apenas nos títulos, e artigos nos idiomas português e inglês. A pesquisa resultou em 16 artigos (figura 2).

Figura 2 – Levantamento dos artigos nas bases ANPAD e Spell: Prazer e Sofrimento



Fonte: Elaboração própria.

Diante das duas pesquisas realizadas, nos *sites* da ANPAD e do Spell, tem-se um total de 39 artigos que tratam da temática prazer e sofrimento, entretanto, 03 artigos se repetiram nas duas bases, assim, após a exclusão dos repetidos, tem-se 36 artigos, dentre eles apenas 01 artigo, encontrado no Spell, relaciona os dois construtos, nomeado de “Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: análise de um modelo mediacional” das autoras Sousa e Mendonça (2009), vide quadro 10, em Apêndices.

Nos trabalhos publicados em anais de eventos promovidos pela ANPAD e no Spell, nos últimos quinze anos, de 2003 a 2018, predominou a exclusividade temática, ou seja, não associação temática com outros construtos (30 artigos), seguida das associações com qualidade

de vida (01), identidade (01), processo comunicativo (01), justiça organizacional (01), cultura organizacional (01) e percepções temporais (01).

Também houve diversidade no público pesquisado, dentre estes os que tiveram o maior número de estudos foram os profissionais da saúde (08 estudos), seguido do estudo de professores (03 estudos), polícias (03 estudos) e jovens trabalhadores (02). Dentre os profissionais de saúde, destaca-se que 04 dos 08 estudos foram realizados com médicos oncologistas.

Quanto ao método de coleta de dados, os mais recorrentes foram 21 estudos realizados com entrevistas e 13 com questionários; dentre estes últimos, dois foram realizados em conjunto com entrevistas. Dentre estes 13 estudos realizados que utilizaram o questionário como meio da coleta de dados da temática prazer e sofrimento, 07 utilizaram a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho, EIPST, e 06 utilizaram o Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento, ITRA.

Nas congruências entre os achados dos artigos, tem-se que os de Martins e Honório (2012) e de Cupertino e Garcia (2012) possuem como interesse de pesquisa as vivências de prazer e sofrimento de docentes de ensino superior que atuam na região de Belo Horizonte, porém os pesquisados do segundo artigo lecionam em uma instituição privada. E os dois apontam a relação do sofrimento dos docentes com a precarização do trabalho e a competitividade. Também há congruência em relação a como lidar com o sofrimento nos artigos de Dourado e Honório (2016) e Cunha e Honório (2017) que observaram a estratégia de usar o lazer para lidar com o sofrimento, por parte dos médicos oncologistas pesquisados. Porém, nas outras formas de estratégias, há divergências, pois os médicos oncologistas estudados, Dourado e Honório (2016) relatam estratégias ligadas ao coletivo, tais como: o apoio da equipe de trabalho, da família e dos amigos, enquanto oncologistas estudados por Cunha e Honório (2017) relatam estratégias para lidar com o sofrimento de cunho individual, como conformismo e autocontrole.

Em relação às vivências de prazer, os estudos de Rodrigues e Honório (2016) discorrem que elas estão vinculadas à relação de utilidade, reconhecimento e orgulho da profissão vinculada a um cuidar do outro, em termos de salvar vidas, assim como o estudo dos bombeiros (SANTOS; LOUZADA; VIANA, 2015). O sentimento de orgulho em relação ao trabalho foi visto em estudos com médicos, bombeiros (BRUGNARA; HONÓRIO, 2017; CUNHA; HONÓRIO, 2017; SANTOS; LOUZADA; VIANA, 2015) e professores (CUPERTINO; GARCIA, 2012; MARTINS; HONÓRIO, 2012). Também foram citadas como fontes de

vivências de prazer o reconhecimento e valorização oriundos dos pacientes e familiares, a ajuda ao outro no caso dos médicos (BRUGNARA; HONÓRIO, 2017; CUNHA; HONÓRIO, 2017; DOURADO; HONÓRIO, 2016; RODRIGUES; HONÓRIO, 2016); dentistas (MAXIMO; CANÇADO; JEUNON, 2012); profissionais de enfermagem (SOUZA; COSTA; MELO, 2017); bem como bombeiros (SANTOS; LOUZADA; VIANA, 2015) e policiais (SOUSA et al., 2016).

Entre os artigos analisados, houve a ocorrência de dois estudos terem jovens trabalhadores como público de pesquisa. Além disso, também se destaca 01 artigo de Sousa e Mendonça (2009) que propõe o estudo de forma integrada das temáticas: vivência de prazer e sofrimento e percepções de justiça organizacional. Por isso, esse artigo em especial será retomado no próximo tópico que discutirá estudos anteriores de justiça organizacional e prazer e sofrimento.

2.2.3.1 Estudos anteriores sobre justiça organizacional, prazer e sofrimento

O estudo das autoras Sousa e Mendonça (2009) relaciona de forma integrada os construtos de Justiça organizacional e Prazer e Sofrimento. As autoras o intitularam de “Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: análise de um modelo mediacional” e nele são analisadas as relações entre as percepções de justiça distributiva e as vivências de prazer e sofrimento, mediadas pela percepção das justiças processual e interacional. Para tanto, Sousa e Mendonça (2009) testaram um modelo de análise mediacional entre a variável independente – percepção de justiça distributiva, as variáveis mediadoras –, percepção das justiças processual e interacional e as variáveis dependentes – vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Para tal, utilizaram um questionário composto pela Escala de Percepção de Justiça Organizacional, EPJO, e pela EIPST, e a amostra foi de 201 trabalhadores de uma organização pública do segmento penitenciário. Obtiveram como resultado que o modelo mediacional foi adequado para testar as relações entre as variáveis, sendo a justiça processual mediadora entre a justiça distributiva e a vivência de prazer; e as justiças interacional e processual mediadora da relação entre justiça distributiva e vivência de sofrimento. Também encontraram outros resultados, como: (1) os trabalhadores podem perceber o tratamento recebido pelas chefias (justiça interacional) como justo, se considerarem que os benefícios e as recompensas (justiça distributiva) e os procedimentos organizacionais também são justos (justiça processual); (2) para os trabalhadores, o fato de perceberem a alocação de recursos, recompensas e benefícios

como justa favorece o prazer de maneira direta; apesar disso, essa relação perde força ao ser introduzida a variável mediadora, que, no estudo, foi a justiça processual; na organização pesquisada, os trabalhadores vivenciam mais prazer (M=5,7) do que sofrimento (M=3,6). Contudo, foi a justiça interacional a maior preditora de sofrimento: assim, se os trabalhadores percebem que não são reconhecidos, aceitos e bem tratados pelos chefes, podem vivenciar sofrimento no trabalho.

Outro estudo que concerne aos construtos justiça organizacional e prazer e sofrimento foi realizado por Mendonça e Mendes, no ano de 2005. Esse foi nomeado de “Experiências de injustiça, sofrimento e retaliação no contexto de uma organização pública do estado de Goiás” e expõe que a retaliação organizacional “de certa forma pode ser considerada uma estratégia diante do sofrimento gerado nas situações de trabalho, percebidas como injustas pelo trabalhador” (MENDONÇA; MENDES, 2005, p. 492). Nele, definiu-se retaliação organizacional como comportamentos que são influenciados pelos atributos pessoais de cada sujeito, considerando-a como uma resposta à injustiça percebida, podendo ocorrer de forma útil ou agressiva, contra a organização e/ou seus membros. Para a coleta de dados, foram realizadas 15 entrevistas semiestruturadas que foram analisadas por meio da análise de conteúdo, revelando seis categorias-síntese: ambiente de trabalho, tipos de injustiça, sentimentos em relação à injustiça, reações à injustiça, objetivos das reações, julgamento sobre as reações do trabalhador.

Os principais resultados apontados foram que as experiências de injustiças influenciam o sofrimento, que pode servir como condutor da retaliação dos funcionários, como uma estratégia para se sentir protegido contra o mal-estar vivido. Ressalta-se o duplo papel da retaliação de ser positiva para proteger o funcionário ou negativa propiciando um imobilismo diante dos fatos reais, podendo levar à alienação. Apareceram nas falas dos funcionários as reações de retirada dos investimentos pessoais, transformando seu trabalho em algo extremamente racional para evitar afetos dolorosos e as reações de ataque, para tentar restabelecer a justiça.

Vistos os dois estudos que trabalham de maneira integrada, os construtos justiça organizacional e vivências de prazer e sofrimento, passa-se para explanação da integração destes nesta pesquisa.

2.3 O público estudado: jovens trabalhadores assistidos pela Lei da Aprendizagem intermediados pelo ESPRO

Para compreender a inserção dos jovens, de 14 a 24 anos (a idade máxima prevista não se aplica a aprendizes com deficiência), na esfera laboral, há de se considerar que a juventude pode ser definida sob diferentes óticas; mesmo dentro da mesma faixa etária, há heterogeneidade (OIT, 2009), de suas condições sociais, do local onde vivem, a classe econômica a que pertencem, de sua etnia e gênero (KLIKSBERG, 2006; LEMOS, 2012; ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT, 2012). “Ou seja, um único conceito não consegue congrega todo o mosaico de vivências juvenis que se constroem em cada período histórico” (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT; 2012, p. 554).

No que diz respeito às relações entre trabalho e juventude, os jovens possuem três vezes mais chances de estarem desempregados em comparação com os adultos. O Guia de Políticas Públicas para a Juventude (BRASIL, 2006, p. 6) explana que “os jovens são os mais atingidos pelas transformações no mundo do trabalho e pelas distintas formas de violência física e simbólica que caracterizam o século XXI”. Essa realidade desfavorável do jovem no mercado de trabalho tem sido mantida desde o ano de 2005 (OIT, 2017). Segundo dados divulgados pelo IBGE, a taxa de desocupação da população dos jovens de 18 a 24 anos representou (32,0%), no 2º trimestre de 2018 (IBGE, 2018).

Contudo, as soluções para o desemprego circundam caminhos diferentes entre os jovens de classe econômica mais baixa, do restante, no qual, os jovens de classes mais favorecidas tendem a buscar o trabalho como fonte de desenvolvimento profissional, sendo a sua entrada no mercado de trabalho postergada para a continuação da formação acadêmica e menor taxa de desemprego devido a redes sociais de familiares indicando-os a empregos, ou estágios e menor inserção em subempregos (UNFPA, 2010; ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT; 2012). Por outro lado, os jovens pertencentes às classes menos favorecidas procuram trabalho para suprir suas necessidades e sustentar a si próprios, e ou contribuir com a renda familiar (AMAZARRY et al., 2009). Dessa maneira, o trabalho para os jovens pode tornar-se uma proteção à marginalidade e à violência, evitando que estes se envolvam com o crime (ALMEIDA; SILVA, 2004). Ao não conseguirem trabalho formal, eles usualmente vão para os caminhos do subemprego de baixa qualidade, tais como a informalidade e empregos com baixos níveis de rendimento e de proteção social (OIT, 2009). Note-se que o segundo tipo de jovens, os das classes menos favorecidas, são o percentual mais representativo do público

dessa pesquisa.

Assim, na sociedade brasileira, os jovens vivem em um contexto de exclusão, principalmente ligado a sua heterogeneidade, a desigualdades e a diversidade de faixa etária, que perpassa desde a educação até a entrada e permanência no mercado de trabalho que são correlacionadas entre si e se reforçam mutuamente (OIT, 2009; KUNZE; BOEHM, 2013).

A entrada no mercado de trabalho dos jovens tem sido preocupação por parte do Ministério do Trabalho e Emprego, uma vez que os primeiros passos na vida profissional podem determinar o futuro dos jovens, bem como o futuro das empresas e do País (BRASIL, 2014). Dessa forma, foi e ainda são necessárias políticas e ações com o intuito de gerar maiores e melhores oportunidades para este grupo (OIT, 2009; OIT, 2017), garantindo inclusão e proteção contra as condições precárias de trabalho (PAIVA, 2013; PAIVA et al., 2013).

Dentre as ações tomadas para mudar esse patamar dos jovens, tem-se a imposição legislativa pela Lei nº 10.097/2000, a regulamentação pelo Decreto nº 5.598/2005 e a homologação da Lei 11.180, que altera a faixa etária dos jovens atendidos expandindo também para os maiores de idade, até os 24 anos, ampliando assim o público que pode ser jovem aprendiz para adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos (com exceção de pessoas com deficiência, estas não possuem limite máximo de idade) que estejam matriculados e frequentando a escola no Ensino Médio, e os jovens que concluíram o segundo grau em rede de ensino público, ambos inscritos em programa de aprendizagem (art. 428, caput e § 1º, da CLT).

Dentre as regulamentações determinadas por essas leis, tem-se que o contrato entre a empresa contratante e o jovem pode durar até dois anos com carga horária da seguinte forma:

A jornada de trabalho legalmente permitida é de: - 6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o Ensino Fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, cuja proporção deverá estar prevista no contrato (art. 432, caput, da CLT). (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2014).

E 8 horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (art. 432, § 1º, da CLT), cuja proporção deverá estar prevista no contrato. Não é, portanto, possível uma jornada diária de 8 horas somente com atividades práticas. (Art. 12 da IN - SIT Nº 97 DE 30.07.2012) (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2014).

Durante esse período, cabe à empresa contratante cumprir as determinações da Lei do Aprendiz 10.0970 e suas regulamentações. Dentre essas determinações, destaca-se assinar a carteira de trabalho e pagar as remunerações devidas e estabelecidas no contrato de trabalho, sendo estipulado no valor do salário mínimo-hora calculado pela fórmula (salário-hora x horas

trabalhadas semanais x semanas do mês x 7) (BRASIL, 2014). Entretanto, essa remuneração pode variar para mais, de acordo com o setor e o estatuto da organização em que esse jovem for trabalhar (BRASIL, 2001, 2005, 2013). Após contratado, esse jovem responderá a um funcionário efetivo da empresa contratante, geralmente chamado de “gestor do jovem trabalhador”. Esta pessoa é que será a responsável pela instrução, acompanhamento e supervisão das atividades desempenhadas pelo jovem (BRASIL, 2001, 2005, 2013). Quando ocorrer o término do contrato, os jovens terão direito às verbas rescisórias estabelecidas no quadro 2:

Quadro 2 - Direitos e as verbas rescisórias devidas ao aprendiz no término do contrato

VERBAS RESCISÓRIAS											
Causas da Rescisão		Saldo de Salário	Aviso-Prévio	13º Salário		Férias + 1/3		FGTS		Ind. art. 479 CLT	Ind. art. 480 CLT
				Integ.	Prop.	Integ.	Prop.	Saque	Multa		
Rescisão a termo	Término do contrato	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Rescisão antecipada	Implemento da idade	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
	Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Falta disciplinar grave (art. 482 CLT)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Ausência injustificada à escola que implica perda do ano letivo	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	A pedido do aprendiz	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Fechamento da empresa (falência, encerramento das atividades ou morte do empregador).	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO

Fonte: extraído de manual da aprendizagem (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2014, p. 33)

No que tange à obrigação do cumprimento das leis citadas, tem-se que todas as empresas de médio e grande porte devem manter em seus quadros de funcionários adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos na modalidade de aprendiz (a idade máxima prevista não se aplica a aprendizes com deficiência); em empresa de pequeno porte, a contratação tem caráter voluntário. As cotas variam de 5% a 15% por estabelecimento, excluídas as funções que não entram para o cálculo da cota de aprendizagem (BRASIL, 2001, 2005, 2013).

No tocante à obrigação do cumprimento da formação técnico-profissional metódica, tem-se que essa poderá ser realizada por entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica. Assim sendo, no caso dessa pesquisa em específico, a organização que realiza essa formação com os jovens é a Associação de Ensino Social Profissionalizante, ESPRO.

No Brasil, desde a entrada em vigor do Decreto 5.598/2005 até junho de 2018, foi contratado um total de 3.460.904 aprendizes; destes, 227.626 foram contratados no primeiro semestre de 2018 (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2018). A cidade de Belo Horizonte ocupa o terceiro lugar no ranking de admissões da mão de obra de jovens aprendizes, totalizando um número (5.114) contratado no primeiro semestre de 2018.

Destarte, após o exposto, é possível perceber o conceito de juventude que representa um grupo de indivíduos na mesma faixa etária, que, porém, forma um grupo heterogêneo, assim a literatura tem tratado como juventudes (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT; 2012). Nessa pesquisa, o grupo de jovens estudados é composto por sua maioria de pessoas com vulnerabilidade social, na faixa etária de 14 a 24 anos (com exceção de deficientes físicos o qual a idade máxima prevista não se aplica), estudantes ou concluintes de ensino público, que são assistidos pela Lei da aprendizagem por intermédio do ESPRO, que possuem como principais características laborais: em sua maior parte, realizam um trabalho padronizado, repetitivo e rotineiro (PAIVA et al., 2014) e não conseguem exercer o controle sobre a sua atividade, negando-lhes a possibilidade de ação como agentes no seu próprio trabalho (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

2.3.1 O papel do ESPRO como intermediário

O ESPRO é uma instituição sem fins lucrativos, fundada em 1979 por iniciativa de Rotary Club de São Paulo, inicialmente chamada de Camp Metropolitano, que desenvolvia a atividade de capacitação básica de jovens para o mundo do trabalho. Hoje, o ESPRO possui a

sede no centro da cidade de São Paulo e unidades de atendimento e capacitação na região metropolitana Brasília, Campinas, Curitiba, Recife, Rio de Janeiro e Porto Alegre, Belém, Manaus, Rio Branco e Belo Horizonte (ESPRO, 2014).

O perfil do público principal atendido pela ESPRO é jovem, com faixa etária entre 14 a 24 anos (com exceção dos deficientes, que podem superar essa faixa), com ênfase nos jovens que possuem perfil de situação de vulnerabilidade social, tais como os de baixa renda familiar e os deficientes físicos, com escolaridade de ensino médio em andamento ou concluído em escola pública. Em 2014, o ESPRO atendeu mais de 22 mil adolescentes, sendo a maioria deles de baixa renda, em que o grau de vulnerabilidade destes era de 29%, altíssima; 45%, alta; 20%, média; e 5%, baixa (ESPRO, 2014). O ESPRO intermedeia a contratação de jovens em parceria com mais de 900 empresas que oferecem oportunidades ao jovem trabalhador (FRANCO, 2016).

O papel que o ESPRO desempenha com os jovens trabalhadores pesquisados engloba, ao surgirem vagas nas empresas parceiras, entrar em contato com jovens cadastrados, realizar entrevistas de pré-seleção e encaminhar os aprovados para nova entrevista com a empresa parceira, chamada de contratante, que decidem se vão contratar o jovem encaminhado. Contudo, os jovens contratados continuam a frequentar a ESPRO, um dia por semana, para realizarem atividades teóricas. Nos outros quatro dias da semana, exercem sua atividade prática na empresa contratante (FRANCO, 2016).

Esclarecidas as particularidades do público desta pesquisa, encerra-se este capítulo com a próxima sessão, que trata da integração entre os construtos teóricos.

2.4 Integração entre justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho

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

Apesar de esta pesquisa assemelhar-se à de Souza e Mendonça (2009), ao trabalhar de forma integrada os construtos justiça organizacional, prazer e sofrimento, o estudo realizado diverge do anterior por partir do pressuposto de que as três dimensões de justiça podem gerar sofrimento e/ou prazer de forma diferente. Assim, as relações entre as percepções de justiça

distributiva neste estudo não são medidas pelas percepções de justiça processual e interacional como fizeram as autoras Sousa e Mendonça (2009). Essa pressuposição fundamenta-se no argumento de que a mesma ação recebida pode gerar percepções diferentes das três dimensões (REGO et al., 2002).

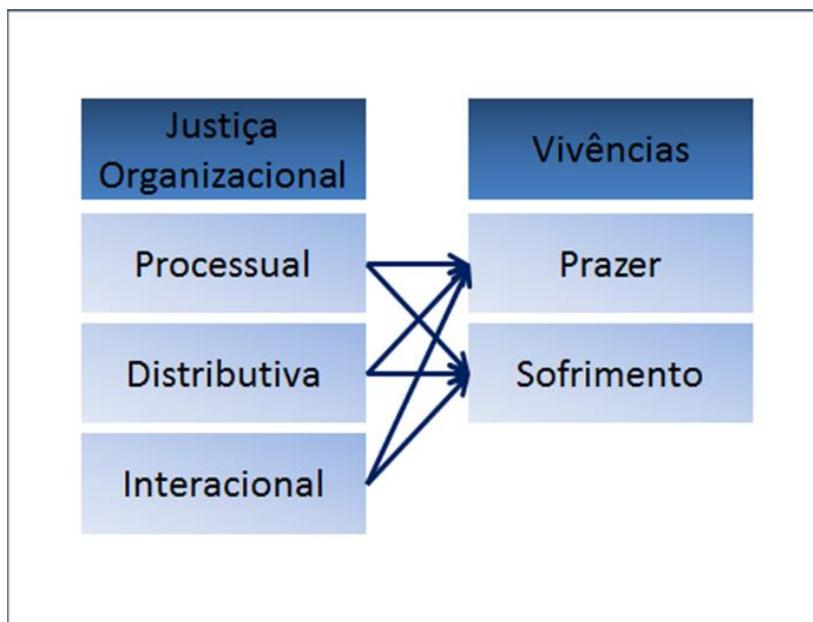
Como exposto, a justiça organizacional na tríade distributiva-procedimental-interacional é considerada como um construto multidimensional, visto que, além de focalizar o indivíduo, analisa também a interação e o contexto em que a justiça aflora (SOUSA; MENDONÇA, 2009). Assim, compreender a natureza de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

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

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

Dessa maneira, a percepção de injustiça afeta tanto o indivíduo que a sofre quanto os demais membros que pertencem a esse grupo social. Assim, para melhor visualização das relações, elaborou-se o modelo hipotético da pesquisa, disposto na Figura 3.

Figura 3 – Modelo Hipotético



Fonte: Elaboração própria.

Para o alcance dos objetivos geral e específicos dessa pesquisa, pautados nesse modelo hipotético, foram definidos procedimentos metodológicos a serem seguidos, descritos adiante.

3. METODOLOGIA

Descrevem-se aqui os procedimentos metodológicos utilizados na execução dessa pesquisa, tendo em vista o objetivo geral da presente pesquisa de compreender como se relacionam as dimensões de justiça organizacional com as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO de Belo Horizonte, na percepção deles próprios.

A partir de tal objetivo, foram adotados os procedimentos metodológicos expostos neste capítulo, na seguinte ordem: caracterização da pesquisa; aspectos éticos da pesquisa; unidade de análise e de observação e seleção dos sujeitos de pesquisa; técnicas de coleta de dados; e tratamento dos dados.

3.1 Caracterização da pesquisa

Quanto à abordagem, este estudo optou pela realização de uma pesquisa qualitativa e

quantitativa, escolhendo os métodos mistos como a forma de maximizar os pontos fortes e minimizar as fraquezas dos dois tipos de pesquisas em único estudo (CRESWELL, 2007; JOHNSON; ONWUEGBUZI, 2004). As pesquisas que combinam métodos e fazem uma triangulação metodológica podem resultar em uma pesquisa superior, se comparada à pesquisa que usa apenas um método (JOHNSON; ONWUEGBUZI, 2004).

Segundo Creswell (2007), a pesquisa qualitativa deve ser realizada quando se pretende entender a realidade do sujeito como fruto das suas relações sociais. Para Minayo (2001, p. 22-23), a pesquisa qualitativa “trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.” Já a pesquisa quantitativa utiliza a coleta de dados, pautando-se na medição numérica e na análise estatística para estabelecer padrões e comprovar teorias (SAMPIERE; COLLADO; LUCIO, 2013).

Assim, para responder ao problema de pesquisa proposto, foi realizada a triangulação metodológica, uma vez que essa permitiu, ao mesmo tempo, um maior aprofundamento nas percepções de justiça organizacional e suas vivências de sofrimento no trabalho através das entrevistas com os jovens trabalhadores (método qualitativo), bem como uma amplitude de informações com aplicação dos questionários (método quantitativo).

Quanto aos objetivos, a pesquisa foi descritiva, a qual representa um tipo de pesquisa que visa descrever e compreender a realidade das populações estudadas bem como estabelecer relações entre variáveis (GIL, 2007). Por fim, quanto aos procedimentos, a pesquisa foi de campo, desenvolvida por meio do estudo de caso, que consiste na coleta de informações em profundidade de uma pessoa ou um determinado grupo social (CRESWELL, 2007). Marques, Camacho e Alcantara (2015) explanam que dentre os motivos para a utilização do estudo de caso como estratégia de pesquisa está a sensibilidade em relação ao contexto estudado, e a não possibilidade de generalização é compensada pelo melhor conhecimento das questões envolvidas. Segundo esses autores, o estudo de caso pode perpassar principalmente dois caminhos, quais sejam: o da análise dedutiva, que considera um arcabouço teórico como premissa; e o da análise indutiva, que requer mais da interpretação e da intuição sobre os dados, analisados por si só. Nesta pesquisa, foi adotado o caminho dedutivo.

Os estudos de caso podem ser utilizados para diferentes finalidades e, de acordo com essa finalidade, são classificados de maneiras diversas por autores: exploratório, descritivo e explanatório, ou seja, fornecem uma descrição, testam uma teoria ou geram uma teoria. Essas

classificações mostram que o tipo de estudo de caso vai depender do objetivo e do conhecimento sobre o tema em relação ao que existe na literatura (MARQUES; CAMACHO; ALCANTARA, 2015). No caso desta pesquisa, o estudo de caso foi descritivo, porque tem como objetivo a reflexão, compreensão e entendimento da realidade dos jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO de Belo Horizonte, no qual as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidas (GIL, 2007; YIN, 2010).

3.2 Aspectos éticos da pesquisa

Os aspectos éticos da pesquisa englobam desde a autorização do ESPRO para realização da mesma até a saída do campo. O início do contato com o ESPRO para a realização da pesquisa ocorreu por e-mail para o coordenador da associação, pedindo autorização para aplicação do questionário e realização das entrevistas. A autorização foi dada após o envio dos questionários e do roteiro de entrevista, semiestruturado, para aprovação. Após análise, o ESPRO retornou com o número de jovens assistidos pela unidade de Belo Horizonte, os dias da semana em que as turmas frequentam a unidade e as datas em que a pesquisa poderia ser realizada.

Nas datas e horários marcados, a pesquisadora foi a campo e, em cada sala de aula, explicou aos jovens do que a pesquisa tratava e que participação deles era de suma importância, mas não era obrigatória. Após a explicação, foram distribuídos os questionários e o termo de consentimento livre e esclarecido – TCLE (Anexo 3) em duas vias, uma que retornou para a pesquisadora e a outra que ficou com os jovens, como reza a Resolução 510 do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2012). O TCLE resguarda aos participantes que o material (questionário e entrevistas) será mantido em sigilo pela pesquisadora, sendo usado nas análises de forma que não possibilite a identificação do respondente, e utilizado apenas para fins acadêmicos. Aos jovens que se disponibilizaram a participar das entrevistas também foi entregue o TCLE, para sua leitura e assinatura.

Sublinha-se ainda que esta dissertação faz parte do projeto de pesquisa “Comportamento Organizacional: um estudo multitemático com jovens trabalhadores” (PAIVA, 2014), financiado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ) e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais, sob os pareceres 240.802/2013 e 710.503/2014.

3.3 Unidade de análise e de observação e seleção dos sujeitos de pesquisa

A unidade de análise foi composta pelos jovens trabalhadores que frequentam cursos profissionalizantes da Associação de Ensino Social Profissionalizante ESPRO.

Os sujeitos da pesquisa foram os jovens trabalhadores efetivamente abordados na pesquisa, na unidade de Belo Horizonte. A escolha do ESPRO ocorreu pelo critério de acessibilidade, uma vez que já possui parceria com núcleo de pesquisa, e intencionalidade, já que a empresa trabalha com o público escolhido para a realização desta pesquisa.

Os jovens trabalhadores foram escolhidos como público para essa pesquisa devido às suas especificidades de em sua maior parte realizar um trabalho padronizado, repetitivo e rotineiro, com a coletividade enfraquecida e não possuem tempo de trabalho para consolidar laços de trabalho mais profundos (PAIVA et al., 2014). Desde 1986, Assmar e Rodrigues já ressaltavam que existiam evidências históricas da existência de uma enorme quantidade de injustiça no mundo em que vivemos, dentre elas citam a discriminação com minorias, privilégios para potentados e exploração dos mais fracos (ASSMAR; RODRIGUES, 1986).

O trabalho desses jovens trabalhadores possui uma regulamentação por meio da Lei nº 10.097/2000 – Lei da Aprendizagem. Essa se incube da inserção dos mesmos no mercado de trabalho, por meio da determinação de que todas as empresas de grande e médio porte devem contratar uma quantidade de aprendizes proporcional a um percentual de 5% a 15% do total de seus funcionários, sendo consolidada com intuito de fomentar o acesso do primeiro emprego de jovens entre quatorze e 18 anos. Essa lei foi ampliada pelo decreto nº 5.598/2005, que estendeu a faixa etária dos jovens até os 24 anos (a idade máxima prevista não se aplica a aprendizes com deficiência). Contudo, a lei da aprendizagem garante ao jovem aprendiz um trabalho com vínculo temporário, sem a obrigação por parte da organização de recontratar, em caráter permanente, o trabalhador após o período de aprendizagem. Cientes disso, grande parte desses jovens se empenham no desenvolvimento de suas atividades para se destacarem e serem percebidos por alguém da empresa que lhes possa contratar/indicar (FRANCO et al., 2017; BARBOSA, 2018).

Assim, parte-se do pressuposto de que é significativo pesquisar trabalhadores no início da carreira para obter informações acerca de quais são as suas percepções e frustrações sobre o trabalho que estão desenvolvendo, visto que, como referido anteriormente, esse trabalho no qual os jovens estão inseridos pode ser o seu “passaporte” para continuar num trabalho formal

e pode lhes oferecer condições de estudar e melhorar suas condições de vida, além do fato de que a grande maioria deles contribui financeira com o seu sustento e/ou de seus familiares.

3.5 Técnicas de coleta de dados

As técnicas de coleta de dados foram escolhidas conforme o contexto da pesquisa e os objetivos geral e específicos a serem alcançados. Os dados utilizados são primários e foram coletados concomitantemente através da abordagem qualitativa e quantitativa. Na abordagem quantitativa, foram utilizados o questionário (Anexo 1) e, na abordagem qualitativa, a entrevista com roteiro semiestruturado (Anexo 2), como principais instrumentos de coleta de dados.

3.5.1 Etapa quantitativa

Em relação à etapa quantitativa, a amostra foi não probabilística, mediante acessibilidade e disponibilidade dos jovens em participarem da pesquisa. Conforme informações recebidas da gerência do ESPRO de Belo Horizonte, a população desta unidade no mês de junho de 2018 era composta por 871 jovens trabalhadores. A partir disso, foi realizado o cálculo amostral para chegar ao número mínimo de questionários necessários, considerando 95% de confiabilidade, 5% de margem de erro e distribuição da população. O cálculo resultou em uma amostra mínima de 267 indivíduos que deveriam responder ao questionário.

Para ter acesso a todas as turmas de jovens da unidade de Belo Horizonte, a pesquisa ocorreu num período de duas semanas, 04 a 15 de junho de 2018, com exceção dos finais de semana, durante todo o horário de funcionamento do ESPRO. As duas semanas de coleta foram necessárias para que todos os jovens tivessem a oportunidade de participar da pesquisa, uma vez que a maioria dos jovens pesquisados frequenta a sede do ESPRO uma vez na semana, em dias alternados por turma.

Durante esse período, todos os jovens que estavam na sede do ESPRO, mais especificamente nas salas de aula, foram esclarecidos sobre a motivação da pesquisa, as questões éticas envolvidas e convidados a responderem os questionários. A coleta resultou em 748 questionários respondidos, dos quais 664 foram considerados válidos, o que supera o mínimo necessário de 267. Os 84 questionários retirados da pesquisa foram considerados inválidos porque estavam incompletos, ou seja, tinham *missing data* nas partes do questionário

referentes aos construtos pesquisados.

3.5.1.2 Descrição do questionário aplicado

O questionário aplicado aos jovens trabalhadores era estruturado e fechado (Anexo 1), contendo 03 partes (a, b, c) e 6 seções, com um total de 73 questões.

a) A parte 1 do questionário foi composta por duas seções. A primeira seção foi direcionada aos dados sociodemográficos, e a segunda seção visou aos dados profissionais. Ao todo, a parte 1 conteve 20 questões.

b) A parte 2 continha três seções referentes ao construto justiça organizacional. A primeira seção era composta pela escala de justiça distributiva; a segunda seção, pela escala de justiça procedimental; e a terceira, pela escala de justiça interacional. Todas as três escalas foram propostas e validadas por Rego (2002) e Rego et al. (2002) e revalidadas para jovens trabalhadores por Ferreira (2018). Ao final, a parte 2 do questionário conteve 21 questões, em que as respostas são dadas considerando uma escala *Likert* de 1 a 5, variando de discordo totalmente a concordo totalmente respectivamente, como ponto 3 sendo neutro.

A primeira seção, da escala de distributiva, examina até que ponto o trabalhador perceba como justo, as recompensas que recebe em virtude dos investimentos despendidos na organização (REGO, 2002; REGO et al., 2002; MENDONÇA, 2003). Na segunda seção da escala de justiça, processual, os itens são direcionados para os pressupostos que os trabalhadores consideram importantes, no que tange a poderem opinar e influenciar nas decisões e à clareza e igualdade das regras (REGO, 2002; REGO et al., 2002; MENDONÇA, 2003). Na última seção, da escala de justiça interacional, ocorre a análise do processo de interação atingido pelos gestores no gerenciamento dos procedimentos. Os itens desse fator focalizam o comportamento interpessoal do chefe para com seu subordinado, abarcando consideração, sinceridade, franqueza. Esta dimensão de justiça contém também itens que dizem respeito ao fornecimento de informações e esclarecimentos sobre as decisões tomadas (REGO, 2002; REGO et al., 2002; MENDONÇA, 2003).

c) Já a parte 3 englobou apenas uma seção referente ao sentido do trabalho. Essa seção foi composta pela Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), elaborada e validada por Mendes (1999), Resende (2003), Pereira (2003), Silva (2004) e Vieira (2005), Ferreira e Mendes (2007). A EIPST é uma parte do inventário sobre trabalho e risco de adoecimento (ITRA), instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos do trabalho, que possui como objetivo “mensurar distintas e interdependentes modalidades de representação

dos respondentes” (MENDES; FERREIRA, 2007, p. 114). O ITRA foi inicialmente criado e validado por Ferreira e Mendes (2003), em 2004 foi adaptado e revalidado e publicado por Mendes et al. (2005), no ano de 2006 foi submetido a uma nova validação por Mendes e Ferreira (2007), visando a pequenos ajustes (MENDES; FERREIRA, 2007).

O ITRA é composto por quatro escalas independentes (Quadro 3), e, nesta pesquisa, utilizar-se-á a escala EIPST da terceira versão do ITRA, validada por Ferreira e Mendes (2007) e adaptada para cinco pontos por Nilles (2017) e Barbosa (2018).

Quadro 3 – Escalas do ITRA

Categoria	Escala	Descreve	Representações Relativas
1	EACT	Contexto de trabalho	À organização, às relações socioprofissionais e às condições de trabalho
2	CHT	Exigências do trabalho	Ao custo físico, cognitivo e afetivo do trabalho
3	EIPST	Sentido do trabalho	Às vivências de prazer sofrimento no trabalho
4	EADRT	Efeitos do trabalho para a saúde	Às consequências em termos de dados físicos e psicossociais

Fonte: Mendes (2007).

A terceira escala – EIPST – é composta por 32 itens organizados em quatro fatores, dividindo-se em dois que avaliam o prazer – realização profissional e liberdade de expressão – e dois que se incumbem de avaliarem o sofrimento no trabalho – falta de reconhecimento e esgotamento profissional (MENDES; FERREIRA, 2007; SHIMIZU; COUTO; HAMANN, 2011).

O primeiro fator de avaliação de prazer, a liberdade de expressão, vivência de liberdade para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho, desdobra-se em oito itens. São eles: liberdade com a chefia para negociar o que precisa, liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas, solidariedade entre os colegas, confiança entre os colegas, liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho, liberdade para usar minha criatividade, liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias e cooperação entre os colegas (MENDES; FERREIRA, 2007).

Já o segundo fator que avalia o prazer, a realização profissional, conceituada como a vivência de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho que faz, compõe-

se de nove itens, a saber: satisfação, motivação, orgulho pelo que faço, bem-estar, realização profissional, valorização, reconhecimento, identificação com as minhas tarefas e gratificação das pessoas com as minhas atividades (MENDES; FERREIRA, 2007).

O terceiro fator que avalia a vivência de prazer e sofrimento, denominado como esgotamento profissional, que é a vivência de frustração, insegurança, inutilidade, desgastes e estresse no trabalho, possui sete itens: esgotamento emocional, estresse, insatisfação, sobrecarga, frustração, insegurança e medo (MENDES; FERREIRA, 2007).

O último fator, que também avalia as vivências de sofrimento, é a falta de reconhecimento, vivências de injustiça, indignação e desvalorização pelo não reconhecimento do seu trabalho. Esse fator é composto por oito itens: falta de reconhecimento do meu esforço, falta de reconhecimento do meu desempenho, desvalorização, indignação, inutilidade, desqualificação, injustiça e discriminação (MENDES; FERREIRA, 2007).

Ferreira e Mendes (2003) recomendam para o estudo da psicodinâmica a aplicação de um instrumento estruturado – ITRA –, que possibilite atender grandes grupos de trabalho em conjunto com outras técnicas de tratamento qualitativo para uma apreensão em diferentes olhares sobre o objeto de estudo.

3.5.2 Etapa qualitativa

Por sua vez, a utilização do método qualitativo se aplica a esse estudo tendo em vista a sua possibilidade de aprofundar nas questões que sobressaíram nos dados dos questionários. Segundo Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa envolve o estudo do uso e a coleta de uma variedade de materiais empíricos, como entrevistas, textos e produções culturais, textos observacionais, históricos, interativos e visuais que descrevem momentos e significados da vida do indivíduo.

Neste estudo, a coleta dos dados qualitativos foi realizada por meio de entrevistas com roteiros semiestruturados (Anexo 2); esta técnica de coleta de dados apresenta uma estruturação prévia dos assuntos a serem abordados, direcionando o conteúdo da conversa, todavia permitindo abertura para explanação de conhecimentos implícitos, investigação aprofundada nas questões que surgem a partir das entrevistas e reconstrução de teorias subjetivas pelos sujeitos (FLICK, 2004). Segundo Gil (2007), a entrevista semiestruturada pode ser denotada como entrevista informal, uma vez que ela tem por objetivo abordar a realidade pouco

explorada ou até desconhecida para alguns pesquisadores, mas tendo em vista a coleta de dados aprofundada em cada particularidade.

Na parte referente à temática Justiça Organizacional, foi utilizado um roteiro adaptado de Ferreira (2018), e, na parte referente a Prazer e Sofrimento, foi utilizado um roteiro desenvolvido com base na EIPST. O roteiro de entrevista (Anexo 2) conteve perguntas sobre: identificação e informações sobre o entrevistado (as mesmas do questionário); informações sobre o ambiente de trabalho; percepções de justiça organizacional, compreensão e vivências de prazer e sofrimento.

A definição do número de sujeitos pesquisados foi delineada a partir da saturação dos dados. A saturação pode ser definida como o estado em que nenhum outro dado novo e relevante para o estudo emerge e os elementos de todos os temas, conceitos e teoria já foram considerados (CRESWELL, 2007). Assim, foi interrompida a realização de novas entrevistas ao passo que os dados obtidos começam a se repetir de forma que não acrescenta algo novo à pesquisa, passando a serem redundantes (GIL, 2007).

Assim como na coleta dos questionários, os entrevistados também foram determinados de acordo com o critério de acessibilidade e disponibilidade, porém para as entrevistas só foram selecionados jovens maiores de idade por questões éticas. As entrevistas ocorreram no mesmo período da coleta dos questionários, no qual em cada sala em que se entrava para aplicar os questionários perguntava-se aos jovens quem gostaria de conceder uma entrevista referente aos mesmos temas do questionário e com os mesmo critérios éticos.

Os vinte e três jovens que se dispuseram a conceder a entrevista acompanharam a pesquisadora, de forma individual, a uma sala localizada no prédio da ESPRO. Novamente, foram explicados a eles os termos éticos da pesquisa, tais como garantia de anonimato e utilização dos dados apenas para fins acadêmicos, e lhes foram entregues duas cópias do TCLE, sendo uma assinada e devolvida e a outra mantida com ele. Após os esclarecimentos, foi pedida permissão para gravar as entrevistas e se realizaram os diálogos conforme o roteiro.

As técnicas utilizadas para análise dos dados são apresentadas no tópico seguinte.

3.6 Técnicas de análise dos dados

Foram empregados quatro tipos de técnicas de análises dos dados, sendo três deles utilizados na abordagem quantitativa e uma na abordagem qualitativa.

Na abordagem quantitativa, os quatro tipos de análise utilizados foram: 1) análise fatorial exploratória – AFE (multivariada); 2) estatísticas medidas de posição e dispersão (descritiva univariada); 3) modelagem de equações estruturais - SEM (multivariada). Por sua vez, para abordagem qualitativa, empregou-se a 4) técnica de análise de conteúdo.

Na parte de técnica de análise dos dados quantitativos, realizou-se o procedimento preliminar de exclusão dos dados ausentes nos indicadores de justiça organizacional e sentimentos no trabalho; essa opção é denominada de *listwise* (HAIR Jr. et al, 2005).

No próximo tópico, será esclarecida cada uma das técnicas utilizadas.

3.6.1 Técnicas de análise dos dados: análise fatorial exploratória – AFE (multivariada)

A análise fatorial é uma técnica de interdependência, uma vez que examina todo um conjunto de relações interdependentes (MALHOTRA, 2001). Esta se ocupa em analisar a estrutura das inter-relações, ou seja, das correlações entre um volumoso número de variáveis, de forma a determinar um conjunto de dimensões latentes comuns, denominadas de fatores. Assim, “os fatores também representam as dimensões latentes (constructos) que resumem ou explicam o conjunto original de variáveis observadas (HAIR Jr. et al, 2005)”. Dessa forma, a análise fatorial proporciona a visualização das dimensões latentes (fatores), que podem representar um número condensado das variáveis originais, com uma perda mínima de informações (HAIR Jr. et al, 2005).

Malhotra (2001) explica que a análise fatorial deve ser utilizada quando o pesquisador carece de: 1) identificar as dimensões latentes ou os fatores que expliquem as correlações existentes num conjunto de variáveis; 2) “identificar um conjunto novo, menor de variáveis não correlacionadas para substituir o conjunto original de variáveis correlacionadas na análise multivariada subsequente” (MALHOTRA, 2001, p. 504); 3) identificar, no conjunto maior, as variáveis que se destacam, criando um conjunto menor, para um posterior uso em outras análises multivariadas. A tomada de decisão de redução de variáveis por meio da AFE é possível, pois esta fornece ao pesquisador uma clara compreensão sobre quantas e quais variáveis podem realmente ser consideradas como tendo impacto na análise (HAIR Jr. et al, 2005).

Neste estudo, para executar a análise fatorial, foi realizado um conjunto de técnicas e análises estatísticas. Para melhor esclarecimento, separou-se o processo em duas fases: a primeira corresponde às escolhas dos métodos e decisões tomadas a respeito dele, expostas

pelas letras (a, b, c, d); na segunda fase, realiza-se uma maior quantidade de testes estatísticos e as análises são definidas por números que determinam exatamente a ordem utilizada nesta pesquisa (1, 2, 3, 4, 5, 6). Essa separação ocorreu com intuito único de maior clareza na definição do processo realizado para a execução da AFE.

Referente à primeira fase, têm-se os seguintes estágios: a) definição do problema de pesquisa: a análise é exploratória; b) definição da análise fatorial: tipo R; c) definição das variáveis incluídas e como seriam medidas; d) determinação dos fatores por meio do teste *scree plot*.

No que tange à segunda fase, têm-se os seguintes estágios: 1) verificada a comunalidade; 2) verificadas as estatísticas de Bartlett e Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) para testar a conveniência e adequacidade do modelo fatorial; 3) selecionado o método fatorial de variância total; 4) selecionado o método matriz rotacional: varimax com normalização de Kaiser; 5) realizada a análise, separada por subgrupos, calculado o alfa de Cronbach para as variáveis mantidas; 6) feito o teste de correlação de Pearson para verificação do escore fatorial e nível de significância (Sig) (HAIR Jr. et al, 2005).

Os estágios para análise de cada variável do modelo relacional foram detalhados abaixo:

1) Primeira fase:

- a) Análise fatorial escolhida foi a exploratória para avaliar a dimensionalidade proposta (HAIR Jr. et al, 2005).
- b) Selecionado o tipo de análise fatorial R, devido ao fato de o agrupamento ter sido realizado por variáveis.
- c) Definição das variáveis incluídas e medidas, para tanto se utilizou a base conceitual de justiça organizacional de Rego (2002) e Rego et al. (2002) e de sentidos do trabalho de Mendes e Ferreira (2007).
- d) Determinou-se o número correto de fatores a serem extraídos. Para tanto, a literatura indica a possibilidade de vários critérios, dentre eles o escolhido para este estudo foi o teste Scree de Cattell. (FERNANDEZ; ODELIUS, 2012). Esse se baseia em um gráfico dos autovalores em relação ao número de fatores por ordem de extração (MALHOTRA, 2011), no qual se busca um acentuado declive dos fatores, conhecido como “cotovelo”, para determinar o ponto de corte no gráfico, que separa os fatores que podem ser extraídos (HAIR Jr. et al, 2005; LAROS, 2005; MALHOTRA, 2011).

- e) Realizou-se a comunalidade para exclusão dos fatores com baixa comunalidade. A comunalidade é uma porção da variância que uma variável compartilha com todas as outras variáveis consideradas no passo 3 (MALHOTRA, 2011).
- f) Foram realizados os testes de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e Bartlett de esfericidade. O teste de Bartlett de esfericidade foi realizado com o intuito de examinar a probabilidade estatística (hipótese) de que a matriz de correlação apresente correlações significativas entre pelo menos algumas variáveis (HAIR Jr. et al, 2005; MALHOTRA, 2011). Por sua vez, o teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) que afere a quantidade de variância compartilhada entre os itens, capaz de ser explicada por fatores latentes (DAMÁSIO; DUTRA, 2017). Este foi utilizado para avaliar a adequabilidade da análise fatorial em apropriada ou inadequada (MALHOTRA, 2011).
- g) Selecionou-se o método fatorial de variância total, uma vez que se extraíram os fatores por meio da análise de componentes (HAIR Jr. et al, 2005).
- h) Realizou-se o procedimento de rotação, no qual os fatores retidos foram rotados pelo método varimax com normalização de Kaiser, com a intenção de tornar a solução fatorial mais compreensível, ou seja, de alcançar uma estrutura fatorial simples, mantendo as propriedades matemáticas da solução iguais. O resultado de uma estrutura simples consiste em cada variável, preferencialmente ter uma única carga alta (principal) em um único fator e apresentarem carga próxima a zero nos outros fatores (LAROS, 2008; DAMÁSIO; DUTRA, 2017). Hair Jr. et al (2005) e Malhotra (2011) explanam que o varimax é um dos métodos de rotação fatorial ortogonal mais comumente usados.
- i) Calculou-se o alfa de Cronbach dos fatores. Este mede a consistência das variáveis que constitui a amostra analisada e foi interpretado como medida de confiabilidade, com intuito de verificar a aceitabilidade da matriz fatorial (HAIR Jr. et al, 2005).
- j) Foram calculados o escore fatorial e nível de significância (Sig) por meio da correlação de Pearson, este é medido pela comparação entre os escores fatoriais e escalas somatórias de cada dimensão (HAIR et al., 2005). A validade convergente avalia o alto valor de coeficiente de correlação de Pearson entre os escores fatoriais e as dimensões. E a validade discriminante afere o baixo valor da correlação de Pearson. E o nível de significância estatística (sig) é uma medida que objetiva aferir a probabilidade da ocorrência de um evento caso a hipótese nula seja verdadeira. Para efeito de análise, utilizou-se 5% de nível de significância, assim a correlação foi

considerada estatisticamente significativa para p-valor igual ou menor a 0,05 (HAIR Jr. *et al*, 2005; DANCEY; REIDY, 2006).

Para realizar os estágios citados, utilizou-se como suporte para etapa o SPSS 20.

3.6.2 Técnicas de análise dos dados: estatística de medidas de posição e dispersão (descritiva univariada)

O cálculo das estatísticas descritivas dos dados foi realizado após a conclusão da AFE com o intuito de trabalhar apenas com as variáveis latentes oriundas da AFE. Os métodos descritivos tiveram como objetivo propiciar informações sumarizadas dos dados contidos no total de elementos estudados, nesse caso na população de jovens trabalhadores. As técnicas utilizadas nesta pesquisa para a compreensão dos descritivos foram compostas pelas medidas de posição (média, percentil 25 e 75, mediana e limites mínimo e máximo) e dispersão (desvio padrão, distribuição de frequência absoluta e relativa). As medidas de posição auxiliam a categorizar o que é típico no conjunto de elementos. E as medidas de dispersão objetivam medir como os indivíduos estão distribuídos no conjunto de elementos (MATTAR; OLIVEIRA; MOTTA, 2014). Utilizou-se como suporte para esta parte o Microsoft Excel e o SPSS 20.

3.6.3 Técnicas de análise dos dados: modelagem de equações estruturais - SEM (multivariada)

A modelagem de equações estruturais (SEM), também conhecida como MEE, é composta por uma família de modelos que se diferenciam dos outros pelas características próprias de estimar as relações múltiplas e inter-relacionais de dependência; e por representar conceitos não observados nestas relações explicando o erro de mensuração ocorrido no processo de estimação (HAIR Jr. *et al*, 2005).

Desta forma, para alcançar o objetivo dessa pesquisa, seguiram-se os seguintes estágios no desenvolvimento da SEM, como indicado por Hair Jr. *et al*, (2005):

- 1) Para o desenvolvimento de um modelo teórico plausível, embasou-se a perspectiva teórica da pesquisa. Nessa etapa, foram determinados as relações e o parâmetro de modelo de interesse (HAIR *et al*. 2005), de forma que não ocorreu omissão de variáveis devido

ao alto número de variáveis, nem houve inclusão excessiva de variáveis. Ou seja, as variáveis foram incluídas de forma parcimoniosa com a intenção de alcançar um modelo teoricamente conciso. Nesse sentido, Hair et al. (2005) ressaltam que a inclusão excessiva de variáveis (acima de 20) pode dificultar a interpretação dos resultados, principalmente o de significância estatística (sig), mas que ao mesmo tempo não se deve omitir um conceito devido à quantidade de variáveis estar ficando grande.

- 2) A representação pictórica das relações interdependentes das variáveis é denominada de diagrama de caminhos. Além da visualização das relações, este permitiu à pesquisadora apresentar as relações preditivas entre os construtos (relações entre as variáveis dependentes e independentes), bem como as relações associativas (correlações) entre os construtos e até mesmo indicadores (HAIR et al. 2005).
- 3) A conversão do diagrama de caminhos em um conjunto de modelos estruturais e de mensuração refere-se a: a) aferir o diagrama de caminhos em um conjunto de estruturais propostas; b) a especificação do modelo de mensuração, que agora passa a ser confirmatório, em que a pesquisadora passa a ter o controle completo sobre quais variáveis descrevem cada construto; c) determinar o número de indicadores dos construtos; d) explicar a confiabilidade de construtos; e) identificar as correlações de construtos e indicadores (HAIR et al. 2005).
- 4) Na escolha do tipo de matriz de entrada e estimação do modelo proposto, o modelo foi estimado pelo método de Mínimos Quadrados Parciais PLS-PM.; quanto aos dados perdidos, não ocorreram, uma vez que foi escolhida a técnica listwise e foi utilizada a técnica de estimação de bootstrapping (HAIR et al. 2005).
- 5) A avaliação da identificação do modelo estrutural baseia-se no princípio de que deve-se ter uma equação separada e única para estimar cada coeficiente. Nesta etapa, foram determinados os graus de liberdade e corrigidos os problemas de identificação (HAIR et al. 2005).
- 6) Na avaliação de critérios de qualidade de ajuste, realizou-se a avaliação da adequação e ajuste geral do modelo por meio de medidas de adequação absoluta, de ajuste incremental e de parcimônia (HAIR et al. 2005).
- 7) Na interpretação e modificação do modelo, ocorreu a interpretação dos resultados em termos empíricos e práticos, além do exame de modificações do modelo potencialmente significantes (HAIR et al. 2005).

A modelagem de equações estruturais foi desenvolvida no software SmartPLS, versão 3.0. O referido programa utiliza o modelo de mensuração de mínimos quadrados parciais (PLS) (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

3.6.4 Técnicas de análise dos dados: análise de conteúdo – AC

Todas as entrevistas foram gravadas mediante consentimento. Elas foram transcritas e analisadas pela análise de conteúdo. Bardin (2004) define a análise de conteúdo como um conjunto de instrumentos metodológicos, em constante aperfeiçoamento, que se dispõe a analisar diferentes fontes de conteúdo. Através da análise de conteúdo, pretende-se ter uma compreensão mais aprofundada das falas dos participantes permitindo um entendimento dos significados de suas expressões.

Os procedimentos da análise de conteúdo foram baseados nos moldes propostos por Melo et al. (2007), estruturados em três fases, a saber:

- 1) Preparação: nesta fase, os dados das entrevistas gravadas foram transcritos e organizados (por perguntas e codificados os participantes) para as etapas seguintes, e cada entrevista teve duração média de uma hora;
- 2) Tabulação quantitativa: os dados foram organizados e apresentados, ou seja, inventariados, em formato de tabelas, o que possibilitou visão ampliada, a identificação de reincidências de palavras e expressões ditas pelos entrevistados, contradições e relevâncias nas entrevistas (BARDIN, 2004);
- 3) Análise ou categorização temática; para tanto se utilizou o processo por “caixas”. Nesse procedimento, as categorias são definidas *a priori* de acordo com o funcionamento teórico hipotético, no qual as mesmas são repartidas com certa organização dentro das categorias pré-estabelecidas, após as leituras e releituras das entrevistas já trabalhadas nos passos anteriores (BARDIN, 2004).

Depois do desenvolvimento dos passos acima, foram extraídos trechos de entrevistas para serem colocados nas análises com intuito de exemplificar as falas dos jovens e apresentar a interpretação de acordo com a teoria que embasa esta pesquisa.

3.7 Etapa de triangulação

Nesta etapa, foi realizada interpretação dos dados integrando os resultados quantitativos advindos dos questionários e qualitativos provenientes das entrevistas (triangulação metodológica), com o intuito de obter maior amplitude e profundidade na pesquisa. A análise de ambas as etapas permitiu comparações e visualização dos pontos convergentes e divergentes que corroboram e difere da literatura. O quadro 4, a seguir, sintetiza os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa.

Quadro 4: Resumo da metodologia

Objetivos específicos	Abordagens	Fonte de dados	Técnicas de coleta de dados	Técnicas de análise de dados
a) Descrever as dimensões de justiça organizacional na percepção de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO de Belo Horizonte.	Quantitativa e Qualitativa	Respondentes questionário e entrevistados	Questionário e entrevista	Análise estatística: 1) análise fatorial exploratória-AFE (multivariada); 2) estatística medidas de posição e dispersão (descritiva uni variada); 3) modelagem de equações estruturais - SEM (multivariada). Análise de conteúdo.
b) Descrever os preditores das vivências de prazer e sofrimento na percepção desses jovens.	Quantitativa e Qualitativa	Respondentes questionário e entrevistados	Questionário e entrevista	Análise estatística: 1) análise fatorial exploratória-AFE (multivariada); 2) estatística medidas de posição e dispersão (descritiva uni variada); 3) modelagem de equações estruturais - SEM (multivariada). Análise de conteúdo.
c) Verificar em que medida as dimensões de justiça organizacional impactam as vivências de prazer e sofrimento na percepção de jovens trabalhadores.	Quantitativa e Qualitativa	Respondentes questionário e entrevistados	Questionário e entrevista	Análise estatística: 1) análise fatorial exploratória-AFE (multivariada); 2) estatística medidas de posição e dispersão (descritiva uni variada); 3) modelagem de equações estruturais - SEM (multivariada). Análise de conteúdo.

Fonte: elaborado pela autora (2018).

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os resultados são apresentados em três seções. Primeiramente, analisa-se a parte quantitativa, englobando a caracterização dos respondentes, análise fatorial exploratória,

medidas de posição e dispersão e os percentuais de respondentes por níveis de análise, e a modelagem de equações estruturais. Em seguida, apresenta-se a parte qualitativa, com a descrição dos entrevistados e a análise de conteúdo das entrevistas. E, por último, tem-se a realização da discussão dos dados, integrando os dados qualitativos e quantitativos e triangulando e sintetizando os resultados obtidos.

4.1 Parte Quantitativa da pesquisa

A estrutura de apresentação dos dados quantitativos foi disposta da seguinte maneira: a primeira parte trata 1) do perfil sociodemográfico e ocupacional dos jovens trabalhadores respondentes; 2) trata da análise fatorial exploratória (AFE); 3); em seguida apresentam-se os dados referentes às percepções de justiça organizacional e às vivências de prazer e sofrimento no trabalho, com suas medidas de posição e dispersão e os percentuais de respondentes por níveis de análise; e, por último, a 5) modelagem das equações estruturais (SEM).

4.1.1 Perfil sociodemográfico dos respondentes

Entre os respondentes dos questionários, foi identificada a predominância do sexo feminino, que representou 61,70% da amostra, com idade entre 14 a 26 anos, a faixa etária se estendeu a 26 anos devido a participação de um jovem com deficiência. Ocorreu predominância da faixa etária entre 17 e 19 anos (58,40%). O estado civil predominante foi solteiro (98,60%). No que tange à cor de pele, a maioria dos pesquisados se consideram pardos (51,30%). Na tabela 1, estas características são expostas e os dados proeminentes estão destacados com negrito.

A maioria dos jovens possui escolaridade de ensino médio incompleto (41,60%) e ensino médio completo (40,10%), seguida de ensino superior incompleto (15%). Os jovens que possuem a escolaridade de superior incompleto estão na faixa etária de 17 a 22 anos, o que demonstra que estes estão dando continuidade aos seus estudos, sem uma considerável pausa de tempo. Tal fato corrobora a literatura, de que a juventude atual tem feito um investimento maior na educação formal preocupando-se com sua inserção no mercado de trabalho (OIT, 2009).

A escolaridade dos pais dos jovens concentra-se principalmente no ensino fundamental incompleto (35,40%) e ensino médio completo (31,20%), e suas mães possuem ensino médio

incompleto (33,30%), seguido de ensino fundamental completo (26,40%).

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico dos respondentes

Dados	Categoria	Nº de respondentes	% de respondentes
Sexo	Masculino	254	38,30
	Feminino	410	61,70
Idade	Até 16 anos	126	19,00
	De 17 a 19 anos	386	58,40
	De 20 a 23 anos	148	22,40
	De 24 a 27 anos	1	0,20
Estado Civil	Solteiro	653	98,60
	Casado/união estável	9	1,40
	Desquitado/divorciado/separado	0	0,00
Escolaridade	Ensino fundamental incompleto	9	1,40
	Ensino fundamental completo	11	1,70
	Ensino médio incompleto	274	41,60
	Ensino médio completo	264	40,10
	Ensino superior incompleto	99	15,00
	Ensino superior completo	2	0,30
Escolaridade do Pai	Ensino fundamental incompleto	213	35,40
	Ensino fundamental completo	63	10,50
	Ensino médio incompleto	68	11,30
	Ensino médio completo	188	31,20
	Ensino superior incompleto	17	2,80
	Ensino superior completo	39	6,50
	Pós-graduação	14	2,30
Escolaridade Mãe	Ensino fundamental incompleto	167	26,40
	Ensino fundamental completo	71	11,20
	Ensino médio incompleto	85	13,40
	Ensino médio completo	211	33,30
	Ensino superior incompleto	31	4,90
	Ensino superior completo	55	8,70
	Pós-Graduação	13	2,10
Cor da Pele	Branco	209	31,80
	Preto	90	13,70
	Pardo	337	51,30
	Amarelo	16	2,40
	Indígena	3	0,50
	Outra	2	0,30

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Relacionando a escolaridade dos pesquisados com seus pais, tem-se que, dentre os jovens que possuem ensino médio incompleto, a maior parte de seus pais (56,3%) possuem escolaridade inferior (46,6%) ou igual (9,7%) a sua, seguida de 43,7% de pais que possuem escolaridade superior a dos pesquisados. Ao comparar os jovens que possuem o ensino médio completo com seus pais, a maior parte de seus pais passa a ter escolaridade inferior ou igual a sua (90,9%), sendo escolaridade inferior (63,2%) e igual (27,7%). E 77,7% dos pais dos jovens com escolaridade de ensino superior incompleto possuem escolaridade inferior a dos jovens. Isto demonstra que o aumento da escolaridade dos jovens não é acompanhado pela escolaridade dos seus pais (Tabela 2).

Em relação à comparação de escolaridade dos jovens pesquisados com a de suas mães, nota-se que 51% das mães dos jovens com escolaridade de ensino médio incompleto possuem escolaridade maior que estas, com destaque para as mães com ensino médio que figura com 34,4%. E 34,7% das mães possuem escolaridade menor do que ensino médio incompleto. Já entre os jovens que possuem escolaridade de médio completo, a maior parte de suas mães (56,5%) tem até o ensino médio incompleto, seguida de 32,9%, que possuem a mesma escolaridade dos jovens, e apenas 10,6% com escolaridade superior ao ensino médio. E no que tange aos jovens com escolaridade de superior incompleto, tem-se que suas mães majoritariamente (74,2%) possuem escolaridade inferior às suas.

Tabela 2 - Comparação da escolaridade dos jovens com a de seus pais e mães

Escolaridade dos Jovens		Escolaridade dos Pais		Escolaridade das Mães	
		Nº de respondentes	% acumulado	Nº de respondentes	% acumulado
Ensino Fundamental Incompleto	Ensino Fundamental Incompleto	50,0	50,0	44,4	44,4
	Ensino Fundamental Completo	16,7	66,7	11,1	55,6
	Ensino Médio Incompleto	16,7	83,3	11,1	66,7
	Ensino Médio Completo	0,0	0,0	22,2	88,9
	Ensino Superior Incompleto	16,7	100,0	11,1	100,0
	Ensino Fundamental Completo	11,1	44,4	11,1	44,4
	Ensino Médio Incompleto	22,2	66,7	11,1	55,6
	Ensino Médio Completo	11,1	77,8	33,3	88,9
	Ensino Superior Completo	11,1	88,9	11,1	100,0
	Pós-Graduação	11,1	100,0	0,0	0,0
Ensino Médio Incompleto	Ensino Fundamental Incompleto	35,6	35,6	23,6	23,6
	Ensino Fundamental Completo	10,9	46,6	11,2	34,7
	Ensino Médio Incompleto	9,7	56,3	14,3	49,0
	Ensino Médio Completo	34,4	90,7	34,4	83,4
	Ensino Superior Incompleto	2,4	93,1	6,9	90,3
	Ensino Superior Completo	4,5	97,6	7,7	98,1
		Pós-Graduação	2,4	100,0	1,9
Ensino Médio Completo	Ensino Fundamental Incompleto	38,8	38,8	31,4	31,4
	Ensino Fundamental Completo	10,7	49,6	12,9	44,3
	Ensino Médio Incompleto	13,6	63,2	12,2	56,5
	Ensino Médio Completo	27,7	90,9	32,9	89,4
	Ensino Superior Incompleto	1,7	92,6	3,1	92,5
	Ensino Superior Completo	5,8	98,3	6,3	98,8
		Pós-Graduação	1,7	100,0	1,2
Ensino Superior Incompleto	Ensino Fundamental Incompleto	26,6	26,6	19,6	19,6
	Ensino Fundamental Completo	8,5	35,1	6,2	25,8
	Ensino Médio Incompleto	8,5	43,6	15,5	41,2
	Ensino Médio Completo	34,0	77,7	33,0	74,2
	Ensino Superior Incompleto	6,4	84,0	4,1	78,4
	Ensino Superior Completo	12,8	96,8	16,5	94,8
		Pós-Graduação	3,2	100,0	5,2
Ensino Superior Completo	Ensino Médio Completo	50,0	50,0	0,0	0,0
	Ensino Superior Completo	50,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Semelhante à comparação dos pais, percebe-se que, à medida que jovens pesquisados aumentam sua escolaridade, há uma tendência de um não acompanhamento por parte da escolaridade das mães, elucidando aqui que os jovens marcaram como mãe a pessoa que eles consideram como tal, abrindo assim brechas para termos escolaridades de avós, que, em geral

pela idade mais avançada, possuem menor escolaridade.

4.1.1.2 Perfil ocupacional dos respondentes

Em termos profissionais, a maior parte (56,9%) dos jovens possui tempo de trabalho entre seis meses e dois anos de trabalho, incluindo o trabalho formal e informal. Em relação ao tempo de trabalho na empresa atual, a maioria (43,4%) possui entre seis meses a um ano, distribuída em diversos ramos de empresas, destacando-se aqueles que trabalham no comércio (18,3%). Dentre os pesquisados, 96,4% responderam que recebem bolsa-auxílio ou salário, para desempenharem as atividades nas empresas contratantes, recebendo salários que variam de R\$ 370,00 a R\$ 1.800,00, com salário médio de R\$ 626,74. A variação de salários desses jovens pode ser explicada pelo fato de estes serem contratados por empresas diferentes, nas quais cada um possui uma base salarial, e também pelo fato de jovens trabalhadores possuírem cargas de trabalho que variam de quatro a seis horas de trabalho.

A Tabela 3 sintetiza as características profissionais dos jovens trabalhadores analisados, destacando em negrito os dados que se referem à maioria dos respondentes.

Em relação à renda familiar, tem-se que a renda total de todos os membros da família dos jovens, em sua maioria, está entre um e dois salários mínimos (32,1%). O percentual acumulado das famílias que recebem até quatro salários mínimos é de 81,2%, o que vai ao encontro da política do ESPRO de priorizar em seu atendimento jovens em condições de vulnerabilidade social no aspecto econômico. Para conseguir emprego através do ESPRO, 73,2% pediram indicação de parentes, amigos ou colegas. Em relação a terem participado de cursos anteriores no ESPRO, 53,3% dos jovens fizeram o curso de formação para o mercado de trabalho, FMT. Em termos do trabalho atual, a maioria dos jovens (78,6%) não procurou por outro emprego no mês anterior à pesquisa, consoante a isso, 70,3% afirmaram que nunca pensaram em se demitir do seu trabalho.

Tabela 3 - Perfil profissional dos respondentes

Dados	Categoria	Nº de respondentes	% de respondentes
Tempo de trabalho	Menos de 6 meses	140	21,4
	De 6 meses a 1 ano	192	29,4
	De 1,1 a 2 anos	180	27,5
	De 2,1 a 3 anos	73	11,2
	De 3,1 a 5 anos	39	6,0
	Mais de 5,1 anos	30	4,5
Ramo da empresa onde trabalha atualmente	Serviço ou Administração Pública	57	8,7
	Mineração, agricultura ou criação de animais	2	0,3
	Indústria	63	9,6
	Comércio	120	18,3
	Bancos, Instituições financeiras ou Agências de crédito	82	12,5
	Transporte e comunicações	65	9,9
	Hotelaria ou Restaurante	6	0,9
	Construção Civil	19	2,9
	Saúde	88	13,4
	Educação	51	7,8
Outro	103	15,7	
Tempo na empresa atual	Menos de 6 meses	254	38,8
	De 6 meses a 1 ano	284	43,4
	De 1,1 a 2 anos	114	17,4
	De 2,1 a 3 anos	2	0,3
	De 3,1 a 5 anos	0	0
	Mais de 5,1 anos	0	0
Renda familiar total	Até 1 salário mínimo SM (até R\$ 954,00)	61	9,3
	de 1 SM a 2 SM (de R\$1.908,01 a R\$1.908,01)	210	32,1
	De 2 SM a 3 SM (de R\$ 954,00 a R\$2.862,00)	156	23,9
	De 3 SM a 4 SM (de R\$2.862,01 a R\$3.816,00)	104	15,9
	De 4 SM a 5 SM (de R\$3.816,01 a R\$4.770,00)	72	11
	De 5 SM a 7 SM (de R\$4.770,01 a R\$6678,00)	31	4,7
	De 7 SM a 10 SM (de R\$6.678,01 a R\$9.540,00)	14	2,1
	De 10 SM a 20 SM (de R\$9.540,01 a R\$19.080,00)	4	0,6
Acima de 20 SM (acima de R\$19.080,01)	2	0,3	

(Continuação)

Dados	Categoria	Nº de respondentes	% de respondentes
Procurou trabalho/ estágio nos últimos 30 dias	Sim	141	21,4
	Não	517	78,6
Consultou parente, amigo ou colega para conseguir trabalho/ estágio	Sim	481	73,2
	Não	176	26,8
Participou de cursos do ESPRO anteriormente	Sim	351	53,3
	Não	307	46,7
Pensou em se demitir do seu trabalho	Nunca	466	70,3
	Raramente	96	14,5
	Às vezes	82	12,4
	Frequentemente	12	1,8
	Sempre	7	1,1
Foi ao médico nos últimos 3 meses	Sim	293	44,3
	Não	369	55,7
Entrou de licença médica nos últimos 3 meses	Sim	268	40,5
	Não	393	59,5
Férias no último ano	Sim	50	7,6
	Não	609	92,4

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Em relação à saúde dos pesquisados, tem-se que 55,7% procuraram médico nos três meses, sendo que 59,5% dos jovens saíram de licença médica nos últimos três meses e que apenas 7,6% gozaram de férias no último ano, considerando todos os trabalhos do jovem neste período. Ao considerar que 49,2% destes jovens possuem mais de um ano de experiência de trabalho, o percentual de 92,4% de jovens que não tiraram férias e o alto número de afastamento no trabalho (40,5%), percebe-se que é preciso aprofundar nas análises de vivências de sofrimento, especificamente as de esgotamento profissional.

Em resumo, a maioria dos jovens trabalhadores pesquisados é do sexo feminino, com maior concentração na faixa etária entre 17 e 19 anos, solteiros, pardos, com ensino médio incompleto, renda familiar total de até quatro salários mínimos, com maior concentração na faixa de 1 a 2 salários mínimos, e atuação na empresa atual de seis meses a um ano, com o comércio como ramo da empresa que mais se destacou.

Depois da caracterização do perfil sociodemográfico e profissional dos jovens trabalhadores pesquisados, na seção seguinte, são exploradas as características relacionadas à sua percepção de justiça organizacional.

4.1.2 Análise fatorial Percepção de justiça organizacional e à vivência de prazer e sofrimento no trabalho

Nesta seção, as AFEs de percepção de justiça organizacional e de vivência de prazer e sofrimento foram desenvolvidas, com o intuito de redução dos dados, por meio do agrupamento das inter-relações entre as variáveis (itens do questionário) em um número menor de variáveis latentes (DAMÁSIO; DUTRA, 2017). Destaca-se que todas as decisões tomadas no decorrer da realização da AFE tiveram suporte teórico e foram baseadas nos critérios determinados na literatura.

Com o intuito de obter uma estrutura fatorial adequada, foram utilizadas as seguintes técnicas estatísticas: análises de comunalidades, teste KMO, análise da variância, análise da matriz rotacionada e alfas de Cronbach e teste de correlação de Pearson.

4.1.2.1 Análise fatorial percepção de justiça organizacional

De acordo com o recomendado pela literatura (HAIR Jr. et al, 2005), foram realizados os seguintes procedimentos para realizar a AFE de justiça organizacional, já sabendo que o construto seria dividido em três fatores (definido pelo Scree de Cattell).

Foi apurada (1) a comunalidade de justiça organizacional, verificando as variáveis que possuíam carga fatorial menor que 0,5 e excluindo-as. A princípio, tinham-se, de acordo com o questionário validado Rego (2002) e Rego et al., (2002) as dimensões de justiça distributiva, composta por 5 variáveis (perguntas); a dimensão processual, composta por 6 variáveis; e a justiça interacional composta por 10 variáveis. Após a exclusão pelo critério de comunalidade, restaram 3 variáveis na justiça distributiva; 3 variáveis na processual e as mesmas 10 na interacional.

Das variáveis que não foram consideradas significativas para os jovens, tem-se a visão de justiça nas recompensas devido a sua experiência profissional e estresse a que é cometido, a visão de que a empresa utiliza as mesmas regras para todos os empregados; e que possui regras que impedem que as pessoas responsáveis pelas decisões levem vantagens pessoais; e a questão

de permitir a participação dos empregados na formulação das regras (Tabela 4).

Tabela 4 – Comunalidade de Justiça Organizacional

Indicador	Rótulo da variável observada	Comunalidade
v1	Sou recompensado, de maneira justa, por minha responsabilidade no trabalho.	,791
v3	Sou recompensado, de maneira justa, por meus esforços no trabalho.	,876
v4	Sou recompensado, de maneira justa, pela qualidade do trabalho que apresento.	,856
v6	A empresa onde trabalho utiliza regras bem-definidas.	,528
v9	A empresa onde trabalho possui regras que foram definidas a partir de informações precisas.	,696
v11	A empresa onde trabalho possui regras que foram elaboradas com base em padrões éticos.	,673
v12	O meu superior mostra interesse genuíno em ser justo comigo.	,609
v13	O meu superior é completamente sincero e franco comigo	,529
v14	O meu superior me trata com respeito e consideração.	,559
v15	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.	,598
v16	O meu superior me ensina a fazer melhor o meu trabalho.	,752
v17	Ao decidir sobre o meu trabalho, o meu superior me fornece explicações com sentido para mim.	,749
v18	O meu superior oferece justificativa adequada para as decisões relativas ao meu trabalho.	,697
v19	O meu superior explica claramente qualquer decisão relacionada com as minhas funções.	,718
v20	O meu superior me apoia no desenvolvimento das minhas atividades.	,724
v21	O meu superior me passa confiança quando explica as atividades que devo realizar.	,680

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Sintetizando, nesse estágio a solução fatorial de justiça organizacional, apresentou uma redução de 5 variáveis por estas não alcançarem o critério mínimo de 0,5 na comunalidade, ou seja, não demonstraram força estatística, de forma que, nos próximos estágios, a justiça organizacional será considerada em três fatores, com um total de 16 variáveis.

Em seguida, realizaram-se (2) os testes de Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) e Bartlett de esfericidade tendo como resultados do KMO (0,932), o que pode ser considerado como “excelente” uma vez que este, para ser considerado como satisfatório, deve apresentar o valor mínimo de 0,50 (HAIR et al., 2005) (Tabela 5).

Tabela 5 – Teste KMO e Bartlett de justiça organizacional

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,932
	Aprox. Qui-quadrado	7229,667
Teste de esfericidade de Bartlett	df	120
	Sig.	0,000

Fonte: dados da pesquisa (2018)

E o teste de Bartlett apresentou resultado de cálculo do qui-quadrado de 7229,667 com 120 graus de liberdade ao nível de 5% de significância (Tabela 5). O resultado de significância igual a 0,000 permite rejeitar H_0 = a matriz de correlação não é diferente da matriz de identidade e aceitar H_1 = a matriz de correlação é diferente da matriz de identidade (MATTAR; OLIVEIRA; MOTTA, 2014).

Em seguida, foi realizado o (3) método fatorial de variância total apresentado na tabela 6, por meio do qual observa-se a formação de três fatores (extraídos no *scree plot*) que explicam 68,965% da variância, o que se configura como satisfatório, uma vez que apresentou valor maior que 60%, valor considerado como satisfatório em ciências sociais (HAIR et al., 2005; MATTAR; OLIVEIRA; MOTTA, 2014).

Tabela 6 – Teste variância total de Justiça Organizacional

Dimensões	Autovalores iniciais >1	% de variância	% de variância acumulativa
1	1,664	10,401	10,41
2	1,319	8,244	18,645
3	8,051	50,320	68,965

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Também é possível visualizar que o fator 3 (justiça interacional) é o que mais explica a variância das variáveis (50,32%).

(4) Rotacionando-se os fatores com o método varimax, os resultados obtidos ficaram todos acima de 0,50 (Tabela 7), o que indica que existe significância prática (HAIR Jr et al, 2005).

Tabela 7 – Matriz rotacionada de Justiça Organizacional

Indicador	Rótulo da variável observada	Dimensões		
		1. Justiça distributiva	2. Justiça processual	3. Justiça Interacional
v1	Sou recompensado, de maneira justa, por minha responsabilidade no trabalho.	0,833		
v3	Sou recompensado, de maneira justa, por meus esforços no trabalho.	0,887688554		
v4	Sou recompensado, de maneira justa, pela qualidade do trabalho que apresento.	0,871		
v6	A empresa onde trabalho utiliza regras bem-definidas.		0,6616398	
v9	A empresa onde trabalho possui regras que foram definidas a partir de informações precisas.		0,804	
v11	A empresa onde trabalho possui regras que foram elaboradas com base em padrões éticos.		0,8028763	
v12	O meu superior mostra interesse genuíno em ser justo comigo.			0,6764585
v13	O meu superior é completamente sincero e franco comigo			0,654389431
v14	O meu superior me trata com respeito e consideração.			0,693128
v15	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.			0,738941894
v16	O meu superior me ensina a fazer melhor o meu trabalho.			0,8458037
v17	Ao decidir sobre o meu trabalho, o meu superior me fornece explicações com sentido para mim.			0,844765806
v18	O meu superior oferece justificativa adequada para as decisões relativas ao meu trabalho.			0,8077065
v19	O meu superior explica claramente qualquer decisão relacionada com as minhas funções.			0,801623221
v20	O meu superior me apoia no desenvolvimento das minhas atividades.			0,8044986
v21	O meu superior me passa confiança quando explica as atividades que devo realizar.			0,780819861

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Note-se que o poder explicativo do fator 3, após a solução rotacionada, continua alto (7,65); isso pode ser explicado pelo fato de o fator 3 ser composto por 10 variáveis, enquanto os fatores 1 e 2 são compostos por apenas 3 variáveis em cada. Conforme determinação da literatura, após ter o resultado satisfatório na solução fatorial, foram atribuídos rótulos às dimensões observadas, a saber: justiça distributiva, justiça processual e justiça interacional

(HAIR Jr et al, 2005).

Após os estágios anteriores, têm-se como resultado da análise fatorial, três fatores [justiça distributiva, processual e interacional] compostos pelas variáveis [1, 3, 4], [6, 9, 11] e [12, 13, 14,15, 16, 17, 18, 19, 20, 21], respectivamente. Em comparação aos achados de Ferreira (2017), que utilizou o mesmo questionário de justiça organizacional, também aplicado a jovens de Belo Horizonte assistidos pelo ESPRO, a dimensão justiça distributiva permaneceu com as mesmas variáveis [1, 3, 4]. A dimensão de justiça processual manteve a variável v9 e obteve a v8 que não foi mantida neste estudo; na justiça interacional, este estudo manteve a mais, as variáveis [11, 12, 13, 14,15], tendo o restante das variáveis [17, 18, 19, 20 e 21] aparecido em ambas as pesquisas. O número de 16 variáveis consideradas neste estudo atende ao requisito de no máximo 20 variáveis, que proporciona uma melhor interpretação dos resultados no tocante à significância estatística (sig) (HAIR Jr et al., 2005).

Na sequência, foi (5) realizada a análise separada por fatores, por meio do alfa de *Cronbach* das variáveis mantidas para verificar a confiabilidade da matriz fatorial (Tabela 8), e o resultado deste teste possibilita avaliar a magnitude dos relacionamentos diretos entre as variáveis observadas associadas a cada construto, mostrando a consistência em suas medidas (BATAGLIA; SILVA; PORTO, 2009).

Tabela 8 – Alfa de Cronbach das dimensões de Justiça Organizacional

Dimensão	Alfa de Cronbach	Nº de itens
1. Justiça distributiva	,907	3
2. Justiça processual	,701	3
3. Justiça interacional	,941	10

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Os valores referências do alfa de *Cronbach* são no mínimo 0,70, sendo aceito até 0,60 para pesquisas exploratórias. Os valores aferidos nas três dimensões, justiça distributiva (0,907), justiça processual (0,710) e justiça interacional (0,941) foram superiores ao valor mínimo de referência; diante de tal resultado, julgou-se como positiva a confiabilidade dessas (HAIR Jr et al., 2005).

Após a confirmação da confiabilidade das escalas, continuou-se (6), realizando o teste de correlação de Pearson para verificação da validade convergente e discriminante (HAIR Jr.

et al, 2005). Este foi realizado pela comparação entre os escores fatoriais e escalas somatórias de cada dimensão (HAIR et al., 2005). Os resultados foram expostos na Tabela 9.

Tabela 9 – Matriz de correlação de Pearson

		JD	JP	JI
Escore fatorial 1	Correlação de Pearson	,947**	,287**	,242**
	Sig. (2 extremidades)	0,000	,000	,000
Escore fatorial 2	Correlação de Pearson	,243**	,941**	,167**
	Sig. (2 extremidades)	,000	0,000	,000
Escore fatorial 3	Correlação de Pearson	,209**	,169**	,947**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	0,000
JD	Correlação de Pearson	1	,388**	,534*
	Sig. (2 extremidades)		,000	,000
JP	Correlação de Pearson	,388**	1	,464**
	Sig. (2 extremidades)	,000		,000
JI	Correlação de Pearson	,534*	,464*	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	

Nota: ** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* Correlação significativa ao nível 0.5

Fonte: dados da pesquisa (2018)

A validade convergente foi confirmada pelos autovalores de coeficiente de correlação, entre o escore fatorial 1 e dimensão justiça distributiva – JD (0,947); entre o escore fatorial 2 e a dimensão justiça processual – JP (0,941); e escore fatorial 3 e a dimensão justiça interacional – JI (0,947). Simultaneamente, é possível perceber que cada escore fatorial possui validade convergente com a dimensão que está avaliando o mesmo construto (HAIR Jr et al., 2005); assim, por exemplo, o escore fatorial 1 e a dimensão JD dizem sobre a justiça distributiva.

Quanto à validade discriminante, verificou-se um baixo valor entre escore fatorial 1 e as dimensões JP (0,287) e JI (0,242); entre o escore fatorial 2 e as dimensões JD (0,243) e JI (0,167); e entre o escore fatorial 3 e JD (0,209) e JP (0,169). Isto indica que cada escore fatorial corresponde a uma dimensão distinta. Denota-se que, ao verificar as correlações entre as

dimensões, percebe-se que as dimensões JD e JI possuem correlação de 0,534, ficando acima de 0,5, número considerado significativo. Tal achado é divergente dos resultados de Ferreira (2017) que encontrou uma correlação não considerável entre essas variáveis de 0,350.

4.1.2.2 Análise fatorial vivências de prazer e sofrimento no trabalho

Para AFE de vivências de prazer e sofrimento, foram realizados os mesmos procedimentos da AFE de justiça organizacional, já sabendo que o construto seria dividido em três fatores (definido pelo *Scree* de Cattell).

Primeiro, foi apurada (1) a comunalidade de prazer e sofrimento, verificando as variáveis que possuíam carga fatorial menor que 0,5 e excluindo-as. A princípio, de acordo com o questionário validado por Mendes e Ferreira (2007), tinham-se os fatores ligados a prazer: liberdade de expressão (composta por 8 variáveis) e realização profissional (composto por 9 variáveis); e ligados ao sofrimento: esgotamento profissional (composto por 07 variáveis) e falta de reconhecimento (composto por 08 variáveis). Após a exclusão pelo critério de comunalidade, o fator liberdade de expressão foi eliminado, pois todas as suas variáveis apresentaram carga fatorial $< 0,5$. No fator realização profissional, restaram 7 variáveis; no esgotamento profissional, ficaram 5 variáveis; e, no fator falta de reconhecimento, permaneceram 07 variáveis.

Sintetizando, nesse estágio, a solução fatorial de prazer e sofrimento apresentou uma redução de 13 variáveis por estas não alcançarem o critério mínimo de 0,5 na comunalidade, ou seja, não demonstraram força estatística. Dessa forma, nos próximos estágios, as vivências de prazer e sofrimento serão consideradas em três fatores, com um total 19 de variáveis.

Tabela 10 – Comunalidade de Prazer e Sofrimento

Indicador	Rótulo da variável observada	Comunalidade
v30	Satisfação.	0,619
v32	Orgulho pelo que faço.	0,760
v33	Bem-estar.	0,778
v34	Realização profissional.	0,751
v35	Valorização.	0,792
v36	Reconhecimento.	0,751
v37	Identificação com as minhas tarefas.	0,669
v39	Esgotamento emocional.	0,704
v40	Estresse.	0,803
v41	Insatisfação.	0,670
v42	Sobrecarga.	0,753
v43	Frustração.	0,776
v46	Falta de reconhecimento do meu esforço.	0,716
v47	Falta de reconhecimento do desempenho	0,702
v48	Desvalorização	0,801
v49	Indignação	0,805
v50	Inutilidade	0,791
v51	Desqualificação	0,753
v52	Injustiça	0,724

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Depois, realizaram-se (2) os testes de Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) e *Bartlett* de esfericidade tendo como resultados do KMO 0,944, sendo estatisticamente significativo, uma vez que este, para ser considerado como satisfatório, deve apresentar o valor mínimo de 0,50 (HAIR et al., 2005) (Tabela 11).

Tabela 11 – Teste KMO e *Bartlett* de Prazer e Sofrimento

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,944
	Aprox. Qui-quadrado	11559,24
	Df	171
Teste de esfericidade de Bartlett	Sig.	0,000

Fonte: dados da pesquisa (2018)

E o teste de *Bartlett* apresentou resultado de cálculo do qui-quadrado de 11559,24 com 171 graus de liberdade ao nível de 5% de significância (Tabela 11). O resultado de significância igual a 0,000 permite rejeitar H_0 (= a matriz de correlação não é diferente da matriz de identidade) e aceitar H_1 (= a matriz de correlação é diferente da matriz de identidade) (MATTAR; OLIVEIRA; MOTTA, 2014).

Em seguida, foi realizado o (3) método fatorial de variância total, apresentado na Tabela 12. Observa-se a formação de três fatores (extraídos no *scree plot*) explicam 74,30% da variância acumulada, o que é considerado como satisfatório, uma vez que apresentou valor maior que 60%, considerado como satisfatório em ciências sociais (HAIR et al., 2005; MATTAR; OLIVEIRA; MOTTA, 2014).

Tabela 12 – Teste de variância total de Prazer e Sofrimento

Dimensões	Autovalores iniciais >1	% de variância	% de variância acumulativa
1	10,404	54,756	54,756
2	2,346	12,349	67,105
3	1,368	7,199	74,304

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Percebe-se que o poder explicativo do fator 1 é o mais alto (10,404), sendo também o que mais (54,756%) explica a porcentagem de variância explicada por cada fator latente nos dados reais (DAMÁSIO; DUTRA, 2017). Após ter o resultado satisfatório da AFE, foram atribuídos rótulos às dimensões observadas: realização profissional, falta de reconhecimento e esgotamento profissional, conforme indicado pela literatura (HAIR Jr et al., 2005).

(4) Rotacionando-se os fatores com o método varimax, tem-se como as dimensões se agrupam nos fatores, e os resultados obtidos ficaram todos acima de 0,50, o que indica que existe significância prática (HAIR Jr et al., 2005) (Tabela 13).

Tabela 13 – Matriz rotacionada de Prazer e Sofrimento

Indicador	Rótulo da variável observada	1. Realização Profissional	2. Falta de Reconhecimento	3. Esgotamento Profissional
v30	Satisfação	0,704628		
v32	Orgulho pelo que faço	0,836362		
v33	Bem-estar	0,801065		
v34	Realização profissional	0,84038		
v35	Valorização	0,815921		
v36	Reconhecimento	0,782984		
v37	Identificação com as minhas tarefas	0,789222		
v39	Esgotamento emocional			0,797181
v40	Estresse			0,843546
v41	Insatisfação			0,638841
v42	Sobrecarga			0,799902
v43	Frustração			0,727257
v46	Falta de reconhecimento do meu esforço		0,700992	
v47	Falta de reconhecimento do desempenho		0,689288	
v48	Desvalorização		0,805243	
v49	Indignação		0,790171	
v50	Inutilidade		0,813649	
v51	Desqualificação		0,807354	
v52	Injustiça		0,781618	

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Em síntese até o estágio atual, tem-se 01 fator ligado a prazer: realização profissional, e dois fatores referentes ao sofrimento no trabalho: falta de reconhecimento e esgotamento profissional, resultando em 19 variáveis (perguntas do questionário) a serem analisadas nas próximas etapas.

No próximo estágio, (5) foi feita a análise separada por fatores, através do cálculo do alfa de Cronbach (Tabela 14), para verificar a aceitabilidade dos escores e determinar a confiabilidade da matriz fatorial (BATAGLIA; SILVA; PORTO, 2009).

Tabela 14 – Alfa de Cronbach Prazer e Sofrimento

Dimensão	Alfa de Cronbach	Nº de itens
1. Realização profissional	,936	7
2. Falta de Reconhecimento	,943	7
3. Esgotamento Profissional	,906	5

Fonte: dados da pesquisa (2018)

De acordo com a literatura, os valores padrões do alfa de Cronbach são no mínimo 0,70, sendo aceito até 0,60 para pesquisas exploratórias. Os valores resultantes foram: realização profissional (0,936), falta de reconhecimento (0,943) e esgotamento profissional (0,906), superiores ao valor mínimo de referência, assim, julgou-se como positiva a confiabilidade da matriz fatorial (HAIR Jr et al., 2005).

Depois da confirmação da confiabilidade das escalas, seguiu-se (6), realizando o teste de correlação de Pearson para verificação da validade convergente e discriminante (HAIR Jr. et al, 2005). O teste de correlação de Pearson realiza a comparação entre os escores fatoriais e escalas somatórias de cada dimensão (HAIR et al., 2005). Os resultados foram expostos na tabela 15.

Tabela 15 – Alfa de Cronbach das dimensões de Prazer e Sofrimento

		RP	FR	EP
Escore fatorial 1	Correlação de Pearson	,937**	-,305	-,250
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,000
Escore fatorial 2	Correlação de Pearson	-,279	,887**	,357
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,000
Escore fatorial 3	Correlação de Pearson	-,209	,340	,895**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,000
RP	Correlação de Pearson	1	-,604**	-,520**
	Sig. (2 extremidades)		,000	,000
Falta de reconhecimento	Correlação de Pearson	-,604**	1	,692**
	Sig. (2 extremidades)	,000		,000
Esgotamento profissional	Correlação de Pearson	-,520**	,692**	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	

Nota: ** A correlação é significativa no nível 0,5 (2 extremidades).

Fonte: dados da pesquisa (2018)

A validade convergente foi confirmada pelos autovalores de coeficiente de correlação, entre o escore fatorial 1 e a realização profissional (0,937); entre o escore fatorial 2 e falta de reconhecimento - FR (0,887); e escore fatorial 3 e esgotamento profissional – EP (0,895).

Simultaneamente, é possível perceber que cada escore fatorial possui validade convergente com a dimensão que está avaliando o mesmo construto (HAIR et al., 2005). Por exemplo, o escore fatorial 1 e reconhecimento profissional dizem sobre o reconhecimento profissional.

Quanto à validade discriminante, também foram realizados testes entre o fator 1 e a falta de reconhecimento (-0,305) e esgotamento profissional (-0,250); entre o escore fatorial 2 e realização profissional (-0,279) e o esgotamento profissional (0,357); e entre o escore fatorial 3 e realização profissional (-0,209) e falta de reconhecimento (0,340). A correlação negativa ocorrida pode ser explicada pela presença de fatores de sofrimento e prazer, ou seja, uma variável tende a aumentar à medida que a outra diminui, ou seja, quando os jovens percebem mais prazer, acabam percebendo menos sofrimento. A validade discriminante indica que cada escore fatorial corresponde a uma dimensão distinta.

Denota-se que, ao verificar as correlações entre as dimensões, percebe-se que há correlação significativa entre realização profissional e falta de reconhecimento (-0,604); entre realização profissional e esgotamento profissional (-0,520); e entre falta de reconhecimento e esgotamento profissional (0,692). Para considerar a correlação como significativa, foi considerado como referência o valor de 0,5.

Na próxima seção, serão expostas as medidas descritivas dos construtos: justiça organizacional e prazer e sofrimento.

4.1.3 Medidas de posição e dispersão

Nesta seção, serão apresentados os dados referentes às percepções de justiça organizacional e às vivências de prazer e sofrimento no trabalho, com suas medidas de posição e dispersão e os percentuais de respondentes por níveis de análise.

4.1.3.1 Descritiva de Percepções de justiça organizacional

As percepções de justiça dos jovens trabalhadores foram analisadas considerando as três dimensões de justiça organizacional, de Rego (2002) e Rego et al., (2002). Conforme determinado pela AFE, o fator de justiça distributiva permaneceu com as variáveis (1, 3, 4). A justiça processual passou a ter somente as variáveis (6, 9, 11) e a justiça interacional manteve todas as variáveis (perguntas de 12 a 21).

Os valores de referência para a interpretação das faixas são os valores: mínimo e máximo de cada dimensão (conforme tabela 16). O valor mínimo foi aferido pela subtração da média por 1 desvio padrão. E o valor máximo é dado pela média acrescida de 1 desvio padrão. Assim, por exemplo, na dimensão distributiva, a pontuação igual ou superior a 4,69 (lim. max $\geq 4,69$) indica uma alta percepção de justiça distributiva. O intervalo entre 2,47 e 4,69 ($>2,5$ e $<4,7$) representa uma média percepção de justiça mediana. E por fim, os valores iguais ou menores que 2,47 (lim. min $\leq 2,47$) compreendem uma baixa percepção de justiça. As pontuações das outras duas dimensões foram calculadas da mesma forma, sendo apresentados seus resultados e interpretações na tabela 16.

Tabela 16 – Medidas de Posição e Dispersão de Justiça Organizacional

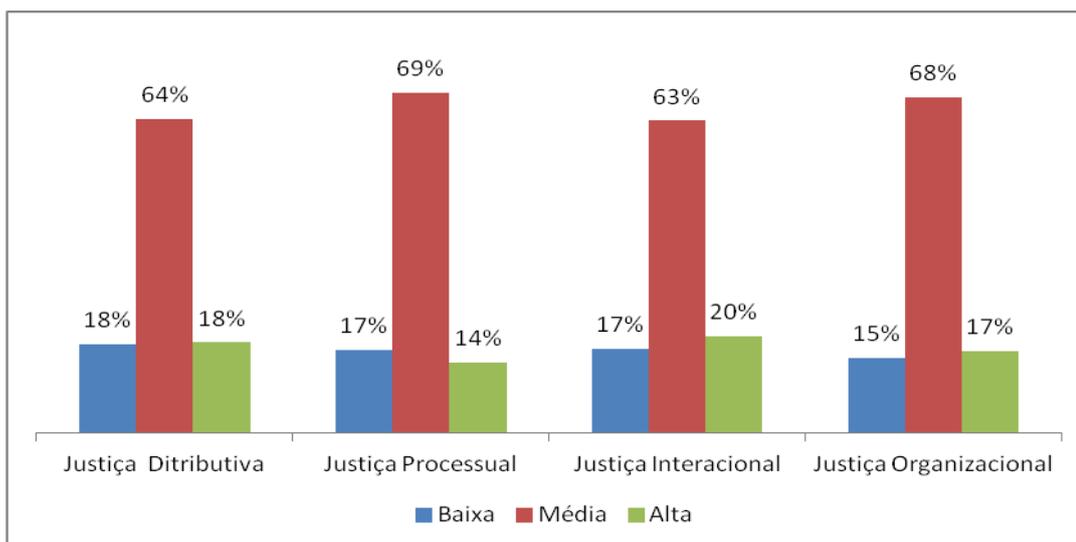
Dimensões	Interp.	Média	Mediana	Desvio-Padrão	p25	p75	Lim Min.	Lim. Máx.
Justiça Distributiva	Média	3,58	3,67	1,11	3	4,33	2,47	4,69
Justiça Processual	Média	3,88	4	0,8	3,33	4,33	3,08	4,68
Justiça Interacional	Média	4,13	4,4	0,85	3,7	4,8	3,28	4,98
Justiça Organizacional	Média	3,86	3,96	0,74	3,42	4,42	3,12	4,6

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Em relação à dimensão de justiça distributiva, foi observada a menor média (3,58), dentre as três percepções analisadas, no qual apenas 18% consideram como alta e 64% como média. Esse resultado destoa dos achados das pesquisas de Ferreira (2017), no qual a menor média foi da percepção de justiça processual. Mas encontra respaldo no valor salarial dos jovens, uma vez que a média do salário dos pesquisados é de R\$ 626,74. No que concerne à justiça processual, obteve-se a média 3,88, na qual 69,0% dos jovens pesquisados consideram-na como média, seguido de baixo (17%), o que corrobora estudo de Ferreira (2007). No tocante à justiça interacional, foi observada a maior média (4,13), em que 63% a consideram como média e 20% como alta. Tal fato também ocorreu nos estudos de Ferreira (2017).

Em suma, de acordo com os dados expostos na tabela 16, foi possível afirmar que a maioria 68% (n = 452) dos jovens trabalhadores estudados percebem a justiça organizacional como mediana (3,86). A avaliação geral do construto justiça organizacional é apresentada no Gráfico 1, que utilizou os resultados dos limites mínimos e máximos dispostos na Tabela 16.

Gráfico 1 – Resultado geral de Justiça Organizacional (%)



Fonte: dados da pesquisa (2018).

A avaliação de percepção média também foi prevalente nas três dimensões que a compõem, respectivamente, justiça distributiva (64%; n = 422); justiça processual (69%; n = 457); justiça interacional (63%; n = 420). Tal percepção, por parte dos jovens entrevistados, demonstra que estes não percebem o ambiente organizacional como injusto, uma vez que apenas 102 (15%) dos jovens a veem como baixa, corroborando os resultados de Rego et al., (2002).

4.1.3.2 Descritiva de vivências de prazer e sofrimento no trabalho

As percepções de sentimento no trabalho (prazer e sofrimento) dos jovens trabalhadores foram analisadas considerando a escala de inventário de prazer e sofrimento no trabalho, EIPST, validada por Mendes e Ferreira (2007), e revalidada para jovens trabalhadores por Barbosa (2018). Após a realização da AFE, a escala sofreu algumas alterações. A primeira delas, a escala que era composta por quatro fatores (realização profissional; liberdade de expressão; falta de reconhecimento e esgotamento profissional) passou a ser composta apenas

por três fatores (realização profissional; falta de reconhecimento e esgotamento profissional). Desta forma, pode-se inferir que a liberdade de expressão foi considerada não significativa para os jovens trabalhadores pesquisados. Tal fato corrobora a pesquisa de Barbosa (2018) que obteve como resultado problemas ligados à liberdade de expressão, apresentando médias situadas na faixa crítica de avaliação (3,378), em que a maioria dos respondentes (61%) considera-se nesta faixa (crítica), demonstrando que, na percepção deles, existem fragilidades na abertura para opiniões e na solidariedade, cooperação e confiança do ambiente laboral.

Conforme determinado pela AFE, os fatores também sofreram alterações em seus itens. A saber, o fator de realização profissional permaneceu com as variáveis (11, 12, 13, 14, 15, 16). O fator esgotamento profissional continuou com as variáveis (18, 19, 20, 21, 22). E por fim, a falta de reconhecimento passou a ter as variáveis (46, 47, 49, 50, 51,52). Os 3 fatores que permaneceram tiveram variáveis ligadas à gratificação pessoal com as tarefas; a motivação; insegurança; medo; desvalorização e discriminação excluída, por apresentarem na AFE comunalidade abaixo de 0,5.

Como valores de referência para a interpretação das faixas dos fatores de prazer, levou-se em consideração que os itens são positivos, gerando uma análise de, quanto maior a média, melhor (satisfatório). Para realização profissional, os resultados acima de 4,79 (limite máximo calculado pela média mais um desvio padrão) são considerados satisfatórios, entre 2,90 e 4,79 são considerados críticos e abaixo de 2,90 (limite mínimo calculado pela média menos um desvio padrão) são considerados graves. Como o prazer ficou apenas com um fator, então, é interpretado pelos valores deste. Assim, para o prazer, têm-se como satisfatórios resultados acima de 4,79, como crítico para resultados entre 2,90 e 4,79 e como grave para resultados abaixo de 2,90.

Já no caso dos fatores de sofrimento, considerando que os itens são negativos, a análise deve ser realizada considerando que, quanto maior a média, pior é (mais grave) a situação na percepção dos respondentes. No primeiro fator, que compõe o sofrimento, o esgotamento profissional, resultados acima de 3,51 (limite máximo calculado pela média mais um desvio padrão) são considerados graves, entre 1,47 e 3,51 são considerados críticos e abaixo de 1,47 (limite mínimo calculado pela média menos um desvio padrão) são satisfatórios. No segundo fator, falta de reconhecimento, resultados acima de 2,94 são considerados graves (limite máximo calculado pela média mais um desvio padrão), entre e 0,98 e 2,94 são críticos e abaixo de 0,98 (limite mínimo calculado pela média menos um desvio padrão) são considerados satisfatórios. O sofrimento, então, é interpretado como grave quando os resultados estão acima

de 3,15 (limite máximo calculado pela média mais um desvio padrão), crítico quando os resultados estão entre 1,31 e 3,15 e satisfatório quando os resultados estão abaixo de 1,31 (limite mínimo calculado pela média menos um desvio padrão).

Os resultados encontrados na aplicação da EIPST com os jovens trabalhadores estão dispostos na Tabela 17, apresentando as medidas de posição e dispersão encontradas.

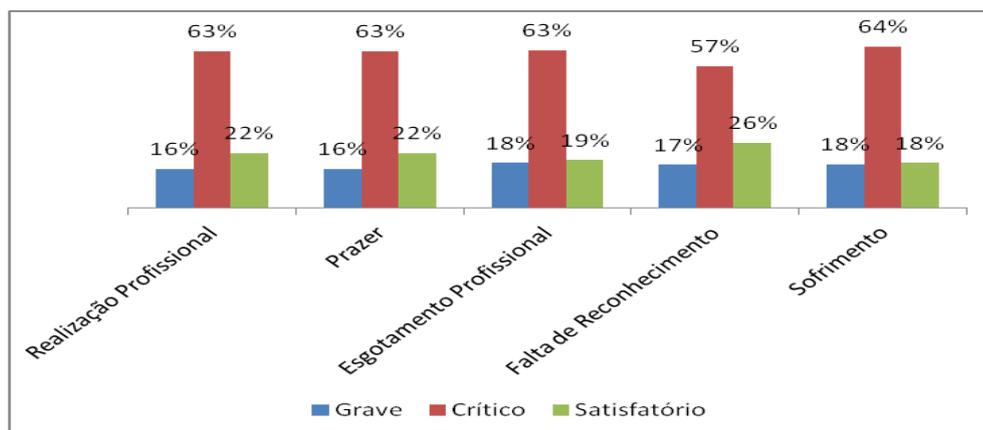
Tabela 17 – Medidas de Posição e dispersão de prazer e sofrimento

Dimensões	Interp.	Média	Mediana	Desvio-Padrão	p25	p75	Lim. Min.	Lim. Máx
Realização Profissional	Crítico	3,85	4,00	0,94	3,25	4,71	2,90	4,79
Prazer	Crítico	3,85	4,00	0,94	3,25	4,71	2,90	4,79
Esgotamento Profissional	Crítico	2,49	2,40	1,02	1,80	3,00	1,47	3,51
Falta de Reconhecimento	Crítico	1,96	1,64	0,98	1,00	2,57	0,98	2,94
Sofrimento	Crítico	2,23	2,07	0,92	1,51	2,80	1,31	3,15

Fonte: dados da pesquisa (2018)

No que tange ao fator relacionado a prazer, os resultados demonstram que a maioria (63%) dos jovens percebe como crítico (3,85), ou seja, considera que vivencia uma baixa realização profissional, seguida de 22% que consideram essa vivência satisfatória. Dessa forma, com relação ao prazer no trabalho, pode-se inferir que a situação dos jovens carece de cuidados por parte das organizações, principalmente por três questões: 1) o item na literatura ser composto por dois fatores - liberdade de expressão e realização profissional e nesta pesquisa, o fator liberdade de expressão ser retirado, devido a todas as suas 08 variáveis apresentar comunalidade abaixo de (0,5); 2) O único fator de prazer considerado (realização profissional) apresentou média situada na faixa crítica; 3) A dimensão de prazer também foi considerada como crítica na recente pesquisa de Barbosa (2018) realizada também com jovens trabalhadores (Gráfico 2).

Gráfico 2 – Resultado geral de Sentimentos no Trabalho (%)



Fonte: dados da pesquisa (2018)

Por sua vez, considerando os fatores relacionados ao sofrimento, tem-se que, em relação ao esgotamento profissional, 63,00% dos respondentes estão na faixa crítica, bem como a média (2,49). Já na falta de reconhecimento, a maioria dos respondentes (57%), percebe-o como crítico, em consonância com a média (1,96). Considerando o sofrimento no trabalho, tem-se que sua média (2,23) se encontra na faixa crítica, na qual a maioria (64%) dos jovens também o percebe desta forma. Tal resultado denota que os jovens trabalhadores pesquisados vivenciam no seu trabalho aspectos negativos relacionados ao esgotamento profissional e à falta de reconhecimento, fato também encontrado por Barbosa (2018).

Os resultados das vivências de prazer e sofrimento situadas na faixa crítica tornam-se relevantes, uma vez que a EIPST mede as experiências e vivências no cotidiano de trabalho, o que indica que o trabalho para esses jovens tem sido um encontro maior com o sofrimento do que com o prazer (SOUSA; MENDONÇA, 2009).

A fim de tecer mais considerações acerca dos construtos de justiça organizacional e prazer e sofrimento no trabalho dos jovens pesquisados, a seguir são expostos os resultados da análise multivariada, relativos à modelagem de equações estruturais, SEM.

4.1. 4. Modelagem de Equações Estruturais - SEM

Conforme observado, a SEM propicia a acomodação de múltiplas relações de dependência inter-relacionadas, com a sua direção causal, em um só modelo, não existindo um só caminho “correto” para aplicação das técnicas multivariadas que, porém, a escolha das técnicas deve ocorrer de acordo com o objetivo da pesquisa.

Para a realização da SEM, foram combinados os a) modelos de mensuração e o b)

modelo estrutural. O primeiro modelo, de mensuração, refere-se ao modelo inicial proposto pela pesquisadora, baseado na literatura e avaliado através da análise fatorial confirmatória. Já o segundo, modelo estrutural, envolveu os testes estatísticos gerados de forma simultânea (HAIR et al., 2005). Em síntese, a SEM desenvolvida nesta pesquisa tem seu início no modelo de mensuração para se chegar ao resultado final do modelo estrutural validado.

Denota-se que o teste do modelo de mensuração dos construtos justiça organizacional e prazer-sofrimento seguiu todas as etapas (estágios) da SEM descritas por Hair et al. (2005), bem como os critérios recomendados pela teoria para modelos de estimação de ajuste de Mínimos Quadrados Parciais, PLS (HAIR et al., 2005; RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Para tal, foi utilizado o software SmartPLS 2.0 M3.

O primeiro estágio (1) de desenvolvimento de um modelo teórico, definido como desenvolvimento do modelo relacional proposto, chamado nesta pesquisa de modelo hipotético, foi apresentado no capítulo de referencial teórico, mais especificamente no item (2.5) de integração entre justiça organizacional e prazer e sofrimento no trabalho.

Caminhou-se, então, para o estágio (2) de construção de um diagrama de caminhos de relações causais, seguido (3) da concepção de um modelo teórico baseado na perspectiva literária da pesquisa, no qual, realizou-se AFEs e criou-se um modelo estrutural com o intuito de realizar múltiplos testes para alcançar um modelo estrutural com validade estatística. Além disso, nomeou-se os construtos vinculando-os às suas variáveis relacionadas.

Em seguida, no (4) quarto estágio de escolha do tipo de matriz de entrada e estimação do modelo proposto, verificou-se a existência de limitações explanatórias do modelo para gerar soluções únicas. O modelo foi estimado pelo método de Mínimos Quadrados Parciais PLS-PM. Nesta etapa, foram seguidas as definições de Hair et al. (2005) e Ringle, Silva e Bido (2014) de utilizar a simbologia, de formas circulares (círculos e elipses) para todas as variáveis latentes e o formato de retângulo para as variáveis observadas.

Continuando no (5) quinto estágio, foi realizada a avaliação da identificação do modelo estrutural fundamentando-se no princípio de uma equação separada e única, também foi estimado cada coeficiente (HAIR et al. 2005). Já no (6) sexto estágio de avaliação de critérios de qualidade de ajuste, foram realizadas avaliação da adequação e ajuste geral do modelo (HAIR et al. 2005). E por fim, têm-se a interpretação e modificação do modelo por meio de resultados em testes estatísticos e relação com a teoria, para se chegar no modelo relacional final (HAIR et al. 2005).

A seguir, são descritos e analisados os testes de mensuração tanto do modelo relacional

proposto quanto para o modelo relacional final, conforme estabelece a literatura (HAIR et al. 2005; RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Ressalta-se que o modelo de mensuração que analisou a relação entre os construtos justiça organizacional e prazer e sofrimento é reflexivo, de forma que suas variáveis também o são. Para interpretação dos testes de mensuração, foram utilizados os parâmetros descritos no Quadro 5.

Quadro 5 - Síntese dos ajustes do MEE no SmartPLS

INDICADOR/ PROCEDIMENTO	PROPÓSITO	VALORES REFERENCIAIS / CRITÉRIO	REFERÊNCIAS
1.1. AVE	Validades Convergentes	AVE > 0,50	(HENSELER; RINGLE e SINKOVICS (2009)
1.2 Cargas cruzadas	Validade Discriminante	Valores das cargas maiores nas VLs originais do que em outras	CHIN, 1998
1.2. Critério de Fornell e Larcker	Validade Discriminante	Compara-se as raízes quadradas dos valores das AVE de cada constructo com as correlações (de Pearson) entre os constructos (ou variáveis latentes). As raízes quadradas das AVEs devem ser maiores que as correlações dos constructos	FORNELL e LARCKER (1981)
1.3. Alfa de Cronbach e Confiabilidade Composta	Confiabilidade do modelo	AC > 0,70 CC > 0,70	HAIR et al. (2014)
1.4. Teste t de Student	Avaliação das significâncias das correlações e regressões	$t \geq 1,96$	HAIR et al. (2014)
2.1. Avaliação dos Coeficientes de Determinação de Pearson (R²):	Avaliam a porção da variância das variáveis endógenas, que é explicada pelo modelo estrutural.	Para a área de ciências sociais e comportamentais, R ² =2% seja classificado como efeito pequeno, R ² =13% como efeito médio e R ² =26% como efeito grande.	COHEN (1988)
2.2. Tamanho do efeito (f²) ou Indicador de Cohen	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.	HAIR et al. (2014)
2.4. Validade Preditiva (Q²) ou indicador de Stone-Geisser	Avalia a acurácia do modelo ajustado	Q ² > 0	HAIR et al. (2014)
2.5. GoF (veja nota)	É um escore da qualidade global do modelo ajustado	GoF > 0,36 (adequado)	TENENHAUS et al. (2005); WETZELS, M.; ODEKERKENSCHRÖDER, G.; OPPEN
2.6. Coeficiente de Caminho (G)	Avaliação das relações causais	Interpretação dos valores à luz da teoria.	HAIR et al. (2014)

Nota: 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.

Fonte: extraído de Ringle, Silva e Bido (2014)

A primeira etapa desenvolvida, nos modelos de mensuração, refere-se às validades convergentes, aferidas por meio das observações das variâncias médias extraídas, AVEs. Para tanto, utiliza-se como valores referenciais $AVE > 0,50$, com base no critério de Fornell e Larcker, de maneira que, ao se encontrar AVEs maiores que 0,50, é possível dizer que o modelo converge a um resultado satisfatório (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Os valores das AVEs estão expostos na Tabela 18.

Tabela 18 - Índices de qualidade de ajuste do modelo proposto na MEE

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

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Ao se analisar os valores da AVEs, é possível perceber que todos os construtos do MEE apresentaram valores acima de 0,50, a saber: JD (0,844), JP (0,631), JI (0,656), RP (0,724), EP (0,729) e FR (0,748). Assim, nenhum dos seis construtos foi excluído da modelagem.

Após garantir a validade convergente, seguiu-se para a segunda etapa, que é composta pela observação do alfa de *cronbach* (AC) e confiabilidade composta (CC). Ambos são utilizados para avaliar se a amostra está livre de vieses e se as respostas em seu conjunto são confiáveis (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Os valores referenciais de AC e CC acima de 0,70 são considerados adequados e satisfatórios, respectivamente. No entanto, esse valor de referência em pesquisas exploratórias passa a ser de 0,60 para AC e CC (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Conforme pode ser observado na Tabela 18, os valores de AC e CC são adequados ($> 0,70$).

Na terceira etapa, tem-se a avaliação da validade discriminante (VD) do MEE, no qual verifica-se se os construtos ou variáveis são independentes uns dos outros. Para tanto, podem-se seguir dois caminhos: critério de Chin: observando se as cargas fatoriais mais altas relacionam-se a seus respectivos construtos (Tabela 19), e/ou critério de Fornell e Larcker: por meio da comparação das raízes quadradas das AVEs de cada construto com as correlações de

Pearson entre os construtos (Tabela 20).

Analisando a tabela 19, referente ao critério Chin, pode-se perceber que as cargas fatoriais mais altas das variáveis correspondem a seu construto; os referidos valores estão destacados de cinza. Mais especificamente, as variáveis (v1, v3, v4) correspondem ao construto JD e possui suas cargas fatoriais mais altas para com ele. O mesmo acontece com o construto JP e suas variáveis (v6, v9, v11), com JI, que é composto pelas variáveis (v12, v13, v14, v15, v16, v17, v18, v19, v20, v21), bem como os construtos ligados a prazer: RP (v30, v32, v33, v34, v35, v36 e v37), e ao sofrimento: EP (v40, v41, v42, v43) e FR (v46, v47, v48, v49, v50, v51, v52). Dessa forma, pelo critério de Chin, o modelo testado tem validade discriminante.

Tabela 19 – Avaliação da validade discriminante por meio do teste de cargas cruzadas (Chin)

	JD	JI	JP	RP	EP	FR
v1	0,891	0,479	0,369	0,460	-0,392	-0,442
v3	0,936	0,497	0,333	0,488	-0,440	-0,443
v4	0,927	0,497	0,367	0,489	-0,400	-0,432
v6	0,332	0,406	0,780	0,339	-0,184	-0,231
v9	0,307	0,375	0,828	0,363	-0,172	-0,228
v11	0,281	0,322	0,774	0,300	-0,189	-0,213
v12	0,466	0,783	0,434	0,472	-0,358	-0,476
v13	0,426	0,737	0,359	0,421	-0,307	-0,456
v14	0,416	0,759	0,350	0,474	-0,360	-0,487
v15	0,408	0,768	0,353	0,473	-0,309	-0,444
v16	0,430	0,850	0,334	0,487	-0,353	-0,467
v17	0,389	0,848	0,376	0,487	-0,322	-0,457
v18	0,419	0,825	0,368	0,493	-0,377	-0,472
v19	0,454	0,845	0,409	0,514	-0,396	-0,503
v20	0,465	0,848	0,400	0,535	-0,361	-0,473
v21	0,450	0,824	0,374	0,495	-0,376	-0,451
v30	0,454	0,519	0,375	0,799	-0,472	-0,527
v32	0,369	0,471	0,381	0,852	-0,386	-0,482
v33	0,451	0,516	0,369	0,880	-0,548	-0,542
v34	0,386	0,490	0,359	0,849	-0,404	-0,455
v35	0,514	0,574	0,379	0,898	-0,494	-0,577

(Continuação)

	JD	JI	JP	RP	EP	FR
v36	0,502	0,572	0,342	0,873	-0,501	-0,581
v37	0,405	0,406	0,306	0,801	-0,391	-0,441
v39	-0,303	-0,265	-0,105	-0,351	0,792	0,519
v40	-0,383	-0,368	-0,187	-0,442	0,870	0,548
v40	-0,383	-0,368	-0,187	-0,442	0,870	0,548
v41	-0,389	-0,404	-0,227	-0,561	0,845	0,636
v42	-0,410	-0,372	-0,200	-0,389	0,858	0,578
v43	-0,412	-0,423	-0,230	-0,522	0,900	0,684
v46	-0,460	-0,526	-0,271	-0,532	0,641	0,863
v47	-0,469	-0,525	-0,237	-0,545	0,628	0,856
v48	-0,431	-0,540	-0,257	-0,548	0,606	0,898
v49	-0,403	-0,460	-0,202	-0,540	0,660	0,890
v50	-0,359	-0,479	-0,247	-0,557	0,558	0,864
v51	-0,332	-0,429	-0,210	-0,502	0,559	0,844
v52	-0,425	-0,539	-0,284	-0,464	0,586	0,838

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Da mesma forma, quando empregado o critério de Fornell e Larcker (Tabela 20), verifica-se que o modelo possui validade discriminante, ou seja, as raízes quadradas dos valores das suas AVEs são maiores que as correlações dos construtos medidos.

Tabela 20 – Correlações entre variáveis latentes e as raízes quadradas dos valores das AVEs - Fornell e Larcker

	EP	FR	JD	JI	JP	RP
EP	0,854					
FR	0,701	0,865				
JD	-0,448	-0,478	0,918			
JI	-0,436	-0,579	0,535	0,810		
JP	-0,228	-0,283	0,388	0,465	0,794	
RP	-0,541	-0,610	0,522	0,600	0,422	0,851

Nota: os valores destacados referem-se às raízes quadradas dos valores das AVEs.

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Após ter certeza da validade discriminante pelos critérios de Chin e critério de Fornell e Larcker, encerram-se os ajustes do modelo de mensuração e inicia-se a fase da análise do

modelo estrutural (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

A fase da análise do modelo estrutural começa com a avaliação dos coeficientes de determinação de Pearson (R^2), no qual se avalia a porção das variáveis endógenas que é explicada através do modelo estrutural, indicando a qualidade do modelo ajustado (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Ringle, Silva e Bido (2014), baseados em Cohen (1988), sugerem que para ciências sociais e comportamentais $R^2 = 2\%$ seja definido como efeito pequeno, $R^2 = 13\%$ como efeito médio e $R^2 = 26\%$ como efeito grande. Observem-se os resultados na Tabela 21:

Tabela 21 – Coeficiente de determinação de Pearson (R^2)

Construtos	R Square
Realização profissional (RP)	0,521
Esgotamento Profissional (EP)	0,255
Falta de Reconhecimento (FR)	0,376
Justiça distributiva (JD)	0,311
Justiça interacional (JI)	0,217
Justiça Processual (JP)	0,000

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Diante de tal definição, os construtos analisados foram classificados como efeito médio: justiça interacional (21,7%), esgotamento profissional (25,5%); efeito grande: realização profissional (52,10%) falta de reconhecimento (37,6%), justiça distributiva (31,10%). O construto justiça processual (0,0%) é explicado pelo fato de este anteceder os demais construtos no modelo estrutural.

Depois da análise de R^2 , realizou-se o teste t de *Student*, utilizando o módulo “*Bootstrapping*”, que avalia a significância das correlações e regressões. Como parâmetro para sua interpretação, tomou-se, “para os graus de liberdade elevados, valores acima de 1,96 correspondem a p-valores $\leq 0,05$ (entre -1,96 e +1,96 corresponde à probabilidade de 95% e fora desse intervalo 5%, em uma distribuição normal)” (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014, p. 68), conforme pode ser visto na Tabela 22.

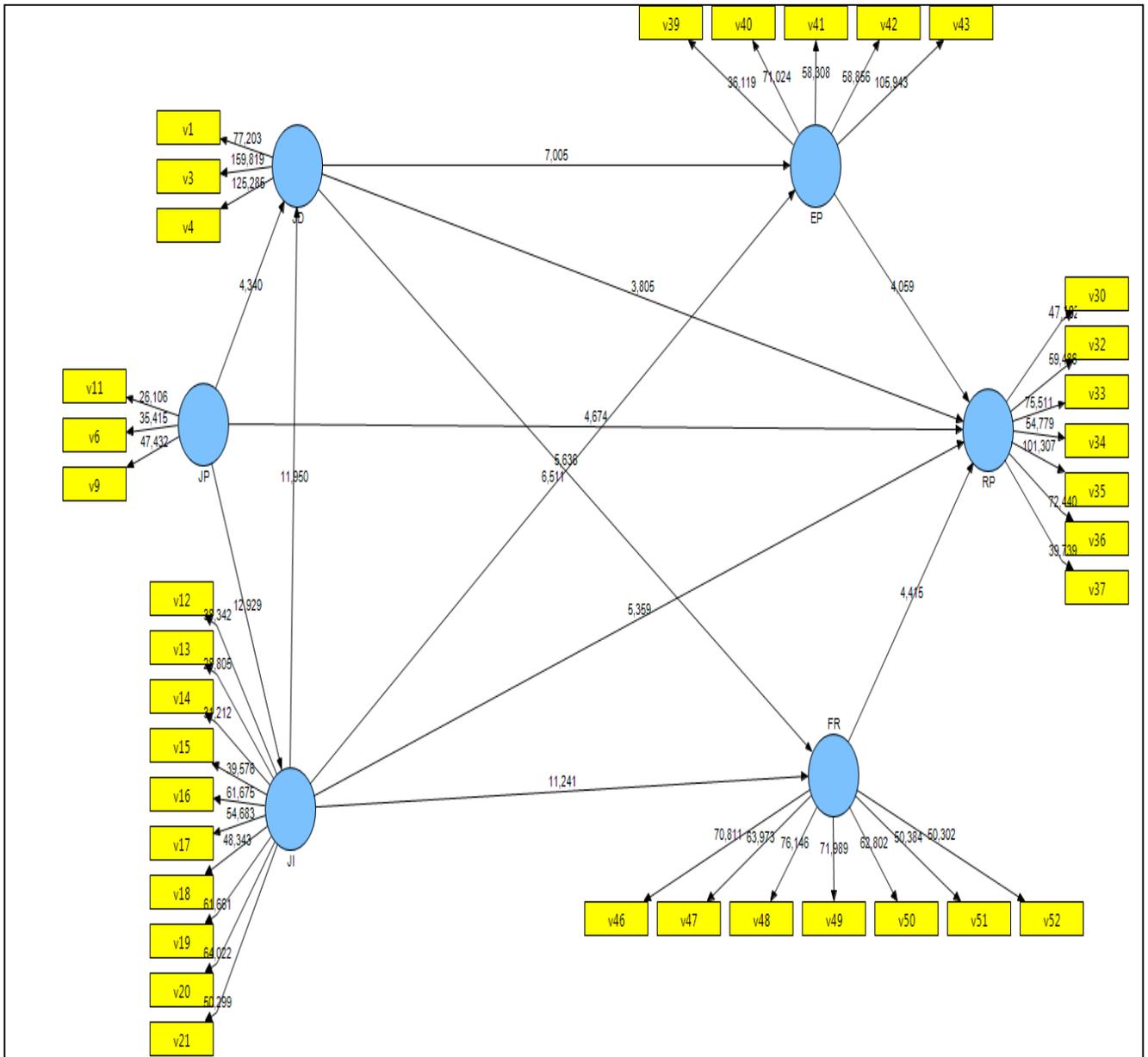
Tabela 22 – Valores do teste t de *student*

Construtos	Valor teste t <i>student</i>
EP -> RP	4,150
FR -> RP	4,431
JD -> EP	7,061
JD -> FR	5,469
JD -> RP	3,756
JI -> EP	6,606
JI -> FR	10,571
JI -> JD	11,771
JI -> RP	5,248
JP -> EP	0,791
JP -> FR	0,938
JP -> JD	0,177
JP -> JI	12,282
JP -> RP	4,368

Fonte: dados da pesquisa (2018)

De acordo com o parâmetro supracitado, pode-se perceber (tabela 22) que todos os valores das relações estão acima do valor de referência de 1,96, com exceção de JP -> EP (0,791) e JP -> FR (0,938). Diante de tal resultado, estas duas relações foram excluídas dos modelos nos processos subsequentes. A Figura 4 demonstra que, após a exclusão de JP -> EP e JP -> FR, todos os valores das relações entre os construtos no modelo estão acima do valor de referência de 1,96.

Figura 4 - MEE com os valores dos testes t de Student obtidos por meio do módulo Bootstrapping do SmartPLS



Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Em seguida, foram avaliados os valores dos indicadores de qualidade de ajuste do modelo por meio: da validade Preditiva (Q^2) ou indicador de Stone-Geisser (Tabela 23); e do Tamanho do efeito (f^2) ou Indicador de Cohen (Tabela 24), ambos foram obtidos pelo uso do módulo Blindfolding no SmartPLS (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

O indicador de validade Preditiva (Q^2) ou indicador de Stone-Geisser avalia quanto o modelo se aproxima do que é esperado deste, ou seja, mede a acurácia do modelo ajustado (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Como parâmetro para interpretação dos resultados, tem-se

que este deve ter valores $Q^2 > 0$ e que $Q^2 = 1$ reflete a realidade, sem erros (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Na tabela (23) são apresentados os valores de Q^2 .

Tabela 23 – Valores dos indicadores de validade Preditiva (Q^2) ou Indicador de Stone-Geisser

Construtos	Q^2
RP	0,368
FR	0,271
EP	0,179
JD	0,262
JP	0,267
JI	0,135

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Já o Indicador de validade efeito (f^2) ou Indicador de Cohen avalia quanto cada construto é “útil” para o ajuste do modelo. Este é aferido por meio da inclusão e exclusão, uma a uma, dos constructos do modelo (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Os valores referências são: 0,02 considerado como pequeno; 0,15 como médio e 0,35 como grande. Na Tabela 24, são apresentados os valores de f^2 .

Tabela 24 – Valores do tamanho do efeito (F^2) ou indicador de Cohen

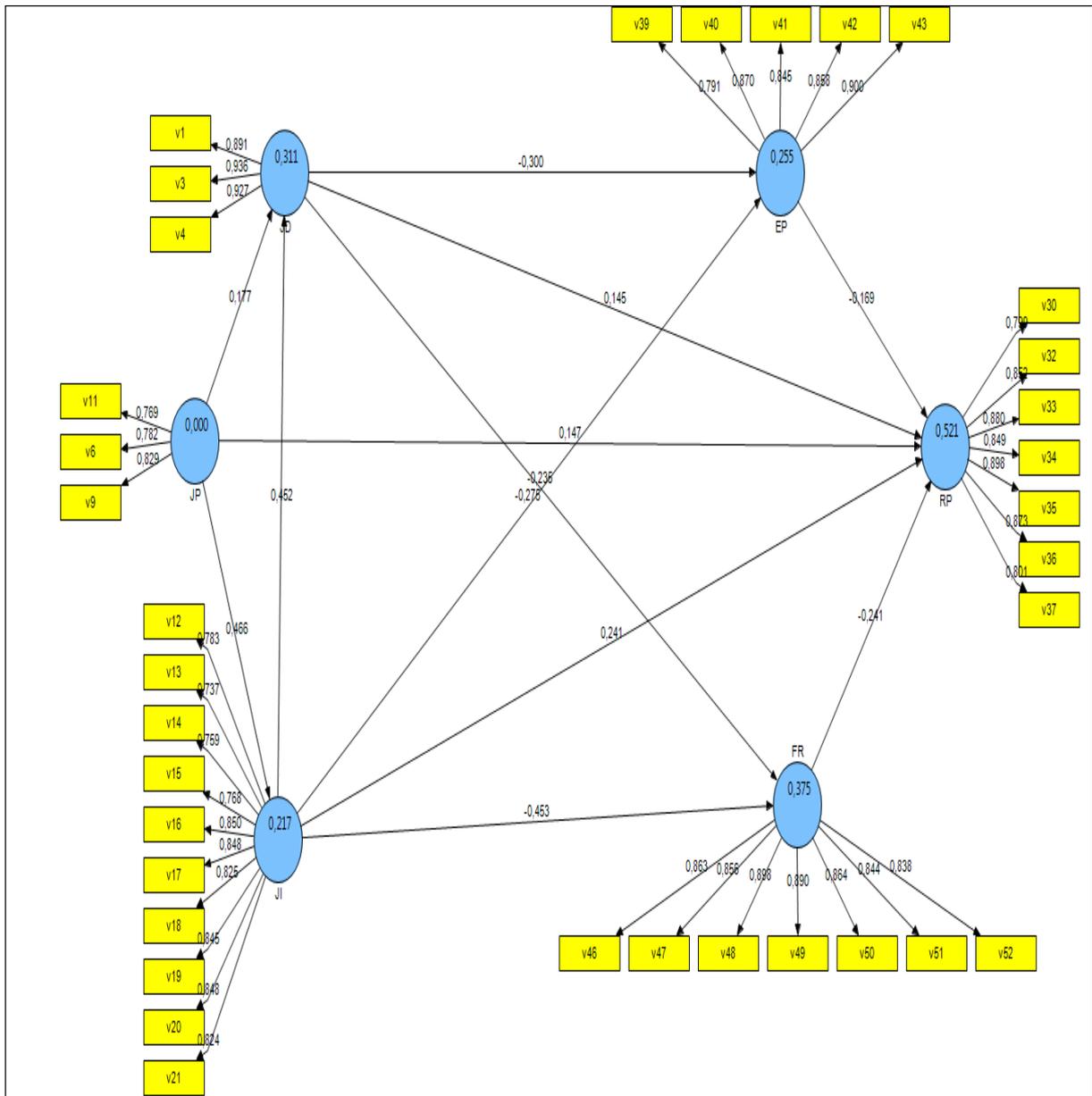
Construtos	f^2
RP	0,629
EP	0,587
FR	0,660
JD	0,526
JI	0,578
JP	0,267

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Assim, os indicadores de f^2 foram considerados como grandes: EP (0,587); FR (0,660), JD (0,526); JI (0,578); RP (0,629), com exceção de JP (0,267) que foi classificado como médio. Diante dos resultados de Q^2 (tabela 23) e f^2 , pode-se interpretar que o modelo se aproxima do que é esperado dele e que seus constructos são importantes para o ajuste geral do modelo.

Após o término da avaliação da qualidade de ajuste do modelo, chegou-se ao modelo estrutural (modelo final), com as devidas regressões entre os construtos. Na figura 5, pode-se visualizá-la.

Figura 5 – Modelo ajustado (final) com os valores dos coeficientes de caminhos (T)



Fonte: dados da pesquisa (2018)

Na Figura 5, além de visualizar as correlações entre os construtos, é possível perceber os seus sinais de positivo ou negativo. Tais sinais significam: positivo, quando as relações são diretamente proporcionais, à medida que um construto aumenta, o outro também aumentará; e negativo, representando que os construtos são inversamente proporcionais, ou seja, o aumento de um ocasiona diminuição do outro. As correlações entre os construtos são expostas novamente na tabela 25, com o intuito de clarificar as informações, mediante o modelo ajustado.

Tabela 25 - Valores dos coeficientes de caminhos (Γ) do modelo ajustado

Construtos	Coeficientes de caminhos (Γ)
EP -> RP	-0,169
FR -> RP	-0,241
JD -> EP	-0,300
JD -> FR	-0,238
JD -> RP	0,145
JI -> EP	-0,275
JI -> FR	-0,453
JI -> JD	0,452
JI -> RP	0,241
JP -> JD	0,177
JP -> JI	0,466
JP -> RP	0,147

Fonte: dados da pesquisa (2018)

Os valores dos coeficientes de caminhos entre os construtos EP -> RP (-0,169), FR -> RP (-0,241), JD -> EP (-0,300), JD -> FR (-0,238), JI -> EP (-0,275), JI -> FR (-0,453) foram inversamente proporcionais. Tal achado faz sentido, visto que nos seis caminhos tinha-se sempre um construto com sentido de visão positiva das relações de trabalho e os outros ligados a aspectos negativos dessa relação. Os outros coeficientes de caminhos foram diretamente proporcionais, JD -> RP (0,145), JI -> JD (0,452), JI -> RP (0,241), JP -> JD (0,177), JP -> JI (0,466), JP -> RP (0,147), e todos representavam questões positivas do ambiente laboral.

Os valores do coeficiente de caminhos devem ser interpretados da seguinte forma, tomando-se como exemplo EP -> RP (-0,169): significa que, ao aumentar o construto esgotamento profissional em 1, a realização profissional diminui em 16,9%; já JD -> RP (0,145) significa que o aumento do construto justiça distributiva em 1, aumenta a realização profissional em 14,5%. As outras 10 relações causais entre os demais construtos devem ser interpretadas da mesma forma.

A seção seguinte traz à luz a discussão integrada da análise quantitativa.

4.1.5 Discussão dos resultados da análise quantitativa

Nessa seção, serão expostos os principais resultados da análise quantitativa, por meio dos achados da análise fatorial exploratória (AFE), da análise descritiva dos dados e a modelagem de equações estruturais (SEM).

As AFE's de percepções de justiça organizacional e de vivências de prazer e sofrimento foram as primeiras a serem desenvolvidas, com intuito de perceber, no conjunto das variáveis observadas (perguntas do questionário), quais se destacaram, permitindo a criação de um conjunto menor de variáveis latentes, que foram utilizadas nas análises descritivas e na SEM (HAIR Jr. et al., 2005; DAMÁSIO; DUTRA, 2017).

Após as AFE'S, foram desenvolvidas as análises descritivas, expondo as medidas de posição e dispersão das variáveis que permaneceram, bem como o perfil dos respondentes dos questionários. Por fim, em SEM foi possível estabelecer o modelo final da pesquisa.

No início das AFEs, o construto de justiça organizacional era composto por três dimensões e 21 variáveis, de acordo com questionário validado por Rego (2002) e Rego et al., (2002). E o construto de prazer e sofrimento era composto por 04 fatores e 32 variáveis de acordo com o questionário validado por Mendes e Ferreira (2007).

Com o desenvolvimento das AFEs, por meio da exclusão, pelo critério de comunalidade ($<0,5$), restaram na justiça organizacional 3 variáveis na justiça distributiva; 3 variáveis na processual; e as mesmas 10 na interacional. Por sua vez, nas vivências de prazer e sofrimento, o fator liberdade de expressão foi eliminado, pois todas as suas variáveis apresentaram valores ($<0,5$), no fator realização profissional restaram 7 variáveis; no esgotamento profissional ficaram 5 variáveis; no fator falta de reconhecimento permaneceram 07 variáveis.

Assim de forma sintética, após a AFEs, a descritiva foi realizada com justiça organizacional composta por 03 construtos e 16 variáveis e as vivências de prazer e sofrimento composta por 03 construtos e 19 variáveis; no qual o construto justiça organizacional no geral foi avaliado como mediano (3,86) pela maioria (68%) dos jovens pesquisados. E os resultados das vivências de prazer (3,85; 63%) e sofrimento (2,23; 64%) ficaram situados na faixa crítica.

Na SEM, foram mantidos todos os seis construtos e as 35 variáveis validadas na AFE's (conforme pode ser observado na figura 5 – modelo final); pois atingiram os valores pregados na literatura de Alfa de Cronbach ($\geq 0,70$), Confiabilidade Composta ($\geq 0,70$) e AVE ($\geq 0,50$). O ponto de destaque foi a exclusão das relações JP -> EP (0,791) e JP -> FR (0,938), por apresentarem graus de liberdade menores que 1,96.

Em relação aos coeficientes de caminhos, notou-se que existe correlação entre as variáveis de sofrimento e as de prazer, sendo que o aumento da percepção de esgotamento profissional e a falta de reconhecimento proporciona a diminuição da percepção de reconhecimento profissional. Mendes (2007) explana que a relação do sujeito com o trabalho é construída de forma a tentar diminuir o sofrimento e aumentar o prazer. Nesse resultado, é

possível perceber o inverso, pois os jovens estão vivenciando um esgotamento profissional e a falta de reconhecimento está minando as fontes de prazer.

Por sua vez, nas dimensões de justiça, tem-se que a justiça interacional possui correlação positiva com a justiça distributiva, ou seja, a interação com o superior e as informações fornecidas por ele recebidas influenciam na percepção das distribuições dos recursos (REGO et al., 2002). A percepção da justiça processual também influencia na visão da justiça distributiva, de forma que a clareza das regras e dos processos (meios) se tornam importantes para perceberem justiça na distribuição dos recursos (fins) (PEREIRA, 2008). Por fim, tem-se que a percepção de justiça processual possui correlação positiva com a justiça interacional. Tal achado corrobora a literatura, de que, a percepção de justiça processual aumenta a confiança cognitiva individual, e pode trazer nos sentimentos de pertença e lealdade dos trabalhadores, que por sua vez podem começar a ter uma visão positiva das informações passadas por seus superiores (KIM; MAUBORGE, 1998).

E no que tange às relações entre percepções de justiça organizacional e vivências de prazer e sofrimento, tem-se que a percepção de justiça organizacional na tríade distributiva, processual e interacional possui correlações positivas com as vivências de prazer e correlaciona-se de maneira inversamente proporcional no sofrimento, ou seja, o aumento nas percepções de justiça diminuem a percepção das vivências de sofrimento.

Na próxima seção, são apresentados os dados referentes às entrevistas, o perfil sociodemográfico dos participantes e análises no tocante a cada eixo temático.

4.2 Parte Qualitativa da pesquisa

Na segunda parte da apresentação e análise dos dados, são contemplados os dados qualitativos da pesquisa, com a caracterização do perfil sociodemográfico dos jovens entrevistados, seguida das análises categoriais de percepções de justiça organizacional e vivências de prazer e sofrimento.

4.2.1 Perfil sociodemográfico dos entrevistados

A maioria (56,5%) dos jovens trabalhadores entrevistados é do sexo feminino, com maior concentração na faixa etária entre 17 e 19 anos (82,5%), sendo todos solteiros, majoritariamente (43,5%) pardos, com escolaridade de ensino médio ncompleto (47,85%), com

renda familiar total de até quatro salários mínimos, com maior concentração na faixa de 1 a 2 salários mínimos. Na Tabela 26, estão sintetizadas as características demográficas dos jovens trabalhadores entrevistados, destacando-se em negrito os dados que se referem à maioria dos respondentes.

Em relação ao tempo de trabalho, a maioria (n = 8; 34,8%) dos entrevistados possuem entre um ano e um mês e dois anos de trabalho, incluindo o trabalho formal e informal. No que tange ao tempo de trabalho na empresa atual, a maior parte (n = 14; 60,9%) possui entre seis meses a um ano, distribuídos em diversos ramos de empresas, destacando-se aqueles que trabalham em banco (n= 5; 21,7%) e indústria (n = 5; 21,7%). Dentre os salários, tem-se desde o recebimento de 370,00 a 854,00, com salário médio de 613,35 (Tabela 27).

Tabela 26 - Perfil demográfico dos entrevistados

Dados	Categoria	Número de respondentes	% de respondentes
Sexo	Masculino	10	43,5
	Feminino	13	56,5
Idade	Até 16 anos	0	0,0
	De 17 a 19 anos	19	82,5
	De 20 a 23 anos	4	17,4
	De 24 a 27 anos	0	0,0
Estado Civil	Solteiro	23	100,0
	Casado/união estável	0	0,0
	Desquitado/divorciado/separado	0	0,0
Escolaridade	Ensino fundamental incompleto	0	0,0
	Ensino fundamental completo	0	0,0
	Ensino médio incompleto	6	26,1
	Ensino médio completo	11	47,8
	Ensino superior incompleto	6	26,1
	Ensino superior completo	0	0,0
Escolaridade do Pai	Ensino fundamental incompleto	8	34,8
	Ensino fundamental completo	1	4,3
	Ensino médio incompleto	4	17,4
	Ensino médio completo	8	34,8
	Ensino superior incompleto	2	8,7
	Ensino superior completo	0	0,0
	Pós-graduação	0	0,0

(Continuação)

Dados	Categoria	Número de respondentes	% de respondentes
Escolaridade Mãe	Ensino fundamental incompleto	8	34,8
	Ensino fundamental completo	2	8,7
	Ensino médio incompleto	1	4,3
	Ensino médio completo	6	26,1
	Ensino superior incompleto	0	0,0
	Ensino superior completo	6	26,1
	Pós-Graduação	0	0,0
Cor da Pele	Branco	9	39,1
	Preto	4	17,4
	Pardo	10	43,5
	Amarelo	0	0,0
	Indígena	0	0,0
	Outra	0	0,0

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Tabela 27 - Perfil profissional dos entrevistados

Dados	Categoria	Nº de respondentes	% de respondentes
Tempo de trabalho	Menos de 6 meses	4	17,4
	De 6 meses a 1 ano	5	21,8
	De 1,1 a 2 anos	8	34,8
	De 2,1 a 3 anos	3	13,0
	De 3,1 a 5 anos	3	13,0
	Mais de 5,1 anos	0	0,0
Ramo da empresa onde trabalha	Serviço ou Administração Pública	1	4,3
	Mineração, agricultura ou criação de animais	0	0,0
	Indústria	5	21,7
	Comércio	4	17,4
	Bancos, Instituições financeiras ou Agências de crédito	5	21,7
	Transporte e comunicações	3	13,0
	Hotelaria ou Restaurante	0	0,0
	Construção Civil	1	4,3
	Saúde	3	13,0
	Educação	0	0,0
	Outro	1	4,3

(Continuação)

Dados	Categoria	Nº de respondentes	% de respondentes
Tempo na empresa atual	Menos de 6 meses	7	30,4
	De 6 meses a 1 ano	14	60,9
	De 1,1 a 2 anos	2	8,7
Renda familiar total	Até 1 salário mínimo SM (até R\$ 954,00)	3	13,0
	de 1 SM a 2 SM (de R\$1.908,01 a R\$1.908,01)	8	34,8
	De 2 SM a 3 SM (de R\$ 954,00 a R\$2.862,00)	5	21,7
	De 3 SM a 4 SM (de R\$2.862,01 a R\$3.816,00)	5	21,7
	De 4 SM a 5 SM (de R\$3.816,01 a R\$4.770,00)	2	8,7
	De 5 SM a 7 SM (de R\$4.770,01 a R\$6678,00)	0	0,0
	De 7 SM a 10 SM (de R\$6.678,01 a R\$9.540,00)	0	0,0
	De 10 SM a 20 SM (de R\$9.540,01 a R\$19.080,00)	0	0,0
Acima de 20 SM (acima de R\$19.080,01)	0	0,0	
Procurou trabalho/ estágio nos últimos 30 dias	Sim	6	26,1
	Não	17	73,9
Consultou parente, amigo ou colega para conseguir trabalho/ estágio	Sim	17	73,9
	Não	6	26,1
Participou de cursos do ESPRO anteriormente	Sim	9	39,1
	Não	14	60,9
Pensou em se demitir do seu trabalho	Nunca	18	78,3
	Raramente	1	4,3
	Às vezes	2	8,7
	Frequentemente	1	4,3
	Sempre	1	4,3
Foi ao médico nos últimos 3 meses	Sim	7	30,4
	Não	16	69,6

(Continuação)

Dados	Categoria	Nº de respondentes	% de respondentes
Entrou de licença médica nos últimos 3 meses	Sim	8	34,8
	Não	15	65,2
Férias	Sim	2	8,7
	Não	21	91,3
Prática exercícios físicos	Sim	8	34,8
	Não	15	65,2
Bebe	Sim	7	30,4
	Não	16	69,6

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Em relação à renda familiar total, a maioria está entre um e dois salários mínimos (n= 8; 34,8%). Para conseguir emprego através do ESPRO (n= 17; 73,9%), muitos solicitaram indicação de parentes, amigos ou colegas. Em termos do trabalho atual, a maioria dos jovens (n= 17; 73,9%) não procurou por outro emprego no mês anterior à pesquisa, o que vai ao encontro do fato de majoritariamente (n = 18; 78,3%) os entrevistados nunca terem pensado em se demitir do seu trabalho. Em relação à saúde, a maioria (n= 16; 69,6%) afirma não ter procurado médico nos últimos três meses, sendo que 65,2% (n = 15) dos jovens não saíram de licença médica no último trimestre, no qual apenas 8,7% (n = 7) gozaram de férias no último ano de trabalho, incluindo o tempo de trabalho anterior ao Espro.

4.2.2 Análise categorial das entrevistas

Nesta etapa, serão expostas e analisadas as categorias terminais que foram definidas pelo processo de “caixa” e os trechos de entrevistas que corroboram tal categorização. As categorias utilizadas para agrupar as respostas obtidas foram em dois eixos temáticos, na literatura, descritos por Rego et al (2002); Rego e Souto (2004) quais sejam: “justiça distributiva”, “justiça processual”, “justiça interacional”; e de prazer e sofrimento descrito por Mendes e Ferreira (2003). O quadro 6 apresenta os dois eixos temáticos supracitados, com as respectivas categorias.

Quadro 6: Eixos temáticos e categorias de análise

Eixo Temático	Categoria
1- Justiça Organizacional	Justiça Distributiva
	Justiça Processual
	Justiça Interacional
2-Vivências de Prazer e sofrimento	Prazer
	Sufrimento
	Estratégias para lidar com as fontes de Prazer
	Estratégias para lidar com as fontes de Sofrimento

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

Nas próximas seções, serão analisada de forma detalhada cada categoria, bem como seus trechos das entrevistas, destacados em negrito.

4.2.2.1 Análise categorial de Percepções de justiça organizacional

Com relação à percepção do jovem trabalhador sobre justiça organizacional, foram observadas suas três dimensões, quais sejam a categoria: “justiça distributiva”; “justiça processual” e “justiça interacional”, como pode ser observado nas Tabelas 28, 29 e 30, respectivamente. Na primeira categoria, destacam-se quais as principais regras formais e informais da organização em que o jovem trabalha, bem como se as consideram justas ou injustas. Na segunda categoria, destaca-se a percepção de (in)justiça do salário e recompensas. Na terceira categoria, é exposta a percepção de justiça das regras e igualdade no cumprimento das mesmas. E, por último, na justiça interacional, sublinham-se as percepções do relacionamento com o gestor, atentando para questões de repasse de informações e confiança.

Tabela 28: Percepções dos entrevistados sobre justiça distributiva

Síntese conteúdo	Exemplos de palavras	Entrevistados	Total
Percebem justiça na remuneração e/ou nas recompensas sociais.	A gente é tratado igual, recebe os mesmo benefícios de um funcionário normal; benefícios de todo mundo são iguais; acho justo sim; não tem nada muito discrepante, que prejudique uma pessoa ou beneficie outra; igual para todo mundo; justo porque os gerentes trabalham mais tempo; a regra é a mesma; eu não ligo não, de não receber ticket; não vejo essa diferença; lá é bem dividido	E1; E3; E4; E5; E6; E8; E9; E10; E12; E13; E15; E16; E17; E18; E19; E20; E21; E22; E23;	19
Percebem injustiça na remuneração e/ou nas recompensas sociais.	Eu vejo como injusto não receber PL; acharia interessante se eu ganhasse uma comissão também; as outras pessoas ganham vale alimentação e eu não; eu não tenho uma percepção tão boa; o salário deveria ser melhor	E2; E14.	2
Sentem recompensados pelo esforços dispendido.	A minha empresa proporciona muita coisa; em relação ao trabalho que é quatro horas por dia, em relação a esse salário eu acho justo; pelas regras serem justas eu devo ser efetivado; fiquei super feliz, ganhei duas barras de chocolate; porque eu não faço muitas coisas, então para mim tá tranquilo; são compatíveis; eu acho justo; justo em relação a carga horária que fico na empresa; muito boa eles me elogiam muito; a gente é sempre bem reconhecido; são justos; sou bem esforçado e eles percebem isto; o feedback que ela me deu foi bem juto com o que eu faço; sim, é proporcional porque eu posso errar	E1; E2; E3; E4; E5; E6; E7; E8; E9; E11; E12; E15; E17; E18; E20; E21; E23	17
Não sentem recompensados pelo esforços dispendido.	Acho pouco, tem gente que não faz quase nada e ganha mais que eu; o salário deveria ser melhor pelo tempo que fica na empresa e pelo esforço que faz	E10; E13; E14;	3

Nota: Algumas categorias não totalizam 23 entrevistados porque alguns optaram por não responder algumas perguntas, ou as responderam falando de outro assunto.

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Na primeira categoria de análise desse eixo, sobre a “justiça distributiva”, apurou-se que 19 entrevistados (E1; E3; E4; E5; E6; E8; E9; E10; E12; E13; E15; E16; E17; E18; E19; E20; E21; E22; E23) acreditam que exista justiça na remuneração e/ou nas recompensas sociais distribuídas pela organização. O principal motivo citado para esta percepção foi o recebimento dos mesmos benefícios, tais como vale-refeição e plano de saúde, que os outros funcionários. A visão dos jovens corrobora a teoria ao passo que esses criam expectativas de recompensas em comparação com os outros funcionários da organização (MENDONÇA; TAMAYO, 2004).

Os trechos das entrevistas descritos a seguir revelam as percepções de justiça na distribuição de remuneração e/ou nas recompensas sociais.

Igual, quem tá lá como jovem aprendiz, **recebe os mesmo benefícios de um, de um funcionário normal, até PL** a gente recebe, então está incluso tudo, [...] a gente é tratado igual (E01).

Bem justo sim, eu vejo. Não tem nada **discrepante** assim que prejudique uma pessoa e prejudique a outra (E8).

Porém, apesar de a maioria dos jovens ter uma percepção positiva da distribuição dos benefícios, esses relatam que há aspectos a serem melhorados, como a questão de realizar venda e não receber comissão (E3), que é proibido por lei; a questão de sentir-se inútil, por não desempenhar atividades que o(a) faça aprender no expediente de trabalho (E5); e a inflexibilidade das regras (E12).

Os **benefícios são todos iguais, tanto para o aprendiz, tanto para o gerente**, ou técnico. [...] Olha, acharia interessante se eu ganhasse **uma comissão também** (risos). Porque eu já vendi, eu já vendi várias coisas, (itens vendidos), eu ofereço para o cliente e aí se ele quiser, aí eu vou, dou para alguém, entendeu? Aí essa pessoa ganha em cima disso (E3).

Eu acho a grande parte é bem justa, é, tendo em vista as políticas e filosofias da empresa, outras eu acho que poderia ser mudadas assim, **poderiam ser mais flexíveis**, como essa questão do ponto (E12).

Ah, **porque eu não faço muita coisa, então, para mim, está tranquilo**. [...] Tem muita gente que fala que eu recebo para **ficar à toa, e é verdade**. Muita gente fala **“nossa, você deveria era agradecer por causa disso”, mas eu não gosto, eu preferia ir, ter alguma coisa para fazer**, ver o que tem para fazer, ver o tempo passar, **aprender alguma coisa, do que ficar lá à toa sem fazer nada. Eu não gosto** (E5).

O relato do(a) entrevistado(a) E5 também chamou a atenção por sugerir que o sentimento de justiça no salário é percebido como justo, mas que traz uma inquietação pelo fato não desenvolver atividades. Esse não se ocupar parece despertar uma sensação de injustiça no(a) jovem, mesmo quando outras pessoas opinam que ele(a) não deveria se incomodar; tal divergência pode ser explicada pelo fato de a percepção de justiça abarcar valores e crenças de cada sujeito, sendo uma percepção individual, subjetiva não que advém de uma realidade objetiva, de um código moral prescrito (CROPANZANO; BOWEN; GILLIAND, 2007; FRANCO; PAIVA, 2016). Tal sentimento pode ser agravado pelo fato de esse(a) jovem conviver com outros aprendizes que não vivem esse mesmo contexto. Outro ponto relevante nesse depoimento é o não cumprimento da determinação da Lei da Aprendizagem, de inserção dos jovens nas organizações com o intuito de aprendizado que promova desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, e não meramente uma bolsa de auxílio financeiro (BRASIL, 2001, 2005, 2013).

Em contrapartida, dois jovens (E2; E14) relatam não consideraram a remuneração justa pelo fato de não terem direito aos mesmos benefícios que os demais funcionários. Nessa questão, esses jovens tiveram dificuldade para se expressarem, como se eles achassem que

estavam errados, por perceberem a distribuição como injusta, e ficaram sorrindo durante a resposta.

A empresa tem participação de lucro. Eu com salário do aprendiz não ganho e (nome do(a) chefe), ganha, tipo... eu ah eu não gosto, (risos) eu queria dinheiro também (risos). [...] eu **vejo muito injusto**. Por que ele(a) ganha e eu não? Ah... olha. (risos) ele(a) é melhor que eu? (risos) (E2).

Eu sou (contratado(a) pelo ESPRO, **injusto gente** (risos), aqui a gente não tem vale. Na (empresa) tem vale alimentação para os funcionários (referindo aos direitos que tem a menos) (E14).

Ainda na categoria de justiça distributiva, os jovens trabalhadores foram arguidos sobre a relação dos seus esforços e as recompensas que recebem por estes. A maioria deles (n= 17; E1; E2; E3; E4; E5; E6; E7; E8; E9; E11; E12; E15; E17; E18; E20, E21; E23) considerou justo, ou seja, que existe equidade na remuneração recebida (REGO; 2002). Dentre os motivos que os fazem achar as recompensas proporcionais ao esforço dispendido estão: menor carga horária que os outros funcionários, a questão de ser a primeira experiência profissional, a esperança/chance de continuar na organização, o aprendizado proporcionado, cobrança menor por serem aprendizes e as recompensas não financeiras como o feedback e os presentes. Alguns relatos sinalizam para essa percepção:

Em relação ao trabalho, que é quatro horas por dia, em **relação a esse salário eu acho justo, sim** (E2).

Eles **veem o esforço, então, isso é bem gratificante**. [...] Eu acho que, pelas regras serem justas, então, de forma de distribuição, eu devo ser contratado. [...] A maioria dos técnicos lá passou como aprendiz, entendeu? A maioria. Aí uns chegaram a ser gerentes, hoje, é gerente até hoje. A empresa te dar oportunidades (E03).

Ela me **recompensou com duas barras de chocolate**, quarta-feira, nossa, fiquei muito feliz, super feliz (risos) (E4).

Eu vejo como **bem justo, mesmo pela carga horária** (E08).

É muito boa, eles me **elogiam muito** (E09).

Eu sou bem **esforçado** e eles **percebem isso** assim (E12).

No começo eu via negativo, mas hoje em **dia eu não vejo**. [...] Então hoje eu já não ligo para vale-refeição, e o vale-refeição que eu tenho hoje em dia, é pelo ESPRO mesmo, eles me dão no dia de curso porque eu preciso almoçar aqui. Mas tirando isso eu não ligo. Até porque eu, como eu vi uma empresa que nos dá a possibilidade de crescer, de ser efetivado, então depois que eu vi isso, que eu entrei, que eu comecei a ter convivência lá dentro, que eu vi que não tem mais importância (E23).

Embora sejam minoria, três entrevistados (E10; E13; E14) consideram injusta a proporcionalidade dos esforços que fazem pelas recompensas que recebem. Tal visão advém

de alta demanda de atividades a se executar, receber valor menor que os outros funcionários e feedback negativo. Nesses aspectos, a justiça processual e distributiva se interseccionam, visto que a visão sobre suas recompensas incide sobre a visão negativa das regras. O aspecto da demanda de tarefas e diferença salarial corrobora os resultados da pesquisa de Franco (2016). Os feedbacks negativos impactam a percepção de injustiça, uma vez que é avaliada a distribuição de recursos positivos e negativos (ASSMAR; FERREIRA, 2005).

Em questão de recompensas, são assim, é basicamente o que eu já **tenho por direito**. Agora, em questão de reconhecimento, a gente até tem sim, mas é que nem eu tinha falado no início, que a **gente mais recebe, mais é chamado atenção, do que é recompensado e reconhecido** (E10).

Eu acho assim, **pouco, né, mas é melhor do que ficar sem ganhar nada, óbvio**. Eu acho pouco porque a gente faz muita coisa, eu falo por mim ganhar tão pouco. E tem gente que não faz **quase nada e ganha mais que eu, mas isso não tá no meu critério** de chegar lá e reclamar, até porque o meu cargo lá é de aprendiz, é meio salário, então a gente só fica com esses pensamentos (E13).

Nossa, às vezes é puxado (demanda de tarefas) (risos), ah é que vou ter um experiência bastante grande, bem grande na verdade, eu sinto isso (risos) (E14).

A literatura contempla que a percepção de justiça distributiva perpassa o julgamento de proporcionalidade dos esforços disponibilizados e as recompensas alcançadas, sempre levando à comparação com os fins alcançados ou obtidos (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005). Assim, a maior parte dos entrevistados percebe que as recompensas são distribuídas de forma justa e proporcional com a sua dedicação ao trabalho, que o baixo salário é recompensado pelos benefícios fornecidos pela organização e pelos retornos dos superiores e clientes a respeito de seu trabalho. Uma pequena parcela de jovens manifestou sentir-se injustiçada em razão das cobranças, das atividades que desempenham e do retorno negativo de seu trabalho, indo ao encontro da literatura de que a percepção de incongruência nos recursos distribuídos, sejam eles negativos ou positivos, tende a levar a uma percepção incrédula da justiça organizacional (BURNS; DIPAOLA, 2013).

Na segunda categoria, “justiça processual”, foi perguntado aos entrevistados quais as principais regras formais e informais de sua empresa, e questionado se eles as consideraram justas ou injustas. Obteve-se como resposta que a maior parte (n = 22; E1; E2; E3; E4; E5; E6; E7; E8; E9; E10; E11; E12; E13; E14; E15; E16; E18; E19; E20; E21; E22; E23) detinha conhecimento sobre regras da organização; dentre as regras mais citadas, destacam-se as de cortesia com as pessoas com as quais convivem, entre eles ou com cliente, terceirizados, pares, superiores e outros funcionários; a obrigação da utilização de uniformes, equipamento de segurança

individual – EPI’s –, e a higiene pessoal (Tabela 29).

Tabela 29: Percepções dos entrevistados sobre justiça processual

Síntese conteúdo	Exemplos de palavras	Entrevistados	Total
Regras formais e informais da organização	Sempre tratar o colaborador bem; de convívio; usar equipamento de segurança, cumprir horário; higiene; sorriso no rosto; não poder fumar; comunicação; uso de uniforme; oferecer café a todos; unha cortada, não usar maquiagem e adornos; segurança da informação; saber onde pode estar e o que fazer; ir maquiada; postura; sensatez; horário; não pode falar palavrão; jeito de comer, local de comer	E1; E2; E3; E4; E5; E6; E7; E8; E9; E10; E11; E12; E13; E14; E15; E16; E18; E19; E20; E21; E22; E23.	22
Declaram que acham justas/ consideráveis as regras da empresa.	Sim	E1; E2; E3; E4; E6; E7; E8; E9; E11; E12; E13; E15; E16; E17; E18; E19; E20; E21; E22; E23.	20
	Não	E5; E10; E14	3

Nota: Algumas categorias não totalizam 23 entrevistados, porque alguns optaram por não responder algumas perguntas, ou as responderam falando de outro assunto.

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Nos trechos apresentados adiante, percebe-se que muitos são exigidos em relação à postura profissional, tais como: saber se portar; postura e sensatez; na sua maior parte, essas exigências foram passadas aos jovens no início de seu trabalho por meio de treinamentos e participação de integração na organização. Nesse aspecto, os jovens também são ensinados pelos instrutores do ESPRO, durante sua aprendizagem teórica, que acontece uma vez por semana, sobre questões comportamentais, éticas e as posturas compatíveis às exigências do mundo do trabalho (ESPRO, 2018). Mas em alguns casos, os entrevistados perceberam as regras da organização por meio da observação de como as outras pessoas se portavam.

Estão extremamente claras porque, quando a gente faz a nossa... **tem integração dentro da, da empresa**, a gente faz é ... a gente tem um dia que a gente chega cedo e vai embora bem tarde lá, que é o dia que a gente **conhece todas as regras, as normas da empresa**, é... os setores que tem lá dentro e... tudo é comunicado por e-mail também (E6).

São bem claros. A gente, quando entra, tem um treinamento de uma semana de regra, basicamente, e pela empresa todo começo de semana, a gente atualiza alguma coisa de regra, para ficar... no painel de... tipo um gestão à vista, para todo mundo ver.... manda por e-mail (E7).

Quando eu **entrei**, foi passado para mim é mais questão de saber mesmo, onde eu posso estar, ou o que eu fazer (E08).

Quando **eu cheguei, eles me deram um papel**, tipo uma regra para eu assinar, um termo igual esse, e falou não pode palavrão, não pode atrapalhar o trabalho dos outros, não pode ficar brincando em hora que não pode, não pode vir com roupas indevida (E15).

Foi **falado diretamente**, assim que me chamaram no RH para entregar os documentos (E22).

Eles **não falam**, mas quem está lá **mais tempo já percebeu**, a questão do não poder fumar (E01).

Não, isso eu fui **pegando tipo vendo** (nome do(a) chefe) fazer, e tipo copiando, vendo mesmo o que lá faz, foi meio que assim que eu fui pegando as coisas (E02).

Não, não, **não fica claro** (regras), aqui no ESPRO é bem claro, comentam diariamente (E12).

Na verdade, não sei, acho que foi a convivência, mas **eles não falaram nada, não** (E14).

Apenas um dos jovens trabalhadores entrevistados (E17) não citou regras e justificou que essas não possuem impacto no seu trabalho, pelo fato de ser jovem aprendiz e ter que seguir regras diferentes dos outros funcionários.

Eu acho que as regras de lá não me **afetam muito**, por ser menor aprendiz, eu tenho que seguir outros procedimentos... Acho que afeta mais os (cargos)... as regras, não a mim (E17).

As percepções dos jovens acerca da (in)justiça das regras perpassam a obrigação de se produzirem para trabalhar gastando o próprio salário, pela atividade desenvolvida, que não promove as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização, indo ao contrário do que determina a lei de aprendizagem (BRASIL, 2001, 2005, 2013), e pelos esforços desempenhados.

Ah, como justa só vejo a questão do uniforme. Agora do café eu não gosto muito não (risos). [...] Tipo para clientes eu não ligaria oferecer café ou a água, agora para **as pessoas que trabalham comigo, que está li todo dia do lado, eu não gosto** (E5)

Eu acho **bem injusta** a questão de, principalmente as mulheres terem que ir maquiadas, com cabelo X, porque querendo ou não, a gente vai ter que tirar tudo do nosso salário (E10).

Ah não deveria ser um **pouco maior** (salário) também (E14).

Assim, de forma sintética, apurou-se que a maioria dos entrevistados (n = 22; E1; E2; E3; E4; E5; E6; E7; E8; E9; E10; E11; E12; E13; E14; E15; E16; E18; E19; E20; E21; E22; E23) percebem as regras da organização em que trabalham. Porém, os jovens trabalhadores as

julgam de forma diferente, sendo que 20 deles as consideram justas (E1; E2; E3; E4; E6; E7; E8; E9; E11; E12; E13; E15; E16; E17; E18; E19; E20; E21; E22; E23) e três as avaliam como injustas (E5; E10; E14). Tal fato vai ao encontro da afirmação de Assmar, Ferreira e Souto (2005) de que o julgamento das regras e procedimentos perpassa a clareza e influência destas na distribuição de recursos (justiça distributiva).

Na terceira categoria, “justiça interacional” (Tabela 30) os jovens foram questionados sobre o seu relacionamento pessoal com seu superior. Estes relatam ter uma boa/ótima relação com o chefe (n = 21, E1; E2; E3; E4; E5; E6; E7; E8; E9; E10; E11; E12; E14; E15; E17; E18; E19; E20; E21; E22; E23).

Tabela 30: Percepções dos entrevistados sobre justiça interacional

Síntese conteúdo	Exemplos de palavras	Entrevistados	Total
Possuem boa relação pessoal com o gestor	Excelente, almoça junto todo dia, nenhum desentendimento; muito boa; criamos uma amizade muito legal; ótima; acho que é boa; super tranquila; convívio bom; acho ele bastante ético; tranquilo; companheirismo, de amizade	E1; E2; E3; E4; E5; E6; E7; E8; E9; E10; E11; E12; E14; E15; E17; E18; E19; E20; E21; E22; E23	21
Não possuem relação pessoal	Só profissional mesmo	E13; E16	2
Relação profissional com o gestor	Ótima; boa, excelente	E1; E2; E3; E6 E7; E8; E9; E10; E11; E13; E14; E15; E16; E17; E18; E19; E20; E21; E23	19
	Muito rígida; exige um pouco mais de cautela	E4; E12	2
	Não é muito boa	E5	1
Existe o repasse de informações por parte do gestor	Sim	E1; E2; E3; E4; E5; E6; E7; E8; E9; E10; E11; E12; E13; E15; E16; E17; E18; E19; E20; E21; E22; E23	22
	Não	E13	1
Existe confiança no gestor	Confio; sim; muito; totalmente; sim até em questões pessoais; é uma pessoa boa; pessoa de caráter; uma pessoa integra, muito honesto no que ele faz; profissionalmente sim; o que a gente conversa fica entre a gente	E1; E2; E3; E4; E7; E8; E9; E11; E12; E13; E14; E15; E16; E17; E18; E19; E20; E21; E22; E23	20
	Não confia	E5	1
Existe igualdade dispensado as pessoas	Sim	E1; E2; E3; E7; E8; E9; E11; E14; E15; E20; E21	11
	Não	E5; E10	2

Nota: Algumas categorias não totalizam 23 entrevistados, porque alguns optaram por não responder algumas perguntas, ou as responderam falando de outro assunto.

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Assim, a maioria dos entrevistados considera aspectos positivos na sua relação com o gestor, estreitando convivências sociais, extra-horário de trabalho. Consoante Rego e Souto (2002), apontam a visão positiva da justiça interacional que perpassa um tratamento digno do supervisor para com seu subordinado.

Ah, **é excelente, a gente almoça todo dia junto** (E01).

Muito boa, a gente já foi até para festa junto, eles já pagaram almoço para mim, de final de ano. Tipo, todo final de ano eles saem e eles **me deram até presente**, achei muito legal. Todo final de ano eles saem, aí eles muito bem ter me excluído, mas não, eles me levam e não deixaram eu pagar nada (E9).

É muito boa, quanto pessoal, quanto no trabalho. [...] a gente se **dá super bem**, eu me dou bem com ela e vice versa (E21).

Tem sido **muito tranquila**, muito boa (E23).

Em contraponto, apenas dois jovens (E13; E16) responderam que não possuem relação pessoal com o superior.

Só profissional, a gente **não tem aquela coisa de amizade**, só profissional e pronto (E13).

A gente pode conversar se quiser. [...] **Não procuro esse tipo de conversa** (E16).

Na sequência, solicitou-se aos entrevistados que mencionassem como era a sua relação profissional com o seu superior, e a maioria respondeu (n = 19; E1; E2; E3; E6; E7; E8; E9; E10; E11; E13; E14; E15; E16; E17; E18; E19; E20; E21; E23) ter uma boa/ótima relação. Seguem-se alguns exemplos citados pelos jovens trabalhadores.

É **ótimo, a gente divide bem o que é amizade**, sabe o que é profissional e pessoal, então tem essa divisão, isso é ótimo (E1).

É boa, porque como eu te falei da confiança, entendeu? **Ele viu com confiança que eu ia conseguir** (E3).

É boa também, quando eu **preciso de alguma ajuda, ela tá sempre ali para me ajudar**. Quando ela às vezes também não sabe fazer alguma coisa, ela também me pede, pergunta se eu posso ajudar. **E a questão dela, dela me dar o meu tempo para fazer o meu trabalho, isso é bem bacana** (E18).

É do **mesmo jeito (boa)**, aprendi foi com ele, ele me passou super muito bem (E19).

Por sua vez, dois entrevistados relatam que a relação é muito rígida (E4), que a chefia exige um pouco mais de cautela (E12).

Ela é **muito rígida**, (risos), muito rígida. Ela gosta de muita organização (E04).

O profissional exige um pouco mais de **cautela**, assim, né? (E12).

E o(a) entrevistado(a) E5 afirma que tem uma boa relação pessoal com a gestora, mas que o mesmo não acontece na profissional. Isto ocorre pelo fato de que o(a) jovem tem pouca demanda de trabalho, conforme relatado na justiça distributiva. Percebe-se então que o sentimento de injustiça desse(a) jovem na justiça distributiva de receber desempenhando poucas atividades pode ter ocasionado um sentimento de injustiça na relação profissional com a sua superior (justiça interacional).

Ah, profissional, eu **acho que não é muito boa, não**, porque eu não tenho muita **coisa para fazer** (risos), então eu acho que não é muito boa, não (E5).

Na mesma lógica do questionamento anterior, perguntou-se se seus superiores passassem as informações necessárias para o desenvolvimento de suas tarefas. Obteve-se como resposta que todos (n = 22; E1; E2; E3; E4; E5; E6; E7; E8; E9; E10; E11; E12; E13; E15; E16; E17; E18; E19; E20; E21; E22; E23) percebem esse repasse, conforme alguns relatos exemplificam:

Hoje tem até treinamento para o estagiário que **eles põem os aprendizes juntos** (E20).

Isso é até um ponto que me deixa bem tranquilo. Ela me diz, o que eu **tenho para fazer e como fazer** (E12).

Passa, [...] a gente **divide** muito as informações (E1).

Sim, às vezes **até mais do que, do que precisa**, ela está passando, a ele gosta de explicar, então às vezes eu olho assim para ele de um jeito, ele acha que eu **estou com dúvida, ou algo do gênero, aí, ele já explica tudo de uma vez** e olha para mim: faz (E6).

Sim, quando eu tenho um serviço que não é água e café, ela **me manda um e-mail todo explicadinho** (E5).

A maior parte dos entrevistados (n = 20; E1; E2; E3; E4; E5; E6; E7; E8; E9; E10; E11; E12; E15; E16; E17; E18; E19; E21; E22; E23) mencionou que os superiores fornecem as condições para desenvolverem o trabalho.

Sim, nossa, ela acha que eu sou o bebê da empresa (risos) porque ela me dá tudo que eu preciso, realmente tudo mesmo (E9). [...] Sim, ela procura uma mesa e fala: senta aqui e faz a atividade que eu te pedi. Ela mesmo, mas o acesso mesmo é eu, tenho o acesso, ela que pediu para liberar o acessos para mim (E9).

Tenho tudo liberado, tudo liberado, tudo o que o pessoal tem lá para fazer as contas, eu tenho também, para fazer liberação (E15).

Eu odeio Excel, então sempre que tem alguma coisa do Excel para fazer, ela vai no computador, me explica o básico. O passo a passo para fazer. Ela é de boa (E5).

E um (a) jovem relatou não ter as condições necessárias para desenvolver as atividades que lhes são pedidas.

Às vezes, às vezes. Igual, às vezes eles requerem que eu faça um cadastro, mas como, **eu não tenho máquina**. Eles querem que eu pesquise o contato de um cliente, **sendo que eu não tenho máquina**, então assim isso dificulta as coisas. [...] Eu acho que deveria ter mais condições, né (E13).

Quando questionados se tinham confiança no gestor, um número expressivo de jovens (n= 20; E1; E2; E3; E4; E7; E8; E9; E11; E12; E13; E14; E15; E16; E17; E18; E19; E20; E21; E22; E23) manifestou que confia. Dentre as explicações do motivo da confiança, foram relatados principalmente que os gestores: os acolheram no começo; são abertos a dúvidas; ajudam-lhes em caso de dificuldades e necessidade de folgas; mantêm em sigilo as conversas; tratam-nos bem, não os rebaixando; dão feedbacks positivos e negativos; pelo seu jeito de ser no trabalho, por se cobrarem e serem profissionais bons; por terem compartilhado coisas de sua vida pessoal; por serem verdadeiros; íntegros, honestos no que fazem; e de caráter bom. Observe-se:

Ah, confio. Ah, tipo assim, eu cheguei, ela me acolheu, foi ela que me chamou a primeira vez para almoçar, aí a gente ficou bem assim (E1).

Totalmente, ela sempre foi muito aberta comigo, sempre (E7).

Pela pessoa que ela é assim, profissional muito boa, pessoa muito tranquila também, assim em questão de caráter, assim tudo é bem perceptível (E12).

Eu sei que ele é um grande profissional, inclusive se cobra muito (E16).

Confio, eu acho que nossa relação realmente é boa, porque ela me dá tanto feedback positivo, tanto negativo. Ela não me rebaixa. Como eu já fiquei sabendo que a gestora da menina da (local de trabalho) é meio, mais rígida, mais sabe. Não tô nem aí para ela (gestora e a outra jovem). Não ela (gestora da E23) muito pelo contrário, ela me trata muito bem (E23).

E um(a) jovem (E5) disse não ter essa confiança e citou o exemplo de um episódio de cinismo no ambiente de trabalho.

Ah, não (riso). Ah, no ambiente de trabalho eu acho que, **confiar um no outro, acho que não rola (E5)**.

Nos relatos dos entrevistados sobre como percebem as igualdades e diferenças no tratamento dispensado às pessoas, a maior parte (n = 11; E1; E2; E3; E7; E8; E9; E11; E14; E15; E20; E21) não vê diferença. Ao explicitarem a visão de tratamento igual para todos os funcionários, a maioria dos jovens relata essa igualdade citando uma pessoa acima dele na hierarquia, como gestores e gerentes, e os cargos ligados à limpeza que geralmente ocupam os níveis inferiores na hierarquia.

Você vê que **todo mundo é tratado igual**. Não é porque é gestor que tem, pode passar, não sei o quê. Não, é bem tranquilo (E7).

Eu vejo todo **mundo de forma bem unida**, vejo de vez em quando, meu chefe conversando com a moça que fica na copa, que cuida do café e tal. Não vejo nada de muito desrespeitoso assim, até meu chefe mesmo comigo e tal, não é nada assim, que fuja muito dos padrões de uma convivência realmente boa (E8).

Não tem diferença de menor aprendiz para estagiário, para técnico e para, tipo, pessoas graduadas, não tem diferença (E9).

Lá é igual do chefe até o faxineiro, lá é a mesma coisa. “Bom dia. “Bom dia” “está tudo bem”? Se precisar de alguma coisa, é só perguntar. E se ela (gestora) for falar mal ou bem também, ela trata do mesmo jeito, não trata nenhum diferente porque você recebe menos, que você recebe mais (E15).

Ah, eu acho que é igual. **Não tem essa de tratar alguém melhor que o outro, não**. É todo mundo igual. Até com a faxineira de lá. A gente abraça, a gente beija (E20).

Literalmente, **todo mundo igual**, tudo igual (E21).

Entretanto, dois jovens (E5; E10) relatam receber um tratamento diferente dos outros, pelo fato de ocuparem cargo de jovem aprendiz.

Eu vejo que o tratamento **comigo é diferente por eu ser um(a) jovem aprendiz**. Agora entre eles e o cliente, para mim, é tudo, eu vejo que é normal. [...] Ah, eu acho que, tipo assim, às vezes ninguém fala, assim muito comigo, às vezes já chegam, tipo **me xingando, não tem uma conversa, não tem nada**. Então eu acho que comigo as **coisas são mais difíceis**. [...] Agora no meu caso, se eu faço alguma coisa errada, o escritório todo sabe. Porque já grita, aí todo mundo sabe (E5).

Com os jovens eu acho que as pessoas têm, elas pegam mais no pé, eu acho que é uma falta de confiança mesmo. Eles têm medo de, como a gente está no primeiro emprego e ser mais jovem, eu acho que eles têm medo de a gente cometer algum deslize, do que os que já estão ali há mais tempo, ou que estão mais tempo no mercado de trabalho. Então, eu acho que eles têm esse medo, eles têm essa cobrança maior com a gente por isso (E10).

A partir dos relatos, observa-se que há visão positiva de “justiça interacional” por parte dos entrevistados, que percebem um bom tratamento por parte dos seus gestores (REGO, et al.

2002), que lhes proporcionam os recursos necessários de informações e condições para o desempenho das tarefas; e a percepção de um tratamento equitativo por parte de colegas e superiores.

Dois pontos de atenção são as situações levantadas por E5 e por E10. No caso de E5, os sentimentos de inutilidade e perseguição chamaram a atenção. O sentimento de inutilidade também apareceu nas percepções de justiça distributiva e processual. Essas vivências podem levar este(a) jovem a não ter uma relação saudável no ambiente de trabalho e vir a sofrer por estas situações (SOUSA; MENDONÇA, 2009). Na fala de E5, foi mencionado um tratamento diferente pelo cargo que ocupa, demonstrando que, na organização em que ele(a), trabalha ocorre um preconceito. Como um todo, a fala de E5 demonstra que a organização em que ela está inserida apenas cumpriu as determinações legais, não propiciando a ela aprendizado e crescimento, nas palavras de Franco et al. (2017, p. 48) “criando oportunidades marginais de trabalho, sem oportunidades efetivas de crescimento pessoal e potencialização de suas capacitações.”

Por sua vez, a situação indicada por E10, de sentir uma falta de confiança no seu trabalho, devido ao seu cargo e a sua falta de experiências profissionais anteriores, vai ao encontro da afirmação de Franco et al. (2017) de que pessoas com baixa instrução, como o caso dos trabalhadores, geram dúvidas aos empregadores em relação à sua capacidade de trabalho, bem como sobre a qualidade na realização de suas atividades.

Após a exposição do eixo temático de justiça organizacional, na seção a seguir será discutido o eixo temático sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos jovens entrevistados.

4.2.2.2 Análise categorial de vivências de prazer e sofrimento no trabalho

Na análise de conteúdo do eixo temático sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos jovens entrevistados, buscou-se analisar: as fontes de vivências de bem-estar/prazer e as de mal-estar/sofrimento e suas estratégias utilizadas para lidarem com tais fontes. Para tanto, foram criadas as categorias: “prazer”, “sofrimento”, “estratégias para lidar com as fontes de prazer”, “estratégias para lidar com o sofrimento”, como pode ser observado na Tabela 31.

Tabela 31: Percepções dos entrevistados sobre vivências de prazer e suas estratégias

Categorias	Síntese conteúdo	Exemplos de palavras	Entrevistados	Total
Vivências de Prazer	Reconhecimento	Dar valor ao que eu faço; voltei por causa de você, eu me sinto realizada, eu que é muito gratificante; ter um retorno; ganhar presente;	E06; E13; E18; E20.	4
	Interação com pessoas	Conversar com os colegas, pessoas gente boa; conversar muito, ter uma boa comunicação, bem-estar mesmo, prazer enorme, conversa com todo mundo; conversar com as pessoas; é bem divertido, prazeroso; mexer com o público; contato direto com o clientes, poder ajudar, fazer a diferença na vida dos clientes; atender as pessoas; convívio com as pessoas; pessoas gentis, receptivos; colegas de trabalho; relação com as pessoas; quando cliente sai rindo, brincando comigo; tratam a gente muito bem.	E2; E4; E6; E7; E8; E9; E10; E14; E15; E16; E17; E18; E19; E20; E23.	15
	Não percebido	Nada; ainda não sei definir.	E5; E22.	2
Estratégias para lidar com as fontes de prazer	Interagir com as pessoas	Conversando; conversar com o gestor; conversar bastante; procurei fazer amizade; ter mais convivência com os colegas; interagir com a chefe.	E2; E6; E14; E15; E17; E21;	6
	Buscar por elas	Buscar mais; para aprender mesmo, estar sempre em cima olhando;	E1; E3;	2
	Não utiliza	É natural, as coisa acontecem; é recorrente porque está todo mundo interagindo; natural;	E7; E13; E16; E18.	4
	Outras	Andar pela área externa; absorção das coisas positivas; saio ajudando as pessoas; fico extasiado para ter mais, absorver mais; procuro adiantar; tomar um café; ficar sozinha fazendo o meu serviço sem muita pressão.	E10, E11; E12; E13; E17; E19;	6

Nota: Algumas categorias não totalizam 23 entrevistados, porque alguns optaram por não responder algumas perguntas, ou as responderam falando de outro assunto.

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Consoante à literatura sobre as fontes de prazer estarem ligadas ao reconhecimento no trabalho, a ter liberdade para expressar sua individualidade e ao sentimento de ser aceito (DEJOURS, 2012), na categoria “prazer”, surgiram as questões de reconhecimento, orgulho e identificação com a tarefa; interação com as pessoas; uma certa autonomia para desenvolver as atividades; a aprendizagem. Da mesma maneira, houve jovens que não as perceberam. Nos relatos transcritos, verifica-se essa congruência. Esses relatos mostram estar de acordo com a literatura sobre o reconhecimento ser fonte de prazer no trabalho.

No trabalho como um todo? Hum... ah, o ambiente da empresa é muito bom, gosto, é a empresa **incentiva também**, isso é essencial. (Ela incentiva em que, em que sentido?) Ah, dar apoio para o funcionário, entendeu? Para igual, faculdade do funcionário, **de poder dar ideia, sabe?** É isso, nesse sentido (E1).

Ele (gestor) **dá o valor, ao que eu faço, então é maravilha** isso (E6).

Às vezes a pessoa a pessoa te procurar e falar assim: voltei por causa de você. Eu **acho que isso é muito gratificante**, de você estar deixando o seu, o pouquinho de você ali [...] **Eu acho que atender as pessoas, poder resolver os problemas delas, da minha maneira, entendeu, de, de... ter** o meu jeitinho ali de atender e às vezes, a pessoa te procurar e falar assim: “Não... voltei por causa de você.” Eu acho que isso é muito gratificante, de você estar **deixando o seu, o pouquinho de você ali, entendeu?** (E13).

Fazer o meu trabalho bem, de deixar tudo certinho, **de ter um retorno disso, é bacana** (E18).

Eu acho que... **ter a liberdade de eu fazer as coisas no meu tempo**, isso é bom. Não tenho, de certa forma eu **não tenho muita pressão**. Eu tenho, eu tenho, a meta de entregar no prazo, mas eu, eu sempre sei separar isso, então não tem essa coisa de pressão, para mim (E19).

Quando o cliente **sai rindo, brincando comigo (risos)**. Então eles já chegam brincando, abraçando, tem uns que beijam a gente, **chega com presente** (E20).

O reconhecimento percebido pelos jovens (E6; E13; E18; E20) é gerado pelo julgamento de utilidade, uma vez que é proferido de forma explícita por quem precisa de suas atividades, tal como os gestores, pares de trabalho e clientes (DEJOURS, 2012). E nos casos de três entrevistados também acontece pelo fato de terem a liberdade de poderem expressar sua individualidade (DEJOURS, 2012). E1, por exemplo, considera ter liberdade para se expressar na organização, já E13 relata que pode desempenhar as suas atividades colocando um pouco dele (a) nas mesmas e o(a) E19 percebe que sua individualidade é respeitada ao poder fazer as coisas a seu tempo, sem muita pressão. Congruente a essas fontes de prazer, Cardoso e Nascimento-Santos (2017), em pesquisa com jovens trabalhadores brasileiros, assistidos pela lei da aprendizagem, encontraram que os que percebem a redução das pressões para alcance de metas, investimento na sua motivação, tratamento digno e respeitoso, e reconhecimento das suas ações e emoções tendem a vivenciar a sensação de promoção do bem-estar.

Semelhante aos resultados da pesquisa de Martins e Honório (2014), nove jovens (E1; E4; E7; E9; E11; E13; E17; E18; E21) citaram que gostam de trabalhar na organização e se identificam com tarefas que desempenham. Para exemplificar esses sentimentos, seguem-se alguns trechos das entrevistas:

Você chegar em um espaço de trabalho seu e... **ter uma boa comunicação, um... um lugar assim que você tem prazer mesmo de estar, um bem-estar mesmo** de, de trabalhar, é muito bom, porque você trabalhar com uma coisa que você não gosta, é muito ruim, você se sente pressionada o tempo todo, né? Sente, é... lá não, lá a gente chega lá... a gente trabalha, faz o nosso possível todo dia (E4).

O meu trabalho é prazeroso para mim, eu gosto de tudo que eu faço (E7).

É uma coisa comunicação, de falar de mexer com o público, é **uma coisa que me sinto bem fazendo, é uma coisa que eu realmente gosto de fazer (E9).**

Ah... o que eu mais gosto é emitir nota mesmo, não tem... é porque eu tenho mais facilidade nisso, entendeu? É muita coisa? É, mas é... **o que eu gosto mesmo, já estou acostumado a fazer, entendeu?** No começo foi bem difícil pegar isso, mas depois que eu peguei também, foi tranquilo (E17).

Ai, não tenho nem palavras, porque no início eu temi tanto, **hoje eu gosto de tudo**, então eu não vou saber te descrever do que, que eu gosto mais lá. Porque eu gosto de tudo, eu gosto **cada coisinha que eles me pedem para mim fazer, eu faço com amor**, com dedicação, porque eu realmente gosto (E21).

Outra fonte de prazer mencionada pelos jovens foi a convivência com as outras pessoas da organização, de maneira a se sentirem acolhidos. Nesse sentido, Dejourns (2012) explana que o sujeito sente prazer ao perceber que foi aceito pelo grupo, sentindo-se pertencente a uma equipe. Na sequência, alguns relatos dos entrevistados sobre a sua interação com as demais pessoas da organização são ilustrados.

Eu... acho que é conversar com a (gestora), ela é bem engraçada, acho que **conversar com todo mundo**, na verdade, de lá. Porque o pessoal é muito gente boa, não tem ninguém chato que, e não tem ninguém também, te cobrando nada. Acho lá, trabalhar é muito bom (E2).

Ah, lá é maravilhoso, né? Eu falo que não tem lugar melhor, a gente tem até uma, uma... área de lazer, então, é extremamente tranquilo, **a gente conversa com todo mundo, todo mundo conversa com a gente**. Então é prazeroso ir para lá, para trabalhar, é muito bom (E6).

A minha relação com as pessoas lá, é eu, **eu me sinto muito bem, muito acolhida lá**, né? (E19).

Os entrevistados E3 e E12 afirmam que o conhecimento adquirido ao desempenharem seu trabalho é uma fonte de prazer neste ambiente. A aprendizagem pode ser desencadeadora de prazer, devido ao fato de os entrevistados terem que utilizar a sua inteligência prática para adquirir novos conhecimentos que lhes permitiram desenvolver suas atividades (DEJOURS, 2008). Franco et al. (2016) sublinham que os jovens trabalhadores entrevistados por eles também ressaltam a função formadora do trabalho atribuindo a este representação de aprendizagem e ampliação de conhecimentos. A seguir, alguns recortes dessas falas:

Acho que o conhecimento, **eu ganhei muito conhecimento em uma área que eu não imaginava, muita coisa que eu aprendi**, que eu não imaginava (E3).

Ah... é... assim a, o **grande teor de conhecimento que tem assim, todos os dias, eu fico muito empolgado assim, de aprender muita coisa** e tem toda a questão burocrática, eu estou pretendendo fazer Direito futuramente, então assim, às vezes eu lido com, com várias leis, vários códigos e eu fico muito (riso) me sinto muito bem, assim, absorvendo isso tudo, acho que é muito valioso assim (E12).

Por fim, tem-se que dois jovens não percebem fontes de prazer no trabalho. Nesse ponto, apresentam-se duas visões diferentes: o entrevistado E22 pode não saber definir por questões de tempo no trabalho, porque no momento da entrevista esse tinha menos de três meses de empresa; já E5 fala de forma explícita que não possui nenhum prazer no trabalho, que, ao contrário, o considera ruim por ser longe da sua casa e ficar sem fazer nada, utilizando-se da estratégia de racionalização, arrumando justificativas racionais para continuar no trabalho (MÁXIMO; CANÇADO; JEUNON, 2012). Seguem-se os exemplos citados pelos jovens trabalhadores, ao referenciarem que não percebem fontes de prazer no seu trabalho.

Ainda **não sei** definir (E22).

Nada (riso). **Literalmente**, agora eu só estou lá **porque eu comecei a fazer outro curso, aí eu só estou lá para fazer esse outro curso. Porque, se também não estivesse fazendo, eu iria sair.** [...] Nada, nada, lá não tem uma coisa assim “ah, eu gosto”. **É longe, eu não faço nada... É ruim** (E5).

Mendes (2007) explana que o trabalhador utiliza-se de mecanismos para ter uma relação mais gratificante no trabalho, em busca do prazer. Neste estudo, estratégias utilizadas pelos entrevistados para lidar com essas fontes de prazer foram apontadas por 14 jovens (E1; E2; E3; E6; E10; E11; E12; E13; E14; E15; E17; E21) e 6 jovens afirmam não utilizarem esse tipo de expediente (E5; E7; E13; E16; E18; E22), sendo que dois deles não percebem fontes de prazer, assim não possuem estratégias para lidar com elas. Entre as estratégias utilizadas, têm-se questões ligadas à interação, ao como se relacionar com as pessoas e desenvolver formas de ter um contato maior com o que lhe traz satisfação. Algumas respostas dos entrevistados são citadas abaixo.

Ah, sempre a gente tenta... a... crescer, né? É... sempre **estar buscando mais...** mais informações assim para poder avançar (E1).

Eu procuro estar sempre perto, e o que eu posso fazer, eu peço, entendeu? “Eu posso tirar isso? Posso... botar isso, parafusar isso, posso? Então deixa eu fazer. Entendeu? Então, eles, já... fiz bastante coisa (E3).

Assim, quando a pessoa, por exemplo, **a pessoa me pede para fazer... aquilo que eu gosto**, eu procuro fazer, não faz a outra coisa mal feito, mas procurar adiantar mais, sabe, para mim fazer aquilo que eu gosto. Não que eu deixe, que eu faça mal feito

aquilo e faça melhor o que eu gosto, tem que fazer o melhor em tudo, mas **aquilo que você tem mais prazer, é claro que você quer fazer rápido** (E13).

Ah, eu **gosto muito de ficar comunicando com as pessoas lá, converso bastante**, às vezes, sei lá, eu converso coisa cotidiana, tal. É isso (E15).

Ficar sozinha, fazendo o meu serviço, sem muita pressão. Sozinha eu falo na questão de, ficar só comigo mesmo ali, entra muitas pessoas na sala, mas... eu sempre tento focar naquilo que eu estou fazendo (E19).

Eu **procuro pegar mais... coisas positivas que vem dela** (gestora) para mim. Então assim... Ensino, eu. “Ô (nome), senta aqui que eu vou te ensinar uma coisa.” Eu absorvo tudo que eu tenho que absorver. “Ô (nome), vem cá, faz isso aqui para mim.” Eu faço! (E21).

Consoante ao estudo de Barbosa (2018), há jovens que possuem fonte de prazer e não utilizam estratégias para lidar com elas, já que a veem como algo natural que acontece sem terem que procurar por elas.

É natural, as coisas acontecem. Eu não vejo esforço, eu não vejo isso, não faço forçado, as coisas realmente natural para mim (E7).

Ah... **é natural**, tipo assim... uma coisa que eu gosto de fazer, eu fico querendo muito fazer, mas... é uma coisa que... bem natural (E13).

É ... no automático, porque... quando eu, quando eu chego lá mais, mais tristonha, é... o pessoal que é mais próximo de mim percebe... então já chega lá... tenta me animar, sabe? Se eu estou passando mal, perguntam se eu quero, se eu preciso de algum remédio... se eu preciso de alguma coisa (E18).

A literatura contempla que o trabalho pode ser fonte do binômio prazer-sofrimento, de tal modo que a vivência de ambos pode ocorrer de forma simultânea (SOUSA; MENDONÇA, 2009). Corroborando a teoria, 11 dos jovens pesquisados relataram (E2; E4; E6; E9; E10; E12; E15; E16; E17; E18; E20) tanto fontes de prazer quanto de sofrimento.

Na segunda categoria, “sofrimento”, os jovens foram perguntados sobre quais seriam suas fontes de mal-estar e sofrimento no trabalho. Cinco deles (E04; E05; E12; E16; E18) destacaram estar ligadas a relacionamento; outros cinco (E02; E06; E09; E15; E17) relataram ter vínculo com a questão de cansaço físico; três frisaram (E05; E11; E16) a fonte externa, como o trajeto até chegar ao trabalho; e outros três (E05; E20; E18) citaram questões ligadas ao sentimento de inutilidade. E houve uma exceção, do(a) entrevistado(a) E10, que relata que o sofrimento é fruto das suas próprias cobranças, e não de uma fonte da organização (Tabela 32).

Tabela 32: Percepções dos entrevistados sobre vivência de sofrimento e suas estratégias

Categories	Síntese do conteúdo	Exemplos de palavras	Entrevistados	Total
Vivências de Sofrimento	Relacionamento	Receio de chamar ela, dá umas tiras na gente; recorrer a pessoas ríspidas; fico isolado dos outros; as pessoas ignorantes não reconhecem seu trabalho; relacionamento; perda de relacionamento com pessoas externas as empresa; jogando trabalho para gente fazer, não verem importância do que a gente faz	E4; E5; E12; E16; E18	5
	Inutilidade	Não faço nada, é ruim; quando o cliente faz alguma reclamação	E5; E20	2
	Exigências	Andar, ficar em pé, dor na lombar; barulho das linhas; meu dedo dói muito; dor olho; braço e pulso dói	E2; E6; E9; E15; E17	5
	Controlar emoções	Pressão de si mesmo	E10	1
	Locomoção até o trabalho	Trabalhar longe da casa; estresse do ônibus; pegar dois ônibus por dia	E5; E11; E16	3
Estratégias para lidar com as fontes de sofrimento	Não percebido	Não consigo lembrar; não, a gente só arranca os cabelos de vez em quando; ainda nada; não tem nada; não tem	E1; E3; E7; E8; E19; E21; E22	7
	Fazer outra atividade	Conferir no estoque um produto; ouvir música, apertar bolinha, tomar água; conversar com pessoas mais experientes; sair do local de trabalho	E2; E9; E13	3
	Não existem tais fontes	Não tem, não tem nada não; sou mais tranquilo muito difícil de me exaltar	E1; E7; E12	3
	Não utilizo	Chegou um ponto que não estou ligando mais, estou deixando as coisas indo; não fiz; esperar o tempo passar; guardo para mim; a gente escuta calada, não tem jeito	E5; E10; E14; E16; E18; E20	6

Nota: Algumas categorias não totalizam 23 entrevistados, porque alguns optaram por não responder algumas perguntas, ou as responderam falando de outro assunto.

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Os trechos ilustrativos, a seguir, denotam as diferentes fontes de sofrimento, separadas por conteúdo. O primeiro deles, a interação (ou não) com as demais pessoas dentro da organização, inclui relacionamentos negativos, perceptíveis nos seguintes relatos:

Eu acho que, mal-estar. Assim, quando... **igual quando houve esse atrito, uma vez que eu presenciei, né?** Que não foi a primeira vez de, da gestoras, tanto da parte lá da (nome das empresas), é ruim, é ruim, porque você vê que a sua gestora, ela fica muito pilhada com aquilo que aconteceu, então assim, às vezes ela chega, pode te dar até uma... não pode te dar uma certa atenção, e a gente fica meio de receio de chamar ela e tal. Que a gente vê que ela está nervosa, né? Ainda, a gente fica assim, **com muito medo de, de falar: “(nome gestora), você pode me ajudar em tal coisa?” E ela dá uma, uma tirada na gente mas, é.. em questão de sofrimento, acho que nenhum, nenhum (E4).**

O que me incomoda mais é eu ficar, tipo, **isolada dos outros**. Às vezes eu vejo eles

batendo o maior papo e eu lá, “nossa, não tem ninguém para falar. Não tem nada para fazer”. Então isso me deixa, assim, triste (E05).

Acho que uma irritação não assim, mais essa questão de... essa questão de... é... ter que **recorrer algumas pessoas que são... muito ríspidas em... em determinados aspectos, aí acaba tendo uma dificuldade muito grande.** E às vezes quando eu sou cobrado delas, eu preciso disso... meio que de imediato, né? Então é um pouco **complicado**, mas eu acho que não chega a ser uma irritação assim. Ainda não tive, pode ser que eu tenha futuramente (E12).

Não quando eu chego lá, mas... igual, **pegar dois ônibus por dia é uma coisa que me desanima, estar muito longe da minha casa e... do bairro onde eu vivi,** o bairro onde era minha escola de... não ter mais contato com os meus amigos, é uma coisa que empresa, querendo ou não, **me proporciona, porque... quando eu estou, eu estou desconectado do mundo, e é uma coisa assim que, que eu não... não me faz sentir bem** (E16).

Existe um sentimento de inutilidade, seja por não possuir muitas atividades para realizar, ou por não ter autonomia para resolver determinada atividade; ou pelo que as outras pessoas pensam do seu cargo. No tocante a esse aspecto, a teoria pontua que o trabalho que subutiliza da capacidade técnica e da criatividade do trabalhador tenderá a vivências de sofrimento (FERREIRA; MENDES, 2001). Tais questões são observáveis nos depoimentos que se seguem:

Não tem nada para fazer. Então isso me deixa, assim, **triste** (E5).

Ah, é mais quando... o **cliente faz alguma reclamação e quer que eu resolva, mas não é culpa minha** e não tem como eu resolver. Aí a gente fica meio sem graça, né? (E20).

Aí, eu acho que essa questão, de ... **acharem que a gente não faz... não faz muita coisa, sabe? De estar sempre... é... jogando trabalho para gente fazer...** sem, sem saber, é... as obrigações que a gente tem. Porque lá é tão corrido quanto é no (nome do setor), por exemplo, e as pessoas não veem isso, ou às vezes não veem a importância do que a gente faz, sabe? (Não veem importância por causa do setor que você está ou não veem importância por causa da sua função de jovem aprendiz?) Por **causa da minha função de jovem aprendiz** (E18).

Cinco jovens relatam sentir dores ligadas ao custo físico ao desenvolverem suas atividades. Essas afirmações dos jovens estão ligadas ao resultado de dores por repetições de exercícios, que eles consideram como um incômodo e/ou mal-estar. Ou seja, o sofrimento advém do desempenho de uma tarefa rotineira, que exige o dispêndio fisiológico e biomecânico dos entrevistados (MENDES; FERREIRA, 2007).

Mal-estar? **Ficar em pé. Mal-estar, dor na lombar,** acho que... deixa eu ver... [...] Então acho que é só isso, andar... nessa parte, **andar muito e ficar muito em pé** (E2).

O **barulho das linhas, incomoda um pouco.** Mas a gente tem os abafadores, então... tira um pouco dessa barulheira, mas ainda incomoda um pouco isso (E6).

De sofrimento? Não, só quando **meu dedo dói muito**, quando é muita ficha para preencher, aí dói um pouco o dedo (riso) (E9).

De vez em quando, é esse negócio **do olho, que fica puxando muito**, aí o olho começa doer (E15).

Às vezes, quando tem muita, muita nota mesmo, **a mão dói** assim, eu dou uma paradinha, dou um descanso, ou vou fazer outro exercício, entendeu? Ou vou mexer com mais papel, do que ficar mais no computador, quando eu vejo que não está **dando mais, eu já mudo de... é, serviço** (E17).

A questão da autocobrança exposta por E10 relaciona-se à falta de autonomia, pois a autocobrança advém da questão de não conseguir realizar uma tarefa por completo, sem depender de erros e acertos de outras pessoas, para os seus superiores enxergarem seu esforço. Nesse sentido, Mendes e Ferreira (2007) explanam que as relações socioprofissionais são entrelaçadas por questões de falta de autonomia e distribuição de tarefas de forma injusta que podem levar o trabalhador a vivências de sofrimento. A seguir, tem-se o trecho das falas de E10, a título de exemplificação:

Ai... eu acho que é... quando a gente, é porque eu acho que eu me cobro muito, eu sou uma pessoa que meio, me auto saboto às vezes. E... quando eu fico com mal-estar, que me incomoda, é essa questão de eu me cobrar muito e talvez eu não passar o resultado que eu gostaria de ter passado, para, para gerencia ou para os meus superiores. Porque eles sempre esperam mais, né, a gente sempre pode fazer mais. E... eu acho que isso me **causa muito mal-estar**, quando eu sei que eu posso fazer melhor e talvez não tenha transparecido isso para as pessoas que trabalham comigo. E aí acaba que deixa a desejar... pode ser que perca a confiança no meu trabalho, então isso já aconteceu e... é uma situação que me deixa bastante desconfortável. [...] Às vezes é uma tarefa que eu passei, que eu comecei, tal, precisa de mim, mas... que **não sou eu que finalizo**. Então pode ser que seja passado para... para... para gerencia ou para chefia de uma forma incompleta, **não por minha culpa, então não é só impressão, é impressão que eu fiz errado mas... eu fiz o cem por cento, mas para ele não foi, porque... não chegou da forma correta que deveria chegar para eles**. Então... às vezes, na maioria da vezes, não é só impressão, eu sei que eu dei o meu melhor naquela tarefa mas, por causa que **se perdeu no caminho**, talvez para eles não chegue dessa forma (E10).

Também foi citado, como fonte de sofrimento, o trajeto percorrido pelos jovens até chegarem na organização em que laboram. Infere-se que tal fato pode decorrer de os jovens morarem em regiões mais afastadas do centro da cidade de Belo Horizonte, devido a suas condições financeiras. Seguem-se alguns relatos dos entrevistados sobre esse aspecto.

Ah, aquele motivo que falei mesmo, tirando isso não é nada. (Qual que foi mesmo?) **Do ônibus, estresse** (E11).

Não, quando eu chego lá, mas... igual, **pegar dois ônibus por dia é uma coisa que**

me desanima, estar muito longe da minha casa e... do bairro onde eu vivi, o bairro onde era minha escola de... não ter mais contato com os meus amigos, é uma coisa que empresa, querendo ou não, me proporciona, porque... quando eu estou, eu estou desconectado do mundo, e é uma coisa assim que, que eu não... não me faz sentir bem (E16).

Por fim, há sete jovens que não perceberam, e ou não citaram, fontes de sofrimento no trabalho. Seguem-se alguns relatos de como isso foi mencionado por eles:

Nada, nada não. (risos) (6'' em silêncio) (E1).

Não estou conseguindo **me lembrar** (E3).

Ainda não (E22).

Para lidar com as fontes de sofrimento, 6 jovens afirmam não utilizarem nenhum tipo de estratégia. Somando-se ao número de entrevistados que não percebem nenhuma fonte de sofrimento no trabalho, tem-se que 13 jovens não utilizam estratégias defensivas.

Os trechos das entrevistas de E1 e E12 ilustram que os jovens não percebem nenhuma fonte de sofrimento, não tendo assim estratégias, ressaltando-se que o (a) E12 vincula o não sofrimento a uma característica pessoal sua, o que vai ao encontro da literatura de que cada sujeito percebe e vivencia de maneira diferente o ambiente de trabalho (DEJOURS, 1994).

Não tem. (Riso) (Riso) (E1).

Ah, eu sou mais tranquilo assim, sou mais tranquilo, **muito difícil eu me exaltar assim** (E12).

As falas dos entrevistados E5 e E16 corroboram Lancman e Uchida (2003) e Dashtipour, Vidaillet (2017) quando mencionam que o trabalhador pode não enxergar uma adaptação ou transformação do sofrimento, acabando por se sujeitar à vivência deste sentimento sem utilização de estratégias. No caso específico de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO, o não reagir ao sofrimento pode ter relação com o medo de perder o emprego, devido às dificuldades que enfrentam de altas taxas de desemprego (REIS, 2015); e as suas responsabilidades de geralmente contribuir com as despesas da casa (FERREIRA, 2017) e por não possuírem outras experiências profissionais que lhes possibilitem uma sofisticação das estratégias (AMAZARRAY et al., 2009; BARBOSA, 2018).

Não sei. Acho que... chegou num ponto que eu não estou ligando mais. Que só estou deixando a coisa indo (E5).

Passar, não tem muito o que fazer. Igual, por exemplo, eu hoje, eu vou sair daqui,

vou para minha casa e meu dia acaba assim, não tem muito... não... eu, o que eu tenho que fazer **é esperar o tempo passar**. O que eu tenho fé até então, porque eu sempre vou acreditando nas coisas, eu acredito em Deus mas, tipo, eu acho que... sempre o que **a gente está plantando, a gente vai colher depois. O que eu acredito é que... quando isso, quando esse contrato aqui acabar, tipo, vai, eu vou ter mais oportunidades no futuro**, eu acho que, quando eu voltar para faculdade, eu vou tentar me relacionar com as pessoas, que eu não sou uma pessoa muito social. E vou voltar agora em agosto e vou tentar melhorar lá. **O que eu faço é esperar o tempo passar e... e ver... as coisas, saídas que eu tenho, que vão acontecendo no futuro** (E16).

Eu lido (Risos) bem pior do que as positivas. É como eu falei, **eu tento absorver melhor as positivas, mas sempre as negativas acabam incomodando a gente de uma forma pior, né, acabam ficando mais na nossa mente**. Porque querendo ou não, a gente fica com... uma impressão de dever não cumprido ou incompleto, então é o que incomoda mais. **Então para lidar, eu acho mais difícil**, então acaba que talvez causa uma desmotivação na, naquela mesma semana... ou naquele trabalho que eu desempenhava bem e talvez tenha tido um resultado ruim, talvez eu deixe de dar o meu melhor por estar desmotivada... **então é uma coisa que eu tenho que aprender a lidar melhor. Porque a gente acaba se desmotivando sem perceber, porque não deu cem por cento, ou alguma coisa falhou, e acaba a gente perdendo um pouquinho da essência positiva nisso** (E10).

Devido ao alto índice de desemprego de jovens no Brasil (32,0% de desocupados no 2º trimestre de 2018) (IBGE, 2018), pode-se inferir que estes acabam por se sujeitar a situações de trabalho precárias, para garantir sua sobrevivência (DEJOURS, 1987), com esperança de adquirir experiência profissional e até mesmo de serem efetivados (FRANCO, 2016; BARBOSA, 2018). Esse ponto torna-se relevante, posto que, quando o entrevistado não tenta modificar o que lhe causa insatisfação, ele tenderá a naturalizar os acontecimentos de sofrimento, podendo adoecer (MENDES, 2007 BISPO; HELAL, 2013).

Por outro lado, três jovens (E2; E9; E13) revelam que utilizam como estratégia fazer outra atividade, sendo tal tipo de estratégia classificado como de proteção (MENDES, 2007), pois não agem sobre a organização do trabalho, apenas utilizam-nas para suportarem o sofrimento. Observe-se:

Bom, não tem jeito de não andar e ficar em pé, não tem jeito muito de correr, então... o máximo que eu fico às vezes, **quando tipo... eu vejo que não tem nenhum cliente para atender, eu vou no computador, ...** (Risos) Dou uma conferida no estoque ou um produto. (Risos) (Risos) (E2).

Ah, às vezes a gente fica, igual, quando é lançar as coisas, fico muito tempo sentada, aí às vezes eu levanto, vou lá pegar água, **aí eu volto, sento de novo, aí eu aperto as bolinha lá, para não parar de doer...** e aí vai. É muito tranquilo também (E9).

Assim, quando a pessoa, por exemplo, a pessoa me pede para fazer... aquilo que eu gosto, eu procuro fazer, não faz a outra coisa mal feito, mas procurar adiantar mais, sabe, **para mim fazer aquilo que eu gosto** (E13).

Por fim, destacam-se as estratégias defensivas utilizadas como forma de naturalizar o sofrimento, ou de esquecer-la por meio de distrações, como execução de outras atividades. Isto pode se tornar uma armadilha ao sujeito, pois não há uma ação por parte deste para alterar o que lhe faz sofrer, mas, sim, um evitar o adoecimento por meio da alienação das causas do sofrimento, o que poderá resultar em adoecimento no futuro (MENDES, 2007).

De posse dessas análises, passa-se à discussão integrada dos dados.

4.3 Discussão integrada dos dados quantitativos e qualitativos

Nesta etapa, foi realizada a interpretação dos dados integrando os resultados quantitativos e qualitativos, ou seja, foi realizada a triangulação metodológica que permitiu uma maior amplitude (questionários) e profundidade na pesquisa (entrevistas).

4. 3.1 Os jovens trabalhadores abordados

Os sujeitos de pesquisa, na parte quantitativa, por meio de questionários, somaram 644 (após exclusão dos *missing data*). Já na fase qualitativa, através de entrevistas, o total foi de 23 jovens trabalhadores. A seguir, será feita a comparação em termos percentuais do perfil demográfico destes jovens, seguindo a ordem de primeiro os percentuais dos questionários seguidos dos percentuais das entrevistas.

Ocorreu predominância do sexo feminino, em ambas as pesquisas, que representou 61,70% e 56,5 %. A faixa etária em que a maioria dos jovens está é a de 17 a 19 anos (58,40% e 82,5%), porém, nas entrevistas, esta faixa inicia-se aos 18 anos, devido a nenhum jovem menor de idade ter sido entrevistado. Em relação ao estado civil, a maior parte deles estava solteira (98,6% e 100%). A escolaridade é majoritariamente de ensino médio incompleto (41,60%) nos respondentes do questionário, e de ensino médio completo (47,8%) nas entrevistas. A escolaridade de seus pais concentra-se principalmente no ensino fundamental incompleto (35,40% e 34,8%) e maioria dos pesquisados consideram-se pardos (51,3% e 43,5%). Por sua vez, os dados escolaridade da mãe não foram congruentes, sendo ensino fundamental incompleto (34,8%) nas entrevistas, e ensino médio completo (33,3%) nos questionários. Esses resultados estão apresentados na Tabela 33, com as maiorias destacadas em negrito.

Tabela 33 - Perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa

Dados	Categoria	Entrevista	Questionário
		% de respondentes	% de respondentes
Sexo	Masculino	43,5	38,30
	Feminino	56,5	61,70
Idade	Até 16 anos	0,0	19,00
	De 17 a 19 anos	82,5	58,40
	De 20 a 23 anos	17,5	22,40
	De 24 a 27 anos	0,0	0,20
Estado Civil	Solteiro	100,0	98,60
	Casado/união estável	0,0	1,40
	Desquitado/divorciado/separado	0,0	0,00
	Viúvo	0,0	0,00
Escolaridade	Ensino fundamental incompleto	0,0	1,40
	Ensino fundamental completo	0,0	1,70
	Ensino médio incompleto	26,1	41,60
	Ensino médio completo	47,8	40,10
	Ensino superior incompleto	26,1	15,00
	Ensino superior completo	0,0	0,30
Escolaridade do Pai	Ensino fundamental incompleto	34,8	35,40
	Ensino fundamental completo	4,3	10,50
	Ensino médio incompleto	17,4	11,30
	Ensino médio completo	34,8	31,20
	Ensino superior incompleto	8,7	2,80
	Ensino superior completo	0,0	6,50
	Pós-graduação	0,0	2,30
Escolaridade Mãe	Ensino fundamental incompleto	34,8	26,40
	Ensino fundamental completo	8,7	11,20
	Ensino médio incompleto	4,3	13,40
	Ensino médio completo	26,1	33,30
	Ensino superior incompleto	0,0	4,90
	Ensino superior completo	26,1	8,70
Cor da Pele	Pós-Graduação	0,0	2,10
	Branco	39,1	31,80
	Preto	17,4	13,70
	Pardo	43,5	51,30
	Amarelo	0,0	2,40
	Indígena	0,0	0,50
	Outra	0,0	0,30

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Diante desse panorama, pode-se perceber que, de forma sintética, os jovens respondentes do questionário e da entrevista são majoritariamente mulheres, que possuem idade até 19 anos, solteiros.

Em relação aos dados profissionais dos pesquisados (Tabela 34), existe igualdade nas maiorias, por terem renda familiar de um a dois salários mínimos (32,1% e 34,8%), possuem tempo de empresa de seis meses a um ano (43,4% e 60,9%), não terem procurado estágio ou emprego nos últimos seis meses (78,6% e 73,9%), nunca terem pensado em pedir demissão (70,3% e 78,3%), não terem procurado médico (55,7% e 69,6%) ou terem tirado licença médica (59,5% e 65,2%), não terem gozado de férias no último ano (92,4% e 91,3%), não consumirem bebida alcoólica (64% e 69,6%) e nem praticarem exercícios físicos (64,7% e 65,2%).

Tabela 34 - Perfil profissional dos respondentes

Dados	Categoria	Entrevista	Questionário
		% de respondentes	% de respondentes
Tempo de trabalho	Menos de 6 meses	17,4	21,4
	De 6 meses a 1 ano	21,8	29,4
	De 1,1 a 2 anos	34,8	27,5
	De 2,1 a 3 anos	13,0	11,2
	De 3,1 a 5 anos	13,0	6,0
	Mais de 5,1 anos	0,0	4,5
Ramo da empresa onde trabalha atualmente	Serviço ou Administração Pública	4,3	8,7
	Mineração, agricultura ou criação de animais	0,0	0,3
	Indústria	21,7	9,6
	Comércio	17,4	18,3
	Bancos, Instituições financeiras ou Agências de crédito	21,7	12,5
	Transporte e comunicações	13,0	9,9
	Hotelaria ou Restaurante	0,0	0,9
	Construção Civil	4,3	2,9
	Saúde	13,0	13,4
	Educação	0,0	7,8
	Outro	4,3	15,7
Tempo na empresa atual	Menos de 6 meses	30,4	38,8
	De 6 meses a 1 ano	60,9	43,4
	De 1,1 a 2 anos	8,7	17,4

(Continuação)

Dados	Categoria	Entrevista	Questionário
		% de respondentes	% de respondentes
Renda familiar total	Até 1 salário mínimo SM (até R\$ 954,00)	13,0	9,3
	de 1 SM a 2 SM (de R\$1.908,01 a R\$1.908,01)	34,8	32,1
	De 2 SM a 3 SM (de R\$ 954,00 a R\$2.862,00)	21,7	23,9
	De 3 SM a 4 SM (de R\$2.862,01 a R\$3.816,00)	21,7	15,9
	De 4 SM a 5 SM (de R\$3.816,01 a R\$4.770,00)	8,7	11
	De 5 SM a 7 SM (de R\$4.770,01 a R\$6.678,00)	0,0	4,7
	De 7 SM a 10 SM (de R\$6.678,01 a R\$9.540,00)	0,0	2,1
	De 10 SM a 20 SM (de R\$9.540,01 a R\$19.080,00)	0,0	0,6
	Acima de 20 SM (acima de R\$19.080,01)	0,0	0,3
Procurou trabalho/ estágio nos últimos 30 dias	Sim	26,1	21,4
	Não	73,9	78,6
Consultou parente, amigo ou colega para conseguir trabalho/ estágio	Sim	73,9	73,2
	Não	26,1	26,8
Participou de cursos do ESPRO anteriormente	Sim	39,1	53,3
	Não	60,9	46,7
Pensou em se demitir do seu trabalho	Nunca	78,3	70,3
	Raramente	4,3	14,5
	Às vezes	8,7	12,4
	Frequentemente	4,3	1,8
	Sempre	4,3	1,1
Foi ao médico nos últimos 3 meses	Sim	30,4	44,3
	Não	69,6	55,7
Entrou de licença médica nos últimos 3 meses	Sim	34,8	40,5
	Não	65,2	59,5
Férias	Sim	8,7	7,6
	Não	91,3	92,4
Prática exercícios físicos	Sim	34,8	35,3
	Não	65,2	64,7
Bebe	Sim	30,4	36,0
	Não	69,6	64,0

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Por outro lado, a amostra quantitativa (questionário) e os jovens abordados na parte qualitativa (entrevista) diferiram-se nas questões da maior parte dos pesquisados por terem tempo de trabalho de 6 meses a 1 ano (29,4%) e 1,1 a 2 anos de trabalho (34,8%) e, e o ramo de atuação da empresa onde trabalham ser comércio (18,3%) e banco e indústria (21,7% e 21,7%), respectivamente.

A seguir são expostas as congruências e divergências em relação às repostas dos participantes, no que tange às percepções justiça organizacional e vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

4.3.2 Discussão integrada dos dados de justiça organizacional

As percepções de justiça organizacional dos jovens trabalhadores tiveram resultados convergentes nas análises quantitativa e qualitativa (Quadro 7), nas quais a maioria dos respondentes do questionário consideram-na como média (68%) e a maior parte dos entrevistados percebem suas três dimensões também como justas.

Quadro 7: Síntese de Justiça Organizacional no Trabalho dos participantes da pesquisa

Justiça organizacional	Dados Quantitativos – AFE e Descritivo	Dados qualitativos - AC
Justiça distributiva	64% consideram na faixa média	Prevaleceu a percepção de justiça na distribuição dos recursos (n = 19), enxergando o como proporcional dedicação ao trabalho (n = 17).
Justiça Processual	69% consideram na faixa média	A maioria dos entrevistados observa as regras da organização que trabalham (n = 22) e a consideram como justas (n=20).
Justiça Interacional	63% consideram na faixa média	A maioria dos entrevistados percebe um bom tratamento por parte dos seus gestores (n = 21), bem como, a disponibilidade de recursos necessários (n = 20), de informações e de condições (n = 22).

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Assim, percebe-se que ambas as formas de análise convergem para uma visão positiva de justiça organizacional, ou seja, a maioria dos respondentes dos questionários e das entrevistas não percebe o ambiente de trabalho como injusto. Detalhando, em todas as dimensões, mais de 60% dos respondentes dos questionários as consideram como média e mais de 70% dos entrevistados comungam de uma visão de justiça na distribuição dos bens, nos

processos e na interação com o superior.

Destaca-se a dimensão de justiça organizacional, nos aspectos de interação com o gestor, em que mais de 80% dos entrevistados percebem ter uma boa relação pessoal e profissional com o gestor; e mais de 85% relatam ter confiança no gestor. Frisa-se também a relação de recebimento de informações e condições em que mais de 80% percebem como justa; também na parte quantitativa houve apenas 17% que a consideram como baixa. Tal fato vai ao encontro da literatura de que a percepção de justiça interacional engloba a sensibilidade social do gestor para com o jovem e o fornecimento de informações sobre as suas atividades e os processos decisórios (REGO et al., 2002).

4.3.2 Discussão integrada dos dados de vivências de prazer e sofrimento

Em relação às vivências de prazer e sofrimento no trabalho, foram observadas que ambas as análises consideraram percepções de vivências de sofrimento no trabalho, apesar de as vivências de prazer terem sido mais explicitadas nas entrevistas, conforme organizado no Quadro 8.

Quadro 8: Síntese de Prazer e Sofrimento no Trabalho dos participantes da pesquisa

Prazer e Sofrimento	Dados Quantitativos – AFE e Descritivo	Dados qualitativos - AC
Liberdade de Expressão	Não aferido por não ter alcançado a comunalidade (>0,5).	Foram citadas nas entrevistas questões ligadas à interação com pessoas e confiança.
Realização Profissional	63% consideram na faixa crítica.	Foram citadas pela maior parte dos entrevistados questões positivas como: reconhecimento; satisfação e identificação com tarefa.
Outras fontes de Prazer	-----	Foi citada por dois entrevistados a questão da aprendizagem.
Prazer	63% consideram na faixa crítica.	A maioria dos entrevistados percebe fontes de prazer no trabalho.
Esgotamento Profissional	63% consideram na faixa crítica.	Seis jovens percebem questões ligadas à exigências e ter que controlar emoções.
Falta de Reconhecimento	57% consideram na faixa crítica.	Sete jovens percebem questões ligadas à relacionamento ou inutilidade.
Outras fontes de Sofrimento	-----	Menções à locomoção até o trabalho.
Sofrimento	64% consideram na faixa crítica.	12 jovens mencionaram alguma fonte de sofrimento no ambiente laboral.

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Em relação a questões de vivências de prazer no trabalho, tem-se uma divergência na análise quantitativa e qualitativa, pois nas entrevistas aparece na maioria das falas dos entrevistados o cenário positivo do trabalho como reconhecimento, identificação com as tarefas e interação com as pessoas na maioria. Já na parte quantitativa, o fator de liberdade de expressão foi excluído das análises por possuir comunalidade abaixo de 0,5, ou seja, não foi significativo para os jovens pesquisados, e o fator realização profissional ficou na faixa crítica.

Já nas vivências de sofrimento, houve convergência nas duas análises, em que se percebeu a ocorrência da vivência de sofrimento no trabalho dos jovens trabalhadores (Quadro 8), sendo que tanto as respostas dos questionários situaram-se na faixa crítica quanto nas entrevistas em que a maioria dos jovens cita fontes de sofrimento. No questionário, a maior parte (63%) dos respondentes percebem essa vivência ligada ao esgotamento profissional; na entrevista, também apareceram relatos ligados a cansaço físico, autocobrança e um descontentamento com a locomoção até o trabalho. A questão da falta de reconhecimento também teve um percentual considerável de respondentes (57%) que a considerou na faixa crítica; na parte qualitativa, percebeu-se que a falta de reconhecimento perpassou o sentimento de inutilidade e relacionamento com chefes, colegas e demais público de convívio no ambiente laboral. O sofrimento teve um total de 64% dos respondentes, sendo 12 os entrevistados que reportaram alguma fonte de sofrimento no trabalho.

A vivência do sofrimento dos jovens pesquisados torna-se um ponto de alerta, a partir do momento em que a maior parte deles relata não se utilizar de estratégias para transformar esse sofrimento. É possível inferir que o sofrimento destes pode vir a ser patogênico, ou seja, não tendem a reagir às situações de modo a poderem adoecer.

Nesse sentido, a atividade dos jovens trabalhadores, que, em sua maior parte, são repetitivas, rotineiras e de passividade na sua realização (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011; PAIVA et al., 2014), pode trazer problemas psicopatológicos, uma vez que estes essencialmente vêm das pressões psíquicas causadas pela separação taylorista entre o trabalho de concepção e de execução (DEJOURS, 1996).

Na próxima seção, são discutidas as temáticas de forma conjunta com o intuito de alcançar o objetivo geral desta dissertação, de compreender como se relacionam as dimensões de justiça organizacional com as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO de Belo Horizonte, na percepção deles próprios.

4.3.3 Discussão integrada Justiça organizacional e Prazer e Sofrimento no trabalho

Para análise dos dados de forma integrada, seguiu-se a premissa de responder aos três objetivos específicos dessa pesquisa expostos no capítulo Introdução (1.1.2).

Assim, o primeiro objetivo específico, a saber, de descrever as dimensões de justiça organizacional na percepção de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO de Belo Horizonte, foi alcançado através da triangulação dos métodos, pois, com o desenvolvimento da AFE, percebe-se que as três dimensões de justiça são significativas para os jovens, e, com a SEM, essas dimensões permaneceram, o que demonstra novamente que são significativas para os pesquisados. Com a análise de conteúdo e a descritiva, foi possível visualizar que, além de perceberem a justiça organizacional na sua tríade, os jovens em sua maioria não percebem o ambiente organizacional como injusto, uma vez que 68% percebem a justiça organizacional como média e 17% veem-na como alta.

O próximo objetivo específico foi o de descrever os preditores das vivências de prazer e sofrimento na percepção desses jovens, da mesma forma que o objetivo anterior utilizou-se tanto da análise quantitativa quanto da qualitativa. Primeiro, através da AFE, percebeu-se que alguns preditores (variáveis) já validados na literatura não foram significativos para o público pesquisado. Dentre elas nas questões ligadas ao prazer teve-se: a liberdade de expressão, em 8 variáveis foram excluídas; a motivação e a gratificação pessoal com as atividades. E no que tange ao sofrimento, saíram as questões de insegurança, medo e discriminação. Na SEM, todas as variáveis validadas na AFE se mantiveram, e na análise descritiva e de conteúdo percebeu-se que o prazer e sofrimento dos jovens trabalhadores estão em média situados na faixa crítica, tendo, como preditores, as questões do questionário validadas pela AFE e pela SEM, e da aprendizagem (prazer), e de sofrimento que perpassa também questões de autocobrança e locomoção até o trabalho.

Por último, teve-se o objetivo de verificar em que medida as dimensões de justiça organizacional impactam as vivências de prazer e sofrimento na percepção de jovens trabalhadores. Assim como os outros dois objetivos citados, foram utilizados os dados dos questionários e das entrevistas. Com a AFE, foi possível extrair as variáveis latentes das dimensões de justiça organizacional e das vivências de prazer e sofrimento. Feito isso, através da SEM, tem-se que a percepção de JD possui relação inversamente proporcional com EP e com FR, ou seja, quanto mais os jovens percebem justiça na distribuição, menos eles vivenciam o esgotamento profissional (-0,300) e a falta de reconhecimento (-0,238); e quanto mais eles

percebem a JD, mais percebem RP (0,145). Já JP não possui relação significativa com os construtos ligados a sofrimento: EP e FR; e possui relação significativa e com RP (0,147). E por fim, tem-se que JI possui relação inversamente proporcional com os construtos de sofrimento, FR (-0,453) e EP (-0,275) e proporcional à RP (0,521). Diante destes resultados, pode-se inferir que a justiça organizacional nas suas três dimensões, impactam de forma positiva (aumento de ambas) aumentam as vivências de prazer. E as suas dimensões distributiva e interacional impactam de maneira inversamente proporcional o sofrimento (aumento da percepção de justiça diminui o sofrimento). Para além das regras, os entrevistados descreveram situações nas quais o efetivo acesso a recursos (justiça distributiva) e a relação com a chefia (justiça interacional) eram definidores de maior prazer e de menor sofrimento.

Diante dos apontamentos feitos no decorrer da pesquisa, a seção seguinte apresenta as considerações finais do presente estudo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida nesta dissertação teve como objetivo geral compreender como se relacionam as dimensões de justiça organizacional com as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO de Belo Horizonte, na percepção deles próprios. Para tanto, buscou-se avaliar e descrever os construtos justiça organizacional com base nas propostas de Rego (2002), Rego et al. (2002) e Mendonça (2003); e prazer e sofrimento, tendo como referência as obras de Dejours (2004, 2007, 2008), Mendes (2007) e Mendes e Ferreira (2007), além de outros referenciais que abordam os construtos citados.

Após o embasamento teórico, optou-se pela realização de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, com o intuito de complementaridade, considerada descritiva, de campo, desenvolvida através de estudo de caso. A coleta de dados ocorreu de forma concomitantemente através da abordagem qualitativa e quantitativa. Na abordagem quantitativa, foi utilizado um questionário; já na abordagem qualitativa, uma entrevista com roteiro semiestruturado. Os dados provenientes dos questionários foram tratados a partir de análise estatística descritiva uni, bivariada e multivariada, e as entrevistas passaram pela análise de conteúdo.

No que tange ao primeiro objetivo específico em descrever as dimensões de justiça organizacional na percepção de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO de Belo Horizonte, observou-se que há percepção de justiça por parte dos jovens pesquisados, em que as três dimensões - distributiva, processual e interacional - foram consideradas como médias pela

maior parte dos jovens, com destaque para a justiça interacional, que, nas entrevistas, surge como fonte de prazer e sofrimento dos jovens. A maior parte dos jovens cita a relação com gestores e superiores como fonte de prazer, utilizando adjetivos positivos para explicar a sua interação para com eles, bem como para elogiar características pessoais e profissionais destes. Porém, apesar disso, uma minoria de jovens aponta para o sofrimento ao perceberem uma falta de confiança dos gestores para com eles e um tratamento ríspido, corroborado a literatura de que visão positiva da justiça interacional engloba um tratamento justo e digno do supervisor para com seu subordinado, com impactos diretos no seu bem/mal-estar.

Com relação ao segundo objetivo específico, de descrever os preditores das vivências de prazer e sofrimento na percepção desses jovens, percebeu-se que alguns preditores, já validados na literatura, não foram significativos para o público pesquisado. Tal fato pode estar ligado às peculiaridades do público pesquisado, como apontado em estudos recentes (PAIVA et al., 2014; FERREIRA, 2018), sendo considerada relevante para os jovens trabalhadores a realização profissional ligada ao prazer, bem como o esgotamento profissional e falta de reconhecimento nas vivências de sofrimento. A vivência do sofrimento dos jovens pesquisados torna-se um ponto de alerta, a partir do momento em que a maior parte deles não utiliza estratégias para transformar esse sofrimento, somando-se a isso o fato de que alguns jovens utilizaram as estratégias defensivas como forma de naturalizar o sofrimento. Isto pode vir a se tornar uma armadilha ao jovem, pois não há uma ação por parte deste para alterar a situação que está lhe causando vivências de sofrimento, visando evitar o adoecimento por meio da alienação das causas de sofrimento, o que poderá trazer adoecimento no futuro (MENDES, 2007).

Por último, sobre o objetivo de verificar em que medida as dimensões de justiça organizacional impactam as vivências de prazer e sofrimento na percepção de jovens trabalhadores, aferiu-se que a justiça distributiva possui relação inversamente proporcional com esgotamento profissional e com a falta de reconhecimento. Por sua vez, a dimensão justiça processual não possui relação significativa com os construtos ligados ao sofrimento: esgotamento profissional e falta de reconhecimento. Tal achado pode estar ligado ao fato dessa dimensão vincular-se à percepção do desenvolvimento dos procedimentos formais da organização, em que o trabalhador seria capaz de influenciar os resultados (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005; SANTOS, 2010). Considerando-se que os jovens trabalhadores ocupam cargos inferiores da hierarquia, em que devem obedecer às ordens sem ter voz ativa nos processos decisórios (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011; DEJOURS, 1994; PAIVA et al.,

2014), tal condição causa constrangimentos em termos de uma real possibilidade de conscientização e mudança. Por outro lado, apurou-se uma relação significativa com realização profissional, o que denota que a visão de justiça processual impacta somente os aspectos ligados a prazer, não tendo correlação com questões negativas. Além disso, a justiça interacional possui relação inversamente proporcional com os construtos de sofrimento: falta de reconhecimento e esgotamento profissional e proporcional à realização profissional. Assim, de forma sintética, a visão positiva das dimensões de justiça distributiva e interacional aumenta o prazer e diminui o sofrimento, e a justiça processual possui correlação positiva somente com o prazer, o que vai ao encontro da literatura que afirma que trabalhadores poderão vivenciar prazer ou sofrimento no trabalho a partir de suas percepções acerca da justiça organizacional (SOUSA; MENDONÇA, 2009). Além disso, as correlações entre as dimensões de justiça apresentaram-se da seguinte forma: justiça interacional possui correlação positiva com a justiça distributiva, a percepção da justiça processual também influencia de forma positiva a visão da justiça distributiva e percepção de justiça processual possui correlação positiva com a justiça interacional. Relatos nesses sentidos foram observados nas entrevistas com os jovens, nas quais questões relacionadas às regras, ao real acesso a recursos e ao relacionamento com a chefia estão diretamente relacionadas a vivências de prazer e indiretamente vinculadas ao sofrimento no trabalho e aos modos de ressignificá-lo.

Dessa forma, pode-se inferir que a resposta ao objetivo geral da presente pesquisa corrobora Mendonça e Mendes (2005), que afirmam que a percepção de (in)justiça pode levar a vivências de sofrimento no trabalho, e com Sousa e Mendonça (2009), para quem as percepções do sujeito referentes aos processos decisórios (justiça procedimental), à distribuição de bens e recompensas (justiça distributiva), e as relações interpessoais entre ele e o superior (justiça interacional) podem influenciar diretamente as vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Isso porque foram encontradas correlações positivas entre as percepções de justiça e as vivências de prazer e correlações negativas entre as percepções de justiça e as vivências de sofrimento.

A partir do desenvolvimento e dos achados da pesquisa, observaram-se contribuições teórico-conceituais e pragmático-organizacionais. As contribuições teóricas desse estudo consistem na integração dos construtos justiça organizacional e vivências de prazer e sofrimento no trabalho, uma vez que, em âmbito nacional, existem poucos estudos que os trabalham de forma integrada (SOUSA; MENDONÇA, 2009) e por ter como público de pesquisa jovens trabalhadores que têm sido alvo das preocupações por parte do Ministério do Trabalho e

Emprego, uma vez que os primeiros passos na vida profissional destes podem determinar o seu futuro, bem como o futuro das empresas e do País (BRASIL, 2014)

As contribuições pragmático-organizacionais consistiram em apontar as principais fontes de prazer e sofrimento e as atividades, os procedimentos e as relações interpessoais que estes percebem como injustas no trabalho exercido, servindo para uma possível intervenção nas fontes de sofrimento, que também podem impactar o seu comprometimento com a organização e, principalmente, podem transformar-se em doenças para os trabalhadores (SOUSA; MENDONÇA, 2009).

Contudo, apesar de este estudo trazer as contribuições citadas, este também possui limitações. Uma delas é ter a ESPRO como mediadora entre os jovens trabalhadores e as empresas que os contratam: a partir deste contato direto na formação desses jovens, as respostas destes podem estar inconscientemente vinculadas aos valores que aprenderam nesta instituição, bem como aos comportamentos socialmente aceitos no mundo do trabalho. Outra possível limitação foi a possibilidade de os jovens terem sentido desconforto para responder sobre justiça, prazer e sofrimento na sede da ESPRO, onde foi realizada a pesquisa. Houve também a questão da pesquisa trabalhar temas delicados e de difícil mensuração, daí a utilização de escalas validadas e da triangulação metodológica.

Diante do exposto, como sugestões de pesquisas futuras, podem ser exploradas as realidades de jovens de outras regiões do Brasil, bem como os assistidos por outros programas sociais e outras instituições mediadoras. Devido às juventudes se diferenciarem por questões econômicas, um caminho interessante seria estudar jovens em outra realidade socioeconômica. Em relação aos construtos, a questão da liberdade de expressão não ter sido significativa para os jovens deve ser investigada mais a fundo em outros estudos, assim como os fatores de sofrimento podem ser estudados com outros temas como assédio moral, *burnout* e estresse ocupacional. Por fim, sugere-se o estudo de justiça organizacional e de prazer e sofrimento em conjunto com comportamento retaliatórios.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. R.; HONORIO, L. C. O Impacto da Justiça Organizacional no Sentimento de Ineficácia Profissional, Comprometimento Afetivo e Percepção de Saúde Geral. In: ENCONTRO DA ANPAD, 33. 2009, São Paulo. **Anais São Paulo: ANPAD**, 2010. 1
- ALMEIDA, M. M.; SILVA, R. C. Compreendendo as estratégias de sobrevivência de jovens antes e depois da internação na FEBEM. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 5, n. 1, pp. 87-102. 2004.
- ALMEIDA, G. O.; SILVA, A. M. M. Justiça organizacional, impacto do *burnout* e o comprometimento dos trabalhadores. **GESTÃO.ORG – Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 4, n.2, p. 160-175, 2006.
- AMAZARRAY, M. R.; THOMÉ, L. D.; SOUSA, A. P.; LAZZARETTI, P. M.; KOLLER, S. H. Aprendiz versus trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 329-338, Sept. 2009. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722009000300006&lng=en&nrm=iso>. access on 03 Dec. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722009000300006>.
- ANDRADE, J. K. D. Qualidade de Vida no Trabalho e Justiça Organizacional em Busca de Aproximações – Um Estudo Bibliométrico dos Artigos do Enanpad 2004-2014. In: XXXIX Encontro da ANPAD - EnANPAD 2015, 2015, Belo Horizonte. Anais do XXXIX Encontro da ANPAD - EnANPAD 2015. Belo Horizonte: ANPAD, 2018. v. 1. p. 1-15.
- ANDRADE, S. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; STEFANO, S. R. Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais. In: **Encontro da ANPAD - EnANPAD 2017**, 2017, São Paulo. Anais Encontro da ANPAD - EnANPAD 2017. São Paulo: ANPAD, 2017. v. 1. p. 1-14.
- ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho: As múltiplas formas de degradação do trabalho, **Revista Crítica de Ciências Sociais**, v. 83, p. 19-34, 2008.
- ANTUNES R. O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. **Revista Theomai/Theomai Journal**. Buenos Aires, Argentina, V.19, p. 47-57, 2009. Disponível em: < <http://revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/ArtAntunes.pdf>>. Acesso em 02 de outubro de 2018.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2010.
- ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv Soc. Soc.** São Paulo, n. 123, p. 407-427, setembro de 2015. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300407&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 02 de dezembro de 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.030>.
- ASSMAR, A. M. L.; RODRIGUES, A. Razões para alocação de recursos em situações de lucros e de perdas num contexto de justiça distributiva. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 38, n. 2, p. 34-54, 1986.
- ASSMAR, E. M. L.; FERREIRA, M. C.; SOUTO, S. O. Justiça organizacional: uma revisão crítica da literatura. **Psicol. Reflex. Crit.**, v. 18, n. 3, p. 443-453, 2005.
- ASSMAR, E. M. L. Justiça distributiva: variáveis de personalidade e variáveis situacionais.

Psic.: Teor. e Pesq., Brasília, v.5, n. 1, p. 99-110, 2017.

BARBOSA, J. K. D. **Temos todo tempo do mundo?** Um estudo sobre percepções temporais e prazer e sofrimento com jovens trabalhadores. 2018. 177 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <<https://goo.gl/mMRovP>>. Acesso em 14 abr. 2018.

BARBOSA, J. K. D. ; PAIVA, K. C. M. . Temos Todo Tempo do Mundo? Um estudo sobre percepções temporais, prazer e sofrimento com jovens trabalhadores. In: **XLII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2018**, 2018, Curitiba. Anais do XLII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2018. Rio de Janeiro: ANPAD, 2018. v. 1. p. 1-17.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004.

BARRETO, L. K. S.; LEONE, N. M. C. P. G.; REIS, S. B. D.; ROCHA NETO, M. P. Prazer e Sofrimento em Empresa Terceirizada. **RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 7, n. 1, p. 67-76, 2015.

BARRETO, L. K. S.; LEONE, N. M. C. P. G.; SANTIAGO, J. L. S.; NÓBREGA, A. B. N. Trabalho, prazer e sofrimento na hotelaria. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 10, n. 4, p. 63-79, 2016.

BATAGLIA, W.; SILVA, A. A.; PORTO, E. C. Ambiente operacional: Uma avaliação da validade convergente e discriminante na indústria de transformação da economia brasileira. In: Anais do 33º Encontro da ANPAD - **EnANPAD**, 2009, São Paulo. XXXIII Encontro da ANPAD - EnANPAD. Rio de Janeiro: ANPAD, 2009. v. 33. p. art. ESO352.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.). **Clínicas do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 3-21.

BELLAS, A. R. M.; SALLES, D. Percepção de Justiça Organizacional em Instituições Bancárias e a Influência das Variáveis Demográficas e Funcionais na Predição do seu Comportamento. In: Anais do V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (**EnGPR**), 2015, Salvador. Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (**EnGPR**), 2015.

BEUREN, I. M.; AMARO, H. D.; SILVA, P. Y. C. Percepção dos gestores em relação ao princípio da controlabilidade para o alcance da justiça organizacional. **REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)**, Porto Alegre , v. 21, n. 2, p. 378-405, Aug. 2015 .

BEUREN, I.; BARROS, C.; DAL VESCO, D. PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA ORGANIZACIONAL DOS GESTORES NO USO DO BALANCED SCORECARD PARA A MENSURAÇÃO DO DESEMPENHO ESTRATÉGICO. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 10, n. 27, p. 31-45, 29 ago. 2016.

BEUREN, I. M.; SANTOS, V. D. Percepção de justiça organizacional na avaliação de desempenho de controllers. **Enfoque Reflexão Contábil**, v. 31, n. 3, p. 53-72, 2012.

BEUREN, I. M.; SILVA, G. P. Reflexos na controladoria com a adesão da empresa à governança corporativa. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, v. 12, n. 36, p. 70-82, 2013.

BEUREN, I. M.; SPESSATTO, G. Percepção da Justiça Organizacional na Avaliação de Desempenho Fundamentada no Balanced Scorecard. In: VI Encontro de Estudos organizacionais da ANPAD - ENEO 2010, 2010, São Paulo. **Anais do VI ANPAD - ENEO**

2010. Santa Catarina: ANPAD, 2010. v. 1. p. 1-17.

BEUREN, I. M.; KLEIN, L.; LARA, F. L.; ALMEIDA, L. B. Percepção de Justiça nos Sistemas de Controle Gerencial Aumenta Comprometimento e Confiança dos Gestores?. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 20, n. 2, p. 216-237, 2016. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552016000200216&lng=en&nrm=iso>. access on 02 Dec. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2016140083>.

BEUREN, I. M.; SANTOS, V. D.; MARQUES, L.; RESENDES, M. Relação entre Percepção de Justiça Organizacional e Satisfação no Trabalho. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 11, n. Ed. Especial, p. 69-86, 2017.

BISPO, A. C. K. A.; HELAL, D. H. A dialética do prazer e sofrimento de acadêmicos: um estudo com mestrandos em Administração. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 12, n. 4, p. 120-136, 2013.

BRASIL. **Lei nº 10.097**, de 2000: Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. 2000. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 10/03/18.

BRASIL. **Lei nº 10.172**, de 2001: Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. 2001. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 10/03/18.

BRASIL. **Decreto nº 5.598**, de 2005: Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. 2005. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 10/03/18.

BRASIL. **Lei nº 12.852**, de 2013: Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude – SINAJUVE. 2013. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 10/03/18.

BRASIL. **Guia de Políticas Públicas de Juventude Brasília**: Secretaria-Geral da Presidência da República. 2006. Disponível em <<http://bibjuventude.ibict.br/jspui/bitstream/192/117/1/guiajuventude1.pdf>>. Acesso em 05/02/18.

BRASIL. **Desafios à trajetória profissional dos jovens brasileiros**. CORSEUIL, C. H.; BOTELHO, R. U (Orgs.). Rio de Janeiro: Ipea, 2014.

BRUGNARA, E. S. S.; HONÓRIO, L. C. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de médicos oncologistas que atuam em hospitais de Minas Gerais. In: ENCONTRO NACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 6., 2017, Curitiba. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2017. 1

BURNS, T.; DIPOLA, M.F. Um estudo sobre a justiça organizacional, o comportamento da cidadania organizacional e a realização dos alunos nas escolas secundárias. **Educação Secundária Americana**, v. 42, n. 1, p. 4-23, 2013.

CARDOSO, E. J.; NASCIMENTO SANTOS, J. Práticas de espiritualidade: um caminho para o bem-estar de jovens trabalhadores. **Reuna**, Belo Horizonte - MG, Brasil, v.22, n.2, p.24-43, Abr. – Jun. 2017 - ISSN 2179-8834.

CASTRO, M. G.; ABRAMOVAY, M. Jovens em situação de pobreza, vulnerabilidades sociais e violências. **Caderno Pesquisa**, n. 116, p. 143-176, 2002.

CASTRO, P. M.; CANÇADO, V. Prazer e sofrimento no trabalho: a vivência de profissionais

de recursos humanos. **Gestão & Planejamento**, v. 10, n. 1, p. 19-37, 2009.

CERIBEL, H. B.; FERREIRA, J. R.; BOTELHO, A. A. Análise da relação entre oportunidades de crescimento profissional, percepção de justiça dos funcionários e intenção de permanência na organização. **Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad**, v. 11, p. 111-130, 2017. Disponível em: <<https://gcg.universia.net/article/viewFile/2683/2401>>. Acesso em: 02 fev. 2018.

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

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (Brasil). **Resolução nº 466** de 12 de dezembro de 2012. Estabelece as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, 2012. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

COSTA, J. S.; BASTOS, G. M. F.; LIMA, B. C.; SILVA FILHO, J. C. L. Inovação social, prazer e sofrimento no Trabalho: o caso do Projeto Mandalla no Ceará. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 6, n. 1, p. 11-18, 2014.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CROPANZANO, R.; BOWEN, D. E.; GILLILAND, S. W. The management of organizational justice. **Academy of Management Perspectives**, v. 21, n. 4, p. 34-48, 2007.

CUNHA, M. R.; HONÓRIO, L. C. Prazer e sofrimento no trabalho de servidores públicos: estudo de caso na Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais. In: ENCONTRO DA ANPAD, 41., 2017, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2017. 1

CUPERTINO, V.; GARCIA, F. Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior: estudo de caso em uma IFES mineira. In: ENCONTRO DA ANPAD, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

DAL VESCO, D. G.; POLPIK, F.; BEUREN, I. M. Percepção de justiça organizacional na avaliação de desempenho e satisfação no trabalho dos colaboradores de uma cooperativa agropecuária. In: ENCONTRO DA ANPAD, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

DAMÁSIO; B. F.; DUTRA; D. F. Análise fatorial exploratória: um tutorial com o software factor. In: DAMÁSIO; B. F.; BORSA; J. C. **Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos**. São Paulo: Vetor, 2017, 241-345.

DANCEY, C.; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia: usando spss para windows**. Porto Alegre: Artmed, 2006. 608p.

DASHTIPOUR, P.; VIDAILLET, B. Work as affective experience: the contribution of Christophe Dejours' 'psychodynamics of work'. **Organization**, v. 24, n.1, p. 18-35, 2017.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1987.

DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 21-32.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. CHANLAT, J.

F.(Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1996. p. 149-173.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Prod.** São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, dezembro de 2004. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 03 dez. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>.

DEJOURS, C. Prefácio. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007. p. 19-22.

DEJOURS, C. Addendum – da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. **Cristophe Dejourns: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008. p.49-106.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo, Maringá**, v. 17, n. 3, p. 363-371, jul./set. 2012

DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna. A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna (orgs). **Planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2 ed. Porto Alegre: ARTMED, 2006.

DOURADO, M. S.; HONÓRIO, L.; C. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com médicos oncologistas que atuam em hospitais e clínicas de Belo Horizonte/MG. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 9., 2016, Belo Horizonte. **Anais IX do EnEO**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2016. 1

ESPRO – Associação de Ensino Social Profissionalizante. **Espro**. 2014. Disponível em: <<http://www.Espro.org.br>> Acesso em: 05/01/2018.

ESPRO – Associação de Ensino Social Profissionalizante. **Espro**. 2018. Disponível em: <<http://www.Espro.org.br>> Acesso em: 05/05/2018.

FERNANDEZ, F. F.; ODELIUS, C. C. Validação de uma escala de domínio de competências em grupos de pesquisa. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 12, n. 2, p. 81-97, 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. 400f. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <<https://goo.gl/mMRovP>>. Acesso em 20 abr. 2018.

FERREIRA, M. C., MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: uma atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 6 n. 1, p. 93-104, 2001.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Trabalho e riscos de adoecimento – o caso dos auditores fiscais da Previdência Social Brasileira. Brasília, **Edições Ler Pensar e Agir e FENAFISP**, 2003.

FERREIRA, J.; SANTOS, T. C.; SANT` ANNA, A. S. Prazer e Sofrimento na Periféria da Acumulação Flexível: O Caso Previ \ "Ma-ravilhosa\". In: ENCONTRO DA ANPAD, 41, 2017, São Paulo. **Anais do EnANPAD...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2017. 1

FILENGA, D.; SIQUEIRA, M. M. M. O impacto de percepções de justiça em três bases de

- comprometimento organizacional. **Rev. Adm. (São Paulo)**, v. 4, n. 4, p. 431-441, 2006.
- FIUZA, G. D. Políticas de gestão de pessoas, valores pessoais e justiça organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 5, pp. 55-81, set/out. 2010.
- FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- FRANCO, D. S. **Justiça organizacional e comportamentos retaliatórios: um estudo com jovens trabalhadores**. 2016. 124 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/mMRovP>>. Acesso em 14 abr. 2018.
- FRANCO, D.S.; MAGALHÃES, A.F.; PAIVA, K.C.M.; SARAIVA, L.A.S. Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. **E&G Economia e Gestão**, v. 17, n. 48, p. 43-61, 2017.
- FRANCO, D. S.; PAIVA, K. C. M. Justiça organizacional e comportamentos retaliatórios: percepções de jovens trabalhadores. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD - EnEO, 9., 2016, Belo Horizonte. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2016. 1
- 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.
- FOSSÁ, M.; I.; T.; FIGHERA, J.; A comunicação e a díade prazer e sofrimento no contexto organizacional. In: ENCONTRO DA ANPAD, 28., 2004, Curitiba. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2004. 1
- GARAY, A. B. S. Prazer e sofrimento no trabalho do voluntário empresarial. **Revista de Ciências da Administração**, v. 10, n. 20, p. 11-34, 2008.
- GARCIA, P. S.; MACADAR, M. A.; LUCIANO, E. M. A influência da injustiça organizacional na motivação para a prática de crimes cibernéticos. **JISTEM J.Inf.System. Technol. Manag.**, São Paulo , v. 15, e201815002, 2018 .
- GEORGEN, C.; PAULI, J. Justiça Organizacional, Relação de Confiança e Atitudes Retaliatórias nas Organizações. In: **XXXIX Encontro da ANPAD - EnANPAD 2016**, 2016, Costa do Sauipe. Anais do XXXX Encontro da ANPAD - EnANPAD 2016. Costa do Sauipe: ANPAD, 2016. v. 1. p. 1-18.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GUIMARÃES, D. C.; MACÊDO, K. B. Programa de qualidade de vida no trabalho e as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores. In: ENCONTRO DA ANPAD, 27., 2003, Atibaia. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2003.
- GOLA, M. C.; CUNHA, P. R.; PADILHA, D. F. Efeitos do Mentor na Carreira do Auditor e nos seus Relacionamentos de Trabalho e destes na Percepção de Justiça Organizacional, Satisfação e Comprometimento Organizacional. In: **XXXIX Encontro da ANPAD - EnANPAD 2016**, 2016, Costa do Sauipe. Anais do XXXX Encontro da ANPAD - EnANPAD 2016. Costa do Sauipe: ANPAD, 2016. v. 1. p. 1-18.
- GOMIDE Jr., S.; SIQUEIRA, M. M. M.. Justiça no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. e cols (Orgs). **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 188-197.
- HAIR JR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R.L; BLACK, W.C; **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Editora Bookman, 2005.

HERNANDES, J. C.; MACÊDO, K. B. Prazer e sofrimento no trabalho numa empresa familiar: o caso de um hotel. **Revista Gestão Organizacional**, v. 1, n. 1, art. 1, p. 7-19, 2008.

HOPE, S.; RICHARDS, J. Loving work: drawing attention to pleasure and pain in the body of the cultural worker. **European Journal of Cultural Studies**, v. 18, n. 2, p. 117-141, 2015.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua: taxa de desocupação cai em 11 das 27 UFs no 2º trimestre de 2017**, 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/15693-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-cai-em-11-das-27-ufs-no-2-trimestre-de-2017>> Acesso em: 20/11/2018.

JESUS, R. G.; ROWE, D. E. O. JUSTIÇA ORGANIZACIONAL PERCEBIDA POR PROFESSORES DOS ENSINOS BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 6, p. 172-200, Dec. 2014.

JESUS, R. G.; ROWE, D. E. O. Justiça Organizacional: Adaptação Cultural da Escala de Percepções de Justiça dos Professores do Ensino Superior. In: XLII Encontro da ANPAD - EnEO 2014, 2014, Rio Grande do Sul. **Anais do VIII Encontro da ANPAD - EnEO 2014**. Rio Grande do Sul: ANPAD, 2014. v. 1. p. 1-16.

JOHNSON, R. B.; ONWUEGBUZIE, A.J; Mixed methods research: a research paradigm whose time has come. **Educational Researcher**, v. 33, n. 7, p. 14-26, 2004.

KIM, W. C.; MAUBORGNE, R. Procedural justice, strategic decision making and the knowledge economy. **Strategic Management Journal**, v. 19, p. 323-338, 1998.

JESUS, R. G.; ROWE, D. E. O. Percepção de Justiça Organizacional nos Sistemas de Controle Gerencial Aumenta o Comprometimento e a Confiança dos Gestores?. In: XXXVIII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2014, 2014, Rio Grande do Sul. **Anais do XXXVIII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2014**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2014. v. 1. p. 1-15.

KLIKSBERG, B. O contexto da juventude na América Latina e no Caribe: as grandes interrogações. **RAP**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 5, 2006.

KUNZE, F.; BOEHM, S.A. Research on age diversity in the workforce: current trends and future research directions. In: FIELD, J.; BURKE, R.J.; COOPER, C.L. (eds.). **The SAGE handbook of aging, work and society**. Thousand Oaks/CA: Sage Publications Inc., 2013. p. 41-59.

LA FALCE, J.; GARCIA, F. C.; MUYLDER, C. F. Prazer e sofrimento: um estudo de caso em um centro de pesquisas brasileiro. **Gestão e Regionalidade**, v. 27, n. 81, p. 74-86, 2011

LANCMAN, S. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2º Ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008. p. 25-36.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 6, p. 79-90, 2003.

LAROS, J. A. O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores. In: PASQUALI, L. (Org.). **Análise fatorial para pesquisadores**. Brasília, DF: LabPAM, 2005.

p. 163-184.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa. Juventude, emprego e trabalho: ampliando o debate. **Órgão. Soc.** Salvador, v. 19, n. 63, p. 739-743, dez. 2012.

- LIMA, M. E. A. Trabalho e saúde mental no contexto contemporâneo de trabalho: possibilidades e limites de ação. In: VIZZACCARO-AMARAL, D. P. M.; ALVES, G. (orgs.). **Trabalho e Saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI**. São Paulo: LTr, 2011. p. 161-172.
- LOURENÇO, C. D. S.; FERREIRA, P. A.; BRITO, M. J. O significado do trabalho para uma executiva: a dicotomia prazer e sofrimento. **Revista Organizações em Contexto**, v. 9, n. 17, p. 247-279, 2013.
- LUCAS, A. C.; FISCHER, A. L. Grilo Falante, elaborador de regras e defensor dos funcionários: os sentidos atribuídos pelos profissionais de RH para sua atuação na Justiça Organizacional de Gênero. In: XXXIX Encontro da ANPAD - **EnANPAD 2016**, 2016, Costa do Sauipe. Anais do XXXIX Encontro da ANPAD - EnANPAD 2016. Costa do Sauipe: ANPAD, 2016. v. 1. p. 1-18.
- MACEDO, A. B. R. ; SALLES, D. M. R. . Percepção de Justiça Organizacional em Instituições Bancárias e a Influência das Variáveis Demográficas e Funcionais na Predição do Seu Comportamento. In: XLII Encontro da ANPAD - **EnGPR 2015**, 2015, Salvador. Anais do V Encontro da ANPAD - EnANPAD 2015. Salvador: ANPAD, 2015. v. 1. p. 1-16.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. p. 720.
- MARQUES, K. C. M.; CAMACHO, R. R.; ALCANTARA, C. C. V. Avaliação do rigor metodológico de estudos de caso em contabilidade gerencial publicados em periódicos no Brasil. **Rev. Contab. Financ**, v. 26, n. 67, p. 27-42, 2015.
- MATTAR, F. N.; OLIVEIRA, B.; MOTTA, S. L. S. **Pesquisa de Marketing: metodologia, planejamento, execução e análise**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- MARTINS, A. A. V.; HONORIO, L. C. Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. **Organ. Soc.**, v. 21, n. 68, p. 835-851, 2014.
- MATHEUS, C. E. M. A percepção de injustiça. **Poliética**, v. 1, n. 1, p. 23-41. 2013.
- MAXIMO, J. T. A.; CANÇADO, V. L.; JEUNON, E. E. Prazer e sofrimento no trabalho: um estudo de caso dos cirurgiões dentistas da prefeitura de Betim. In: ENCONTRO DA ANPAD, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.
- MELO, M. C. O. L.; PAIVA, K.C.M; MAGESTE; G. S.; CAPELLE; M.C. A.; BRITO, M. J. M. **Em busca de técnicas complementares em pesquisa qualitativa no campo da administração**. In: GARCIA, F.C., HONÓRIO, L.C. (Coord.). Administração, metodologia, organizações, estratégia, p. 67-79, 2ª edição. Curitiba: Editora Juruá, 2007.
- MENDES, A. M. Pesquisa em psicodinâmica do trabalho: a clínica do trabalho. In A. M. Mendes (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 65-87.
- MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In A. M. Mendes (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 111-126.
- MENDES, A. M.; TAMAYO, Á. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Psico-USF (Impr.)** , Itatiba, v. 6, n. 1, p. 39-46, junho de 2001. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-

82712001000100006&lng=en&nrm=iso>. acesso em 03 de dezembro de 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712001000100006>.

MENDONÇA, H. **Retaliação organizacional: o impacto dos valores e da justiça**. 2003. 257f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2003.

MENDONÇA, C. H.; CAPELLE, M. C.; MACIEL, L. H. R.; SALES, K. A. Prazer e sofrimento no esporte de alto rendimento individual. In: ENCONTRO DA ANPAD, 41., 2017, São Paulo. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2017. 1

MENDONÇA, H.; MENDES, A. M. Experiências de injustiça, sofrimento e retaliação no contexto de uma organização pública do Estado de Goiás. **Psicologia em estudo**, v. 10, n. 3, p. 489-498, 2005.

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, pp. 111-130, 2003.

MENDONÇA, H. TAMAYO, A. Construção e validação de um instrumento para a Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO). **Avaliação Psicológica**, v. 2, n. 2, p. 147-153, 2003.

MENDONÇA, H. TAMAYO, A. Percepção de justiça e reações retaliatórias nas organizações: análise empírica de um modelo atitudinal. **Rev. adm. contemp.**, v. 8, n. 2, p. 117-135, 2004.

MINAYO, M.C.S. (org.). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual de Aprendizagem 2014**. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/Aprendizagem/Manual_da_Aprendizagem2017.pdf>.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Aprendizagem 2018. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/6687-mais-de-227-mil-jovens-tiveram-oportunidade-como-aprendizes-no-primeiro-semester>>.

MOORMAN, R. H. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: do fairness perceptions influence employee citizenship? **Journal of Applied Psychology**, v. 76, p. 845-855, 1991.

NASCIMENTO, L. A.; EMMENDOERFER, M. L. GAVA, R. Antecedentes do comprometimento no trabalho: a Percepção de um Grupo de Gestores Públicos sobre o Papel da Justiça Organizacional, do Suporte Organizacional e Social. In: XXXVI Encontro da ANPAD - EnANPAD 2012, 2012, Rio de Janeiro. Anais do XXXVI Encontro da ANPAD - EnANPAD 2012. Rio de Janeiro: ANPAD, 2012. v. 1. p. 1-14.

NEIVA, E. R.; NERY, V. F.; MENDONÇA, H. Bem-estar no trabalho em contexto de mudança organizacional: o impacto dos fatores de contexto, de processo e o papel mediador da justiça organizacional. In: XXXIII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2014, 2014, RIO DE JANEIRO. Anais do XLII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2014. Rio de Janeiro: ANPAD, 2014. v. 1. p. 1-16.

NILLES, D. S. O. **Prazer e sofrimento no trabalho: análise das vivências de servidores da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais – SEPLAG MG**. 2016. 198f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em

Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/HqiYbx>>. Acesso em 17 abr. 2018.

NILLES, D. S. O.; PAIVA, K. C. M.; ROCHA, M. S. Prazer e sofrimento no trabalho de servidores públicos: estudo de caso na Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais. In: ENCONTRO DA ANPAD, 41., 2017, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2017. 1

ODELIUS, C. C.; SANTOS, A. R. D. Percepção de justiça organizacional de sistemas de remuneração em organizações públicas. **Revista Alcance**, v. 15, n. 2, p. 226-242, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente e juventude no Brasil**. Brasília: OIT, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. GLOBAL EMPLOYMENT

TRENDS FOR YOUTH 2017. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf> Acesso em 02/06/18.

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.; DUTRA, M. R. S.; BARROS, V. R. F.; SANTOS, A. O. Estresse Ocupacional e Burnout de jovens trabalhadores. In: ENCONTRO DA ANPAD, 37, 2013. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.

PAIVA, K. C. M.; DUTRA, M. R. S.; BARROS, V. R. F.; SANTOS, A. O. Estresse ocupacional de jovens trabalhadores. In: NAVES, F. (Org.). **Trabalho e trabalhadores nas sociedades contemporâneas: outras lentes sobre invisibilidades construídas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014, p. 1-19.

PAIVA, K. C. M. **Comportamento organizacional: Um estudo multitemático com jovens trabalhadores**. Projeto de pesquisa, Demanda Universal 2014, CNPQ. Belo Horizonte: UFMG, 2014.

PAIVA, K. C. M.; IRIGARAY, H. A. R. ; MACEDO, M. B. ; FERREIRA, J. M. P. ; MAGESTE, G. S. ; DUTRA, M. R. S. . Gender and experiences of retaliation. **TOURISM & MANAGEMENT STUDIES**, v. 14, p. 53-62, 2018.

PAIVA, K. C. M.; PEREIRA, J. R.; GUIMARÃES, L. R.; BARBOSA, J. K. D. “Mulheres de vida fácil” conexões entre tempo, prazer e sofrimento no ofício de prostitutas de Belo Horizonte (MG). In: ENCONTRO DA ANPAD, 41, 2017, São Paulo. **Anais do EnANPAD...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2017. 1

PAIVA, K. C. M.; LARA, S. M. ; COSTA, S. D. M. ; GOMES, A. G. ; RODRIGUES, A. L. . Prazer e Sofrimento no Trabalho: um estudo com jovens aprendizes de Curitiba (PR). In: **XLII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2018**, 2018, Curitiba. Anais do XLII Encontro da ANPAD - EnANPAD 2018. Rio de Janeiro: ANPAD, 2018. v. 1. p. 1-17.

PAULA, K. M.; SIQUEIRA, M. V. S.; FINAZZI-SANTOS, M. A.; FERREIRA, L. B. A Subjetividade do Trabalhador e as Vivências de Prazer e Sofrimento à Luz do Gerencialismo no Setor Público: um Estudo sobre a Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. In: **XL Encontro da Anpad - Enanpad**, 2016, Costa do Sauípe. XL Encontro da Anpad - Enanpad, 2016.

PEREIRA, J. B. C. **A relação entre as dimensões de justiça organizacional e as atitudes dos indivíduos diante da diversidade**. 2008. 329f. Tese (Doutorado em Administração) –

Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://tede.mackenzie.br/jspui/handle/tede/847>>. Acesso em 17 abr. 2018.

PEREIRA, J. B. C.; ALMEIDA, A.; CORDEIRO, J.; CESTARI, M.; ALENCAR, L.; MENDONÇA NETO, A. A percepção de justiça organizacional distributiva diante de ações que oferecem recursos e oportunidades à diversidade. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S.l.], v. 11, n. 1, p. 143-161, apr. 2012. ISSN 1677-7387. Disponível em: <<http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/1002>>. Acesso em: 04 dec. 2018. doi:<https://doi.org/10.5329/RECADM.20121101009>.

PEREIRA, S. A. A.; HONÓRIO, L. C. Gerentes de projetos: âncoras de carreira e vivências de prazer e sofrimento no trabalho. In: ENCONTRO DA ANPAD, 39., 2015, Belo Horizonte. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2015.

PINHEIRO, D. R. C.; BARROS, T. A. V.; BOTELHO JUNIOR, S. Vivências de prazer e sofrimento no setor bancário brasileiro. **RAUnP – Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 5, n. 1, p. 81-92, 2012.

REGO, A. Comprometimento afectivo dos membros organizacionais - o papel das percepções de justiça. *Revista de Administração Contemporânea*. v. 6. p. 209-241, 2002.

REGO, A.; M. T.; LEITE, R.; FREIRE, C.; VIEIRA, A. Justiça nas organizações: um modelo tetra-dimensional. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, v. 2, n. 2, p. 113-142, 2002

REGO, A.; SOUTO, S. Comprometimento organizacional: um estudo lusobrasileiro sobre a importância da justiça. In: Encontro anual da associação dos programas de pós-graduação em administração, 2002, Salvador, **Anais...** Salvador: Anpad, 2002. p. 22-25.

REGO, A.; SOUTO, S. O modelo tetra-dimensional da justiça organizacional – uma versão brasileira. In: Encontro anual da associação dos programas de pós-graduação em administração, 2002, Salvador, **Anais...** Salvador: Anpad, 2002. p. 1-16.

REGO, A.; SOUTO, S. A percepção de justiça como antecedente do comprometimento organizacional: um estudo luso-brasileiro. *RAE*, v. 8, n. 1, p. 151-177, jan./mar. 2004.

REIS, Mauricio. Uma Análise da Transição dos Jovens Para o Primeiro Emprego no Brasil. **Rev. Bras. Econ.**, Rio de Janeiro , v. 69, n. 1, p. 125-143, Mar. 2015 .

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. S. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing - REMark*, v. 13, n. 2, p. 54-73, 2014.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. C.; BITENCOURT, B. M. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil? **Organ. Soc.**, Salvador , v. 19, n. 62, p. 551-558, Sept. 2012 .

RODRIGUES, S.; J.; A.; R.; HONORIO, L. C. O. Prazer e sofrimento: vivências de médicos oncologistas do Hospital Santa Casa de Belo Horizonte. In: ENCONTRO DA ANPAD, 40., 2016, Costa do Sauípe. **Anais...** Costa do Sauípe/BA: ANPAD, 2016. 1

RODRIGUES, D. S.; SILVA, A. G. C.; ROCHA, M. S. Do outro lado da ligação: prazer e sofrimento no trabalho em um *call center* de Belo Horizonte-MG. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 6., 2017, Curitiba. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2017. 1

ROLDAN, V. P. S.; GOMES-DA COSTA, J.A.; CABRAL, A.C.A.; LIMAS, T.C.B.; REBOUÇAS, S.M.D.P. Organizational retaliation, justice perception and satisfaction with

work: Fortaleza, Ceará, Brasil. **Dimensión Empresarial**, v.16, n.1, p. 93-115. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/dem.v16i1.1421>

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, A. R. Sistemas de remuneração, justiça e suporte organizacionais. In: CAMÕES, M.R.S.; PANTOJA, M.J.; BERGUE, S.T. (orgs.). **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010. p. 219-262. Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/514>>. Acesso em 18 abr. 2018.

SANTOS, E. A. D.; OLIVEIRA, R. M.; KONOPKA, R. Justiça organizacional e clima ético: percepção dos efeitos no estresse relacionado com o trabalho. **Revista Capital Científico - Eletrônica**, v. 14, n. 3, p. 69-83, 2016.

SANTOS, G. B. M.; LOUZADA, C. P.; VIANA, L. S. Subjetividade e trabalho no contemporâneo: um estudo da relação prazer e sofrimento no trabalho de bombeiros em Cachoeiro de Itapemirim – ES. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 5., 2015, Salvador. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2015. 1

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.

SCHUSTER, M. S.; DIAS, V. V.; BATTISTELLA, L. F.; MARQUETTO, Burnout e Justiça Organizacional: um Estudo Cross-Sectional com Servidores Públicos. In: XLII Encontro da ANPAD - EnGPR 2013, 2013, Brasília. Anais do IV Encontro da ANPAD – EnGPR, 2018. Brasília.

SCHUSTER, M. S.; DIAS, V. V.; BATTISTELLA, L. F. Burnout e Justiça Organizacional: um estudo em servidores públicos federais. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 4, n. 3, p. 330-342, fev. 2014. ISSN 2237-7956. Disponível em: <<https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/601>>. Acesso em: 04 dez. 2018. doi:<https://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v4n3p330-342>.

SELIGMANN-SILVA, E. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: marcos de um processo. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p.324.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2008. 204p.

SHIMIZU, H. E.; COUTO, D. T.; MERCHAN-HAMANN, E. Prazer e sofrimento em trabalhadores de enfermagem de Unidade de Terapia Intensiva. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 19, n. 3, p. 565-572, 2011.

SHKOLER, Or; TZINER, Aharon. The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior. **Rev. psicol. trab. organ.**, Madrid , v. 33, n. 2, p. 157-164, agosto 2017 .

SILVA, A. M. M.; ALMEIDA, G. O.; CARVALHO, D. O papel das dimensões da justiça organizacional distributiva, processual, interpessoal e informacional na predição do Burnout. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 6, n. 1, p. 107-127, 2006.

SILVA, A.; GONÇALVES, M.; ZONATTO, V. C. S. Determinantes de Prazer e Sofrimento no Trabalho Hospitalar: Uma Análise à Luz da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho. **BASE -**

Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS, v. 14, n. 3, p. 197-212, 2017.

SIQUEIRA, M. M. M.; COSTA, L. V.; FILENGA, D. O poder preditivo de percepção de justiça sobre suporte organizacional e seu impacto sobre o comprometimento afetivo. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, ano 9, n. 12, pp. 235-256, jul./dez., 2012.

SOTOMAYOR, A.M.S.B. Avaliação de desempenho e compromisso organizacional: a perspectiva da justiça organizacional. **Revista Universo Contábil**, v. 3, n. 3, p. 87-100, 2007.

SOUSA, C.V.; COSTA, P.B.; MELO, M.C.O.L. No cotidiano de um Pronto Socorro: um estudo sobre prazer e sofrimento com profissionais da enfermagem de um hospital privado. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 6., 2017, Curitiba. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2017. 1

SOUSA, I. A. C. M. O.; MENDONÇA, H. Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: análise de um modelo mediacional. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, v. 10, n. 4, p. 57-74, 2009.

SOUSA, C. V.; ROSA, V. E.; DUTRA, M. R. S.; PEREIRA, J. R.; FERREIRA, R. C. O. Entre Ruas e Becos: Trabalho, Prazer e Sofrimento de Policiais Militares da Cidade de Belo Horizonte - MG. In: ENCONTRO DA ANPAD – IX EnEO, 2016, Belo Horizonte. **Anais IX do EnEO Belo Horizonte/MG: EnEO**, 2016. 1

SOUTO, S.; REGO, A. A. O modelo tetra-dimensional da justiça organizacional – uma versão brasileira. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 2, n. 2, p. 9-23, 2003.

TEPPER, B. J. Health consequences of organizational injustice: tests of main and interactive effects. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 86, n. 2, p. 197-215, 2001.

TORRES, C. C.; ABRAHÃO, J. I. A atividade de teleatendimento: uma análise das fontes de prazer e sofrimento no trabalho. **Rev Bras Saúde Ocup**, v. 31, n. 114, p. 113-124, 2006.

UNFPA. **Direitos da população jovem: um marco para o desenvolvimento**. 2d. Brasília: UNFPA - Fundo de População das Nações Unidas. 2010.

VAAMONDE, J.D.; OMAR, A. Perceptions of organizational justice and ambivalent sexism: The moderating role of individualism-collectivism. **Revista de Psicología**. v.35, n.1, p.31-60, 2017. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337849319003>. Acesso em 18 abr. 2018.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ANEXOS

ANEXO 1 – Questionário sobre Percepções de Justiça Organizacional e Vivências de Prazer e Sofrimento

Prezado(a) Jovem(a),



Este questionário visa coletar dados para minha dissertação de Mestrado em Administração (CEPEAD/CAD/FACE/UFMG). A pesquisa tem como objetivo analisar as percepções de justiça organizacional e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho entre jovens trabalhadores, a partir da percepção dos próprios jovens.

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.

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;
- Se cometer algum engano e quiser alterar sua resposta, basta “rabiscar” o local da resposta errada e marcar a resposta correta;
- 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,

Samara de Menezes Lara (Mestranda)

Profa. Dra. Kely C. M. Paiva

(Professora e Pesquisadora do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, UFMG)

Parte I

Assinale com um X a opção que lhe representa e complete o que for pedido, se for o caso:

A - Dados sócio-demográficos

<p>1 – Sexo:</p> <p>a. Masculino</p> <p>b. Feminino</p> <p>2 – Idade:</p> <p>a. 17 anos ou menos</p> <p>b. de 18 a 21 anos</p> <p>c. de 22 a 29 anos</p> <p>d. 30 anos ou mais</p> <p>3 – Estado civil:</p> <p>a. solteiro</p> <p>b. casado / união estável</p> <p>c. desquitado / divorciado / separado</p> <p>d. viúvo</p>	<p>6 - Qual sua cor de pele?</p> <p>a. branco</p> <p>b. preto</p> <p>c. moreno</p> <p>d. pardo</p> <p>e. amarelo (oriental)</p> <p>f. outra: _____</p> <p>4 – Escolaridade:</p> <p>a. Ensino fundamental incompleto</p> <p>b. Ensino fundamental completo</p> <p>c. Ensino médio incompleto</p> <p>d. Ensino médio completo</p> <p>e. Ensino superior incompleto</p> <p>f. Ensino superior completo</p> <p>g. Pós graduação</p>	<p>7 – Escolaridade do PAI:</p> <p>a. Ensino fundamental incompleto</p> <p>b. Ensino fundamental completo</p> <p>c. Ensino médio incompleto</p> <p>d. Ensino médio completo</p> <p>e. Ensino superior incompleto</p> <p>f. Ensino superior completo</p> <p>g. Pós graduação</p> <p>8 – Escolaridade da MÃE:</p> <p>a. Ensino fundamental incompleto</p> <p>b. Ensino fundamental completo</p> <p>c. Ensino médio incompleto</p> <p>d. Ensino médio completo</p> <p>e. Ensino superior incompleto</p> <p>f. Ensino superior completo</p> <p>g. Pós graduação</p>
--	---	---

B – Dados profissionais

<p>1 - Tempo de trabalho total</p> <p>a. menos de 6 meses</p> <p>b. de 6 meses a 1 ano</p> <p>c. de 1,1 a 2 anos</p> <p>d. de 2,1 a 3 anos</p> <p>e. de 3,1 a 5 anos</p> <p>f. mais de 5,1 anos</p> <p>2 - Ramo da empresa atual:</p> <p>a. Serviço ou Adm. Pública</p> <p>b. Mineração, agricultura ou criação de animais</p> <p>c. Indústria</p> <p>d. Comércio</p> <p>e. Bancos, Instituições Finan. ou Agencias de Crédito</p> <p>f. Transporte e comunicações</p> <p>g. Hotelaria ou Restaurante</p> <p>h. Construção Civil</p> <p>i. Saúde</p> <p>j. Educação</p> <p>k. Serviços Domésticos</p> <p>l. Outro</p> <p>3 - Tempo de trabalho na empresa atual:</p> <p>a. menos de 6 meses</p> <p>b. de 6 meses a 1 ano</p> <p>c. de 1,1 a 2 anos</p> <p>d. de 2,1 a 3 anos</p> <p>e. de 3,1 a 5 anos</p> <p>f. mais de 5,1 anos</p> <p>4 - Tempo de trabalho no cargo atual:</p> <p>a. menos de 6 meses</p> <p>b. de 6 meses a 1 ano</p> <p>c. de 1,1 a 2 anos</p> <p>d. de 2,1 a 3 anos</p> <p>e. de 3,1 a 5 anos</p> <p>f. mais de 5,1 anos</p>	<p>5 - Você recebe bolsa auxílio ou salário no seu emprego atual?</p> <p>a. Sim. Quanto por mês?</p> <p>b. Não</p> <p>6 - Somando todas as pessoas que moram na sua casa, qual é a renda/salário de todos, aproximadamente?</p> <p>a. até 1 salário mínimo SM (até R\$ 954,00)</p> <p>b. de 1 SM a 2 SM (de R\$954,01 a R\$1.908,00)</p> <p>c. de 2 SM a 3 SM (de R\$1.908,01 a R\$2.862,00)</p> <p>d. de 3 SM a 4 SM (de R\$2.862,01 a R\$3.816,00)</p> <p>e. de 4 SM a 5 SM (de R\$3.816,01 a R\$4.770,00)</p> <p>f. de 5 SM a 7 SM (de R\$4.770,01 a R\$6678,00)</p> <p>g. de 7 SM a 10 SM (de R\$6.678,01 a R\$9.540,00)</p> <p>h. de 10 SM a 20 SM (de R\$9.540,01 a R\$19.080,00)</p> <p>i. acima de 20 SM (acima de R\$19.080,01)</p> <p>7 - Você participou de cursos do ESPRO anteriormente?</p> <p>a. Sim. Qual? _____</p> <p>b. Não</p> <p>8 - Você procurou trabalho ou estágio nos últimos 30 dias?</p> <p>a. Sim</p> <p>b. Não</p> <p>9 - Para conseguir trabalho ou estágio, consultou parente, amigo ou colega?</p> <p>a. Sim</p> <p>b. Não</p>	<p>10 - Você vem pensando em se demitir do seu trabalho (ou algum deles) ultimamente?</p> <p>a. Nunca</p> <p>b. Raramente</p> <p>c. Frequentemente</p> <p>d. Sempre</p> <p>11 - Nos últimos 3 meses, você teve que ir ao médico por estar doente?</p> <p>a. Sim</p> <p>b. Não</p> <p>14 - Você tirou férias no último ano, considerando TODOS os seus empregos/trabalhos?</p> <p>a. Sim</p> <p>b. Não</p> <p>15 - Você pratica um programa efetivo de exercícios físicos?</p> <p>a. Sim</p> <p>b. Não</p> <p>16 - Você fuma?</p> <p>a. Sim</p> <p>b. Não</p> <p>17 - Você consome bebidas alcoólicas?</p> <p>a. Sim</p> <p>b. Não</p> <p>18 - Você tirou alguma licença médica ou apresentou atestado médico nesses últimos 3 meses ?</p> <p>a. Sim</p> <p>b. Não</p>
---	---	---

Parte 2 – Percepções no trabalho

Abaixo estão listadas frases relativas à empresa e a alguns aspectos de seu trabalho atual. **Indique o quanto você concorda ou discorda de cada um deles.** Assinale com um **X** a opção que melhor representa sua resposta de acordo com a escala abaixo:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente

A: Na empresa onde trabalho...	1	2	3	4	5
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: Quando é preciso definir o quanto o empregado receberá por seu esforço no trabalho...	1	2	3	4	5
6. A empresa onde trabalho utiliza regras bem-definidas.					
7. A empresa onde trabalho utiliza as mesmas regras para todos os empregados.					
8. A empresa onde trabalho possui regras que impedem que as pessoas responsáveis pelas decisões levem vantagens pessoais.					
9. A empresa onde trabalho possui regras que foram definidas a partir de informações precisas.					
10. A empresa onde trabalho permite a participação dos empregados na formulação das regras.					
11. A empresa onde trabalho possui regras que foram elaboradas com base em padrões éticos.					

C: Afirmações	1	2	3	4	5
12. O meu superior mostra interesse genuíno em ser justo comigo.					
13. O meu superior é completamente sincero e franco comigo					
14. O meu superior me trata com respeito e consideração.					
15. 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.					
16. O meu superior me ensina a fazer melhor o meu trabalho.					
17. Ao decidir sobre o meu trabalho, o meu superior me fornece explicações com sentido para mim.					
18. O meu superior oferece justificativa adequada para as decisões relativas ao meu trabalho.					
19. O meu superior explica claramente qualquer decisão relacionada com as minhas funções.					
20. O meu superior me apoia no desenvolvimento das minhas atividades.					
21. O meu superior me passa confiança quando explica as atividades que devo realizar.					

Parte 3 – Sentimentos no trabalho

Seção C

Avaliando seu trabalho, atualmente, marque a frequência com que você experimenta vivências positivas e negativas em relação aos aspectos discriminados a seguir, tendo por base a escala abaixo.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

Vivências	1	2	3	4	5	Vivências	1	2	3	4	5
1- Liberdade com a chefia para negociar minhas demandas						17 - Gratificação pessoal com as minhas atividades					
2- Liberdade para falar sobre meu trabalho com os colegas						18 - Esgotamento emocional					
3- Solidariedade entre os colegas						19 - Estresse					
4- Confiança entre os colegas						20 - Insatisfação					
5- Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho						21 - Sobrecarga					
6- Liberdade para usar a minha criatividade						22 - Frustração					
7- Liberdade para falar sobre meu trabalho com as chefias						23 - Insegurança					
8- Cooperação entre os colegas						24 - Medo					
9- Satisfação						25 - Falta de reconhecimento do meu esforço					
10- Motivação						26 - Falta de reconhecimento do meu desempenho					
11- Orgulho pelo que faço						27 - Desvalorização					
12- Bem-estar						28 - Indignação					
13- Realização profissional						29 - Inutilidade					
14- Valorização						30 - Desqualificação					
15- Reconhecimento						31 - Injustiça					
16- Identificação com as minhas tarefas						32 - Discriminação					

Parte 4 – Sugestões, dúvidas, comentários

ANEXO 2 – Roteiro de Entrevista sobre Percepções de Justiça Organizacional e Vivências de Prazer e Sofrimento

Prezado(a) Jovem(a),

Esta entrevista visa subsidiar pesquisas realizadas na Universidade Federal de Minas Gerais.

Ressaltamos que sua participação é muito importante. Suas respostas individuais serão mantidas em sigilo absoluto e seus fins são estritamente acadêmicos.

Após ler e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, começarão as perguntas sobre você, seu trabalho e sua organização.

Muito obrigado por sua colaboração!

Cordialmente,

Samara de Menezes Lara

(Mestranda em Administração da UFMG)

Prof^a Dr^a Kely C M Paiva

(Professora e Pesquisadora da UFMG)

Parte I

Assinale com um X a opção que lhe representa e complete o que for pedido, se for o caso:

A - Dados sócio-demográficos

<p>1 – Sexo:</p> <p>a. Masculino</p> <p>b. Feminino</p> <p>2 – Idade:</p> <p>a. 17 anos ou menos</p> <p>b. de 18 a 21 anos</p> <p>c. de 22 a 29 anos</p> <p>d. 30 anos ou mais</p> <p>3 – Estado civil:</p> <p>a. solteiro</p> <p>b. casado / união estável</p> <p>c. desquitado / divorciado / separado</p> <p>d. viúvo</p>	<p>6 - Qual sua cor de pele?</p> <p>a. branco</p> <p>b. preto</p> <p>c. moreno</p> <p>d. pardo</p> <p>e. amarelo (oriental)</p> <p>f. outra: _____</p> <p>4 – Escolaridade:</p> <p>a. Ensino fundamental incompleto</p> <p>b. Ensino fundamental completo</p> <p>c. Ensino médio incompleto</p> <p>d. Ensino médio completo</p> <p>e. Ensino superior incompleto</p> <p>f. Ensino superior completo</p> <p>g. Pós graduação</p>	<p>7 – Escolaridade do PAI:</p> <p>a. Ensino fundamental incompleto</p> <p>b. Ensino fundamental completo</p> <p>c. Ensino médio incompleto</p> <p>d. Ensino médio completo</p> <p>e. Ensino superior incompleto</p> <p>f. Ensino superior completo</p> <p>g. Pós graduação</p> <p>8 – Escolaridade da MÃE:</p> <p>a. Ensino fundamental incompleto</p> <p>b. Ensino fundamental completo</p> <p>c. Ensino médio incompleto</p> <p>d. Ensino médio completo</p> <p>e. Ensino superior incompleto</p> <p>f. Ensino superior completo</p> <p>g. Pós graduação</p>
--	---	---

Parte II

Comente e exemplifique como você percebe os seguintes aspectos do seu trabalho.

A – Percepções de Justiça Organizacional

- 1) Quais as principais regras formais da sua empresa? E as informais, os costumes?
- 2) Como você avalia essas regras (justas, injustas etc.)?
- 3) Fale sobre igualdades e diferenças nos acessos aos benefícios e às políticas formais da organização. Dê exemplos.
- 4) Fale sobre a relação entre seus esforços no dia a dia de trabalho e as recompensas que você recebe. Dê exemplos.
- 5) Fale sobre igualdades e diferenças no tratamento dispensado às pessoas. Dê exemplos.
- 6) Como é sua relação pessoal com seu gestor/chefe?
- 7) Como é sua relação profissional com seu gestor/chefe?
- 8) Ele te passa todas as informações necessárias para o seu trabalho? Dê exemplos.
- 9) Ele te dá todas as condições para executar o seu trabalho? Dê exemplos.
- 10) Você confia nele? Dê exemplos.

Parte B – Vivências de Prazer e Sofrimento

- 11) Descreva as fontes de bem estar ou de prazer no seu trabalho.
- 12) Descreva as fontes de mal estar ou de sofrimento no trabalho.
- 13) Como você lida com o prazer no trabalho? Dê exemplos.
- 14) Como você lida com o sofrimento no trabalho? Dê exemplos.
- 15) Sugestões de possíveis melhorias no seu trabalho e na organização
- 16) Sugestões, comentários ou dúvidas acerca da pesquisa.

Depois dessas perguntas, deseja acrescentar algo aos seus relatos?

Obrigada!

Samara e Kely

ANEXO 3 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado Jovem Trabalhador(a), aluno(a) do ESPRO,

O(a) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa: “Comportamento organizacional: um estudo com jovens trabalhadores”, desenvolvida na Universidade Federal de Minas Gerais, como parte integrante de um projeto de pesquisa com mesmo título. Após a devida leitura desse documento, compreensão e esclarecimento de dúvidas com a pesquisadora responsável, o presente termo deverá ser assinado, caso concorde em participar.

Sua participação não é obrigatória, sendo certo, ainda, que a qualquer momento o participante poderá desistir do voluntariado, retirando seu consentimento, o que não trará nenhuma consequência em sua relação com a pesquisadora ou com a instituição.

Será emitida cópia deste termo, onde consta o telefone e e-mail da pesquisadora. Por meio desses contatos, o participante poderá esclarecer dúvidas do projeto e de sua atuação ao longo de todo o período de duração da pesquisa.

NOME DA PESQUISA: “Comportamento organizacional: um estudo com jovens trabalhadores”
PESQUISADORA RESPONSÁVEL: Kely César Martins de Paiva
TELEFONE: (31) 3409-7245
E-MAIL: kelypaiva@face.ufmg.br

Esta pesquisa tem como objetivo geral: analisar como se encontram configurados determinados comportamentos e atitudes de jovens trabalhadores, na percepção deles próprios.

A participação dos sujeitos consiste em preencher um questionário em local, data e horário previamente acordado com a coordenação do ESPRO. Note-se que não se observa risco físico ou psíquico para os respondentes. Os sujeitos de pesquisa não arcarão com nenhum gasto decorrente da sua participação e não receberão gratificação devido à participação na pesquisa. Serão garantidos o anonimato e o sigilo das informações e os resultados serão utilizados exclusivamente para fins científicos.

Muito obrigada,
Kely César Martins de Paiva

►►-----

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO COMO SUJEITO DA PESQUISA

Eu, _____, autorizo o registro das informações fornecidas por mim, através de questionário, para serem utilizadas integralmente ou em partes, sem restrições de prazos ou citações, desde a presente data. Seu controle e guarda ficará em poder de Kely César Martins de Paiva, professora da Universidade Federal de Minas Gerais, com o objetivo de realizar sua pesquisa intitulada “Comportamento organizacional: um estudo com jovens trabalhadores”. Foi-me garantido que posso me retirar da pesquisa a qualquer momento, invalidando, por conseguinte, meu consentimento a qualquer momento, sem que isso leve a qualquer penalidade.

Declaro ainda que recebi uma cópia deste Termo de Consentimento.

Belo Horizonte, ___/___/___

Assinatura do respondente: _____

Contato do pesquisador responsável: Kely César Martins de Paiva
TELEFONE: (31) 3409-7245
E-MAIL: kelypaiva@face.ufmg.br

APÊNDICE

APÊNDICE A – Trabalhos sobre Justiça Organizacional publicados nos últimos 14 anos (2003- 2018) pela ANPAD e Spell

A seguir, no Quadro 09, são descritas as publicações disponíveis no *site* da ANPAD e Spell, classificando-as pelas questões de: associação temática a justiça organizacional, autores, ano de publicação (em ordem crescente), origem, método de coleta de dados, principais achados. Após o quadro, seguem-se os pontos de destaque, as similaridades, e ou discrepâncias destes estudos sobre justiça organizacional.

Quadro 9 – Trabalhos sobre Justiça Organizacional publicados nos últimos 15 anos (2003- 2017) pela ANPAD e Spell

<i>Artigo</i>	<i>Associação Temática</i>	<i>Autores</i>	<i>Ano Publicação</i>	<i>Origem</i>	<i>Método de Coleta de Dados</i>	<i>Principais Achados</i>	<i>Público Pesquisado</i>
O Modelo Tetradimensional da Justiça Organizacional: uma Versão Brasileira	-	Rego e Souto	2002	EnANPAD (2002) SPELL (2003)	Questionário	Dentre os resultados obtidos destacam-se, do modelo de quatro factores denotar índice de ajustamento superiores aos índices dos restantes modelos, porém essa diferença é reduzida quando comparado ao modelo tridimensional. Contudo os autores defendem que a consideração separada, ou seja, o modelo tetradimensional deve ser considerado, no qual o instrumento de medida tiveram propriedades psicométricas satisfatórias. Ressalta-se também que o comprometimento afetivo é explicado somente pelas facetas procedimental e interacional.	Profissionais que trabalhavam no Município do Rio de Janeiro
O papel das dimensões da justiça organizacional distributiva, processual, interpessoal e informacional na predição do Burnout	Burnout	Silva, Almeida e Carvalho	2006	SPELL	Questionário composto pelas Subescala de Exaustão Emocional do inventário de Burnout de Maslach. Escala de percepção de justiça validada por Colquitt (2001)	Considerando a amostra total, a percepção de justiça interpessoal apresentou-se o melhor preditor do índice de burnout, já o papel da justiça informacional foi sempre insignificante em relação ao burnout, além disso o efeito da justiça processual no burnout depende das dimensões de justiça distributiva e interpessoal. Quanto ao género, o único preditor significativo para os homens foi a justiça interpessoal, ao passo que para as mulheres foi a justiça distributiva.	Trabalhadores pertencentes a instituições fluminenses privadas, instituições públicas e autônomos
*Justiça organizacional, impactos no burnout e o comprometimento dos trabalhadores	Burnout e Comprometimento	*Almeida, Silva e Carvalho	2006	EnANPAD (2006) SPELL (2006)	Questionário composto pelas escalas de percepção (COLQUITT,2001), Inventário de burnout de Maslach Escala de comprometimento organizacional	Como resultados obtiveram um relacionamento significativo e inverso entre as dimensões de justiça organizacional e as dimensões de burnout e um relacionamento positivo com o comprometimento organizacional; o comprometimento organizacional esteve correlacionado com a justiça organizacional de maneira direta e significativa; a dimensão afetiva do comprometimento apresentou correlações positivas e significativas com todas as dimensões de justiça; as dimensões interpessoal e processual se relacionam de forma significativa com o burnout total e por último tem-se que os resultados da regressão múltipla apresentou o burnout na sua dimensão de ineficácia profissional como variável dependente.	Trabalhadores de empresas metalúrgicas do sul fluminense
Avaliação de desempenho e compromisso organizacional: a perspectiva da justiça organizacional	Avaliação de desempenho e compromisso Organizacional	Sotomayor	2007	SPELL	Questionário baseado na parte de Justiça organizacional em Colquitt (2001) e Comprometimento -Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)	Obteve como resultado que o compromisso organizacional é influenciado por qualquer uma das quatro dimensões de justiça, evidenciando a importância desse ter um processo de avaliação de desempenho que seja percebido como justa pelos empregados.	Trabalhadores do sector bancário de Portugal

(continuação)

Artigo	Associação Temática	Autores	Ano Publicação	Origem	Método de Coleta de Dados	Principais Achados	Público Pesquisado
Percepção de justiça organizacional de sistemas de remuneração em organizações públicas	Remuneração Fixa e Variável	Odelius e Santos	2008	SPELL	Questionário composto pela EPJO de Mendonça et al. (2002)	Como resultado obtiveram que não existe diferença significativa de percepção de justiça organizacional entre os pesquisados da empresa A (que paga remuneração variável); e que na dimensão distributiva os empregados da empresa B (não recebem remuneração variável) percebem a empresa mais justa do que os empregados da empresa A. No que tange a variáveis demográficas como preditoras, tem-se que o tempo na área foi preditor da dimensão de justiça distributiva e processual e no fator geral justiça organizacional; e a variável sexo também foi preditor de justiça distributiva.	Funcionários de duas empresas estatais do ramo de agropecuária
O Impacto da Justiça Organizacional no Sentimento de Ineficácia Profissional, Comprometimento Afetivo e Percepção de Saúde Geral	Sentimento de Ineficácia Profissional Comprometimento Afetivo Percepção de Saúde Geral	Almeida	2009	EnANPAD	Questionário composto pela escala de percepção de justiça de Colquitt (2001); inventário de burnout de Maslach e escala de comprometimento Organizacional de Allen e Meyer (1990)	Os resultados sugerem um relacionamento significativo e inverso entre as dimensões de justiça organizacional e a ineficácia profissional, e um relacionamento positivo com o comprometimento afetivo e a percepção de saúde geral; uma maior percepção de justiça, especificamente a distributiva apresentam um maior comprometimento organizacional, uma melhor percepção de saúde e têm menores chances de apresentar sentimento de ineficácia profissional; a percepção de injustiça pode afetar negativamente a percepção de saúde dos indivíduos, indicando a grande importância da justiça organizacional, pois influencia no comprometimento, na percepção de eficácia profissional e também na saúde física e mental; e a dimensão afetiva de comprometimento apresentou correlações positivas com todas as dimensões de justiça.	Trabalhadores de empresas metalúrgicas do sul fluminense
Percepção da Justiça Organizacional na Avaliação de Desempenho Fundamentada no Balanced Scorecard	Avaliação de desempenho	Beuren e Spessatto	2010	EnEO 2010	Questionário	Como resultados obtiveram que não consenso entre os funcionários no tocante a justiça organizacional na tríade distributiva, processual e interacional no sistema de avaliação de desempenho fundamentada no BSC.	Funcionários de uma agência bancária do Banco do Brasil
Políticas de gestão de pessoas, valores pessoais e justiça organizacional	Percepção de políticas de gestão de pessoas e Variáveis valores pessoais	Fiuzza	2010	SPELL	Questionário composto por Inventário de valores pessoais de Tamayo e Schwartz (1993) Epjo de Mendonça et al. (2003) Escala de percepção de políticas de gestão de pessoas (EPPGP) - Demo (2008)	.Os resultados demonstram que às percepções de justiça organizacional, com destaque para a dimensão processual, e o tipo de organização são boas preditoras das políticas de gestão de pessoas estudadas. Por outro lado, a variável "valores pessoais" não pode ser considerada como boa preditor da percepção de políticas de gestão de pessoas estudadas.	Colaboradores de organizações públicas e privadas
Antecedentes do comprometimento no trabalho: a Percepção de um Grupo de Gestores Públicos sobre o Papel da Justiça Organizacional, do Suporte Organizacional e Social	Comprometimento Organizacional	Nascimento, Emmendoerfer e Gava	2012	EnANPAD	Entrevista	No tocante ao construto justiça teve-se como resultado que os indivíduos esperam da organização reciprocidade e justiça, destacando-se as dimensões de justiça distributiva e procedimental.	Integrantes do Grupo Gestor do Planejamento Estratégico do Incaper (PEI)

(continuação)

Artigo	Associação Temática	Autores	Ano Publicação	Origem	Método de Coleta de Dados	Principais Achados	Público Pesquisado
Participação no Orçamento Empresarial como Forma de Valorização das Pessoas: Análise na Perspectiva da Justiça Organizacional	Valorização das Pessoas	Beuren e Silva	2012/2014	EnEO 2012 SPELL (2014)	Questionário de participação no orçamento de KYJ e Parker (2008)	Como resultados obtiveram que há eventos ou setores em que os gestores deixam a desejar em determinadas formas de executar as ações ou de procedimentos utilizados, podendo prejudicar o resultado esperado; que existe uma folga de potencialidade não utilizada na organização, falta de preparo técnico por parte dos superiores imediatos; forte desentrosamento entre os respondentes, existência de interesse do subordinado e encorajamento por parte do supervisor; e participação no processo realizada de forma top down nas diretrizes, à luz da justiça organizacional.	Gerentes e supervisores de uma grande empresa têxtil brasileira
Percepção de Justiça Organizacional na Avaliação de Desempenho de Controllers	Avaliação de Desempenho	Beuren e Santos	2012	SPELL	Questionário baseado nas assertivas extraídas da pesquisa de Sotomayour (2006).	Os resultados da pesquisa demonstram que existe percepção por parte dos Controllers de justiça organizacional na avaliação de desempenho nas quatro dimensões de justiça, com ênfase na justiça interpessoal, seguida da processual, distributiva e informacional.	Controllers de empresas que constam entre 150 melhores para se trabalhar na Revista S/A, que estão localizadas na região sul e sudeste e possuem remuneração variável
Percepção de Justiça Organizacional na Avaliação de Desempenho e Satisfação no Trabalho dos Colaboradores de uma Cooperativa Agropecuária	Avaliação de Desempenho	Dal Vesco, Popik e Beuren	2012	EnANPAD	Questionário composto por Justiça Organizacional em Colquitt (2001), Ribeiro (2008), Klendauer e Deller (2009); Satisfação no trabalho em Cavanagh (1992); e Avaliação de desempenho em Nascimento, Reginato e Lerner (2008), Santos (2010).	Como principal achado do estudo tem-se que a percepção das três dimensões de justiça organizacional (distributiva, processual e interacional) na avaliação de desempenho pode melhorar a satisfação no trabalho. Essa relação também foi apontada nos estudos de Colquitt (2001).	Funcionários de uma cooperativa agropecuária remunerados com sistema de recompensas
Burnout e Justiça Organizacional: um Estudo Cross-Sectional com Servidores Públicos	Burnout	Schuster, Dias, Battistella e Marquette	2013	EnGPR	Questionário aplicado continha as escalas de Maslach Burnout Inventory – general survey (MBI-GS) e percepção de justiça organizacional a escala de percepção de justiça organizacional de Colquitt (2001)	Os achados da pesquisa são: os níveis de percepção de justiça organizacional e o da síndrome de burnout encontraram-se em níveis moderados, e referente às relações entre síndrome de burnout e justiça organizacional, a variação de um fator sobre o outro foi indireta, ou seja ao aumentar um o outro diminui, com força moderada, e por último tem-se que os objetivos organizacionais passam pela saúde dos seus trabalhadores, uma vez que quando sentem exaustos física e mentalmente, como forma de proteção para estes sintomas se distanciam dos objetivos do trabalho, cinismo e diminuição da eficácia no trabalho, que é influenciado de forma moderada pela sua percepção de justiça organizacional.	Servidores de uma universidade federal do Rio Grande do Sul
Mapeamento da temática justiça organizacional e a relação de suas dimensões com comportamento organizacional	Comportamento Organizacional	Schuster, Dias, Battistella e Marquette	2013	SPELL	Bibliometria	Nos estudos analisados todas as dimensões da justiça organizacional apresentaram de forma direta ou indireta alguma relação com os fatores do comportamento organizacional. A temática justiça, representada por meio de suas dimensões, relação com a identificação organizacional, com a confiança que os funcionários tem para com a organização ou com o seu representante direto, o seu supervisor. O relacionamento entre os funcionários e seus chefes também foi estudado, sendo associado à justiça interpessoal, resultando em um algum grau de satisfação com os supervisores, com a remuneração, ou com o trabalho como um todo. Os estudos analisados apontam também para o fato de que quando percebida como baixa, a justiça organizacional pode apresentar efeitos negativos para a organização, como baixo desempenho, problemas de saúde para os funcionários, hostilidade no ambiente de trabalho culminando na intenção de abandonar a organização.	Artigos da base de dados internacional SCOPUS, entre os anos de 2001 a 2012 que continha no título as palavras chaves "Organizational Justice"

(continuação)

Artigo	Associação Temática	Autores	Ano Publicação	Origem	Método de Coleta de Dados	Principais Achados	Público Pesquisado
Bem-Estar no Trabalho em Contexto de Mudança Organizacional: o Impacto dos Fatores de Contexto, de Processo e o Papel Mediador da Justiça Organizacional	Bem-Estar no Trabalho	Neiva, Nery e Mendonça	2014	EnANPAD	Questionário composto por Contexto de mudanças - escala bifatorial (NERY, 2012) Bem-estar - escala unifatorial (PAZ, 2004) Justiça organizacional- EPJO, (MENDONÇA, 2003)	Como principais resultados tem-se que o modelo de investigação foi parcialmente confirmado, visto que a dimensão contexto de risco não prediz as demais variáveis; a justiça interacional foi a mais percebida entre os respondentes, seguida da processual e distributiva; e a ausência de influência do grau de risco e danos associados às mudanças organizacionais sobre a justiça organizacional e o bem-estar pessoal nas organizações.	Funcionários de uma organização pública
Justiça organizacional percebida por professores do ensino básico, técnico e tecnológico	-	Jesus e Rowe	2014	SPELL	Questionário composto pela adaptação do modelo de percepção de justiça organizacional de Rego (2001)	Como resultado obtiveram que os pesquisados distinguem a justiça distributiva em duas dimensões (recompensas e tarefas), porém o mesmo não ocorre com o desmembramento da dimensão interacional em dimensões interpessoal e informacional; os professores participantes percebem positivamente a justiça organizacional, sendo a percepção da dimensão interacional e distributiva de tarefas mais fortes; no entanto, os professores substitutos percebem mais positivamente as dimensões interacional e distributiva de recompensas.	Docentes
Justiça Organizacional: Adaptação Cultural da Escala de Percepções de Justiça dos Professores do Ensino Superior	-	Jesus e Rowe	2014	ENEO	Questionário composto pela adaptação do modelo de percepção de justiça organizacional de Rego (2001)	Como resultado obtiveram ajustamento satisfatório dos dados, que porém revelou uma estrutura diferente da escala original de Rego (2001)	Docentes do Instituto Federal do Espírito Santo
Percepção de Justiça Organizacional nos Sistemas de Controle Gerencial Aumenta o Comprometimento e a Confiança dos Gestores?	Comprometimento Organizacional	Klein, Beuren, Lara e Almeida	2014	EnANPAD	Questionário	Como resultado obtiveram que o princípio da controlabilidade e a utilização de múltiplos indicadores de desempenho aumentam a percepção de justiça distributiva e processual; a percepção de justiça das dimensões interacional e processual aumentam o comprometimento dos gestores; e a confiança dos gestores é influenciada pela percepção de justiça distributiva e interacional.	Trabalhar nas 500 maiores empresas em faturamento listadas entre as melhores e maiores da Revista Exame, edição de 2012
Burnout e Justiça Organizacional: um estudo em servidores públicos federais	Burnout	Schuster, Dias e Battistella	2014	SPELL	Questionário continha as <i>Burnout</i> -escalas de Maslach Percepção de justiça organizacional - escala de percepção de justiça organizacional de Colquitt (2001)	Ficou constatada a relação negativa, moderada e significativa entre os níveis de Burnout e a percepção de Justiça Organizacional dos colaboradores da universidade federal do Rio Grande do Sul. A associação entre as dimensões de justiça organizacional e da síndrome de burnout comprovam que o ambiente organizacional funciona como um organismo dinâmico.	Colaboradores de uma universidade federal do Rio Grande do Sul

(continuação)

Artigo	Associação Temática	Autores	Ano Publicação	Origem	Método de Coleta de Dados	Principais Achados	Público Pesquisado
* Percepção de Justiça Organizacional dos Gestores na Utilização do Balanced Scorecard para a Mensuração do Desempenho Estratégico	Desempenho Estratégico	Beuren, Barros e Dal Vesco	2015/2016	EnANPAD (2015) SPELL (2016)	Questionário proposto por Burney, Henle e Wideker (2009)	Como principais resultados tem-se: à medida que o modelo estratégico causal se expande em sua capacidade de influenciar desempenhos individuais, mais intensa tende a ser a influência sobre a percepção de justiça distributiva; por outro lado não evidência para sustentar que a compreensão, acessibilidade e precisão da validade técnica dos gestores sejam fortes o bastante para influenciar a percepção de justiça processual; os empregados não percebem que a utilização de balanced scorecard reflete em uma melhor equidade na distribuição das recompensas; já o modelo estratégico causal, representado pelo balanced scorecard, é capaz de influenciar a justiça processual; e a justiça distributiva influencia a cidadania organizacional.	Gestores de uma indústria brasileira
Percepção de Justiça Organizacional em Instituições Bancárias e a Influência das Variáveis Demográficas e Funcionais na Predição do Seu Comportamento	Comportamento Pessoal	Macedo e Salles	2015	ENGPR	Questionário composto pela adaptação da “Escala de Percepção de Justiça Organizacional” – EPJO, previamente validada por Mendonça et al., (2003),	Confirmam a estrutura do modelo tridimensional para a justiça organizacional - EPJO com os 20 itens conforme proposto por Mendonça et al. (2003) e refuta o modelo tetradimensional sugerido por Rego e Souto. Como principais resultado obtiveram que a ordem de influência na explicação dos funcionários das instituições bancárias foi, justiça distributiva, justiça interacional e justiça procedimental. Ao avaliar o gênero o coeficiente de regressão indicou que as mulheres percebem a organização como menos justa, a variável “tempo de trabalho na empresa” apresentou uma relação negativa, ou seja quanto mais tempo o funcionário tem de empresa menos justa ele a perceberá. E os funcionários de instituições de controle privado percebem a empresa mais justa do que os de instituições de controle público, além disso as pessoas com maior escolaridade, graduação e pós-graduação percebem a empresa como mais justa, em relação aos funcionários de escolaridade de ensino médio completo.	Funcionários de instituições bancárias, públicas ou privadas com ou sem controle estrangeiro, que exerciam suas funções em agências localizadas nos municípios de Niterói e Rio de Janeiro.
Percepção dos Gestores em Relação ao Princípio da Controlabilidade para o Alcance da Justiça Organizacional	Princípio da Controlabilidade	Beuren, Amaro e Silva	2015	SPELL	Questionário	As análises do estudo indicam que o efeito da aplicação do princípio da controlabilidade sobre o desempenho dos gestores na amostra pesquisada não é direta e que não leva a um aumento da percepção de justiça organizacional e que estes parecem não se preocuparem com a neutralização dos fatores incontroláveis.	Gestores de unidades de negócios e de áreas funcionais das “150 Melhores Empresas para Você” Trabalhar que adotam alguma forma de remuneração variável, conforme a revista Você S/A do ano de 2011

(continuação)

<i>Artigo</i>	<i>Associação Temática</i>	<i>Autores</i>	<i>Ano Publicação</i>	<i>Origem</i>	<i>Método de Coleta de Dados</i>	<i>Principais Achados</i>	<i>Público Pesquisado</i>
Qualidade de Vida no Trabalho e Justiça Organizacional em Busca de Aproximações - um Estudo Bibliométrico dos Artigos do EnANPAD 2004-2014	Qualidade de Vida no Trabalho	Andrade	2015	EnANPAD	Bibliometria	Dentre os seus principais resultados ressalta-se o de não ter encontrado artigos que associam o tema qualidade de vida e justiça organizacional. Em que o a temática justiça organizacional foi relacionada com burnout, bem-estar e percepção de saúde. Dentre os principais autores referenciados tem-se Colquitt e Jean Greenberg. Porém ao se analisar todas as citações estiveram entre os que mais se ressaltaram Sinésio Gomes Jr e Helenides Mendonça. A temática comprometimento organizacional foi mais relacionada com qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional.	Anais do Enanpad de 2004 a 2014 que contivessem no título, resumo e palavra-chave as palavras “qualidade de vida no trabalho” e “justiça organizacional”.
Efeitos do Mentor na Carreira do Auditor e nos Seus Relacionamentos de Trabalho e Destes na Percepção de Justiça Organizacional, Satisfação e Comprometimento Organizacional	Satisfação e Comprometimento Organizacional	Gola, Cunha e Padilha	2016	EnANPAD	Questionário composto pela adaptação das perguntas da pesquisa de Siegel et al. (1995)	Como resultados obtiveram que existe um efeito positivo entre a mentoria e a carreira; entre a mentoria e o relacionamento com clientes; e entre a mentoria com o relacionamento com supervisores não mentores; também foram encontradas influência da carreira no comprometimento do auditor no trabalho, e no que concerne à justiça organizacional encontraram que o relacionamento com clientes influencia na percepção de justiça processual do auditor; o relacionamento do auditor com supervisores não mentores influencia na percepção de justiça processual do auditor; e que o relacionamento do auditor com supervisores não mentores influencia na percepção de justiça interacional do auditor.	Audidores independentes
Grilo Falante, Elaborador de Regras e Defensor dos Funcionários: os Sentidos Atribuídos pelos Profissionais de RH para Sua Atuação na Justiça Organizacional de Gênero	Papel do RH e Gênero	Lucas e Fischer	2016	EnANPAD	Entrevista	Os principais achados da pesquisa foram: quando falam de sobre o seu papel para a justiça organizacional, os profissionais de RH atribuem os sentidos de desenvolver políticas e práticas que ofereçam ferramentas metodologias e critérios que minimizem o viés; e indagar e influenciar os gestores durante o processo de tomada de decisões de RH. Quanto a contribuição estratégica de políticas e práticas pautadas na diretrizes estratégicas do RH seria o de reconhecer de forma justa os resultados e entregas dos funcionários, sem levar em conta o gênero. E por último tem-se o papel dos gestores é crucial para a justiça, uma vez que os gestores são os principais decisores.	Profissionais de recursos humanos com mais de 10 anos de experiência

(continuação)

Artigo	Associação Temática	Autores	Ano Publicação	Origem	Método de Coleta de Dados	Principais Achados	Público Pesquisado
Justiça organizacional e clima ético: percepção dos efeitos no estresse relacionado com o trabalho	Estresse	Santos, Oliveira e Konopka	2016	SPELL	Questionário adaptado de Sert et al. (2014)	Os resultados obtidos indicam que as variáveis justiça distributiva, justiça processual e clima ético se correlacionaram entre si de modo significativo. Além disso, no que se refere à percepção de estresse relacionado ao trabalho os funcionários não concordam e nem discordam com o estresse procedente das atividades do trabalho e que os mesmos. Ao comparar as características da teoria de justiça organizacional com a de estresse, verifica-se que a justiça distributiva modera os efeitos da justiça processual	Funcionários dos escritórios de contabilidade da cidade de Irati-PR
Justiça Organizacional e Comportamentos Retaliatórios: Percepções de Jovens Trabalhadores	Comportamento Retaliatório	Franco e Paiva	2016	EnEO	Entrevista	Como principais resultados obtiveram que na dimensão justiça distributiva, os jovens percebem a discrepância salarial existente entre eles e os empregos efetivos. Já na dimensão justiça procedimental existe a maioria dos entrevistados percebem a como justa. Esta percepção justiça também aparece na dimensão interacional, em a maioria dos entrevistados dizem ter um bom relacionamento com o gestor e colegas de trabalho.	Jovens trabalhadores assistidos pela Associação de Ensino Profissionalizante (Espro)
Justiça Organizacional, Confiança e Atitudes Retaliatórias nas Organizações	Confiança e Comportamento Retaliatório	Goergen e Pauli	2016	EnANPAD	Questionário composto por Escalas Escala de Percepção de Justiça Organizacional – EPJIS, (REGO, 2002); Escala de Confiança – ECEO (OLIVEIRA e TAMAYO, 2004); e Escala de Retaliação Organizacional – MARO, (MENDONÇA e TAMAYO, 2003)	Como resultado obtiveram na H1, efeito negativo da justiça sobre a retaliação, ou seja, quanto melhores as avaliações de justiça distributiva, menores serão as intenções de retaliação dos funcionários. Na H2, efeito negativo da percepção de justiça de procedimento sobre a percepção conativa das atitudes retaliatórias assim, quanto mais os processos foram claros menor será tendência consciente de retaliação. A H3 com as demais hipóteses também teve efeito negativo, da justiça interacional sobre a dimensão afetiva das atitudes retaliatórias, desse modo quanto mais justiça interacional, menores serão as ações de retaliação afetiva. Por último, na H4 a confiança media totalmente o efeito da justiça na retaliação, ou seja, quanto mais justa a organização for, menos atitudes retaliatórias sofrerá por parte do funcionário.	Empregados de uma empresa do setor de metal mecânico da região norte do Rio Grande do Sul
Dimensões de Qualidade de Vida e Justiça Organizacional: Um Estudo com Servidores públicos Municipais	Dimensões de Qualidade	Andrade, Limongi-França e Stefano	2017	EnANPAD	Questionário composto por escala BPSO-96 (LIMONGI FRANÇA, 1999) e JOSP	Os achados da pesquisa são que os aspectos biológicos e sociais não apresentam relação estatística significativa com o Bem-Estar no trabalho destes. Por sua vez, os aspectos sociais foram os que apresentaram os piores índices de satisfação.	Funcionários do serviço público municipal do interior do Pará
A Percepção de Justiça Organizacional Distributiva diante das Ações Organizacionais que Oferecem Recursos e Oportunidades à Diversidade	Diversidade	Pereira, Almeida, Macedo, Cestari, Cordeiro, Alencar e Mendonça Neto	2011 2012	EnANPAD (2011) SPELL (2012)	Questionário	Como resultados obtiveram que as ações em prol da diversidade são em sua maioria vistas como justas desde que sigam os princípios de equidade. Entretanto, houve diferenças de percepção de acordo com a variável raça e ser ou não pessoa com deficiência.	Indivíduos predominantemente da zona central e da zona sul de São Paulo

(continuação)

<i>Artigo</i>	<i>Autores</i>	<i>Associação Temática</i>	<i>Ano</i>	<i>Origem</i>	<i>Método de Coleta de Dados</i>	<i>Principais Achados</i>	<i>Público Pesquisado</i>
Justiça Organizacional e Comportamentos Retaliatórios: Percepções de Jovens Trabalhadores	Franco e Paiva	Comportamento Retaliatório	2018	Spell	Entrevista	Como principais resultados obtiveram que na dimensão justiça distributiva, os jovens percebem a discrepância salarial existente entre eles e os empregos efetivos. Já na dimensão justiça procedimental existe a maioria dos entrevistados percebem a como justa. Esta percepção justiça também aparece na dimensão interacional, em a maioria dos entrevistados dizem ter um bom relacionamento com o gestor e colegas de trabalho.	Jovens trabalhadores assistidos pela Associação de Ensino Profissionalizante (Espro)
Relação entre percepção de justiça organizacional e satisfação no trabalho	Beuren, Santos, Marques e Resende	Percepção de justiça	2018	Spell	Questionário	O estudo contribui para o refinamento teórico, ao analisar associações entre cinco dimensões de justiça e cinco categorias da satisfação no trabalho. Geralmente as percepções de justiça são analisadas em apenas três dimensões principais e a satisfação no trabalho é capturada no seu aspecto geral.	Funcionários de prestadoras de serviços contábeis

Fonte: Elaboração própria.

APÊNDICE B – Trabalhos sobre Prazer e Sofrimento publicados nos últimos 15 anos (2003- 2018) pela ANPAD e Spell

No quadro 10, são descritas as publicações disponíveis nos *sites* da ANPAD e Spell, classificando-as pelos principais pontos, a saber: associação temática a prazer e sofrimento, autores, ano de publicação (em ordem crescente), origem, método de coleta de dados, principais achados. Após o quadro, seguem-se os pontos de destaque, as semelhanças, e ou divergências destes estudos sobre o prazer e sofrimento.

Quadro 10 – Trabalhos sobre Prazer e Sofrimento publicados nos últimos 15 anos (2003- 2018) pela ANPAD e Spell

Artigo	Associação Temática	Autores	Ano Publicação	Origem	Método de Coleta de Dados	Principais Achados	Público Pesquisado
Programas de Qualidade de Vida no Trabalho e as Vivências de Prazer e Sofrimento dos Trabalhadores	Qualidade de Vida	Guimarães e Macêdo	2003	EnANPAD	Questionário - EIPST Entrevista	Os dados coletados por meio da EIPST demonstram uma predominância das vivências de prazer, no qual a maioria dos trabalhadores da indústria e do comércio atribui sentido e valor ao seu trabalho, sentindo-se aceitos e admirados pelo trabalho que realizam de modo a vivenciar fortemente o sentimento de utilidade e orgulho ao desempenhar suas atividades profissionais. Por sua vez, a empresa do setor de serviços é quem possui uma diferença significativa em relação à vivência de sofrimento, dentre as causas destacam-se que os trabalhadores estavam sujeitos a atividades repetitivas, cansativas e desagradáveis, o que gerou frustrações, desânimo e insatisfação.	Funcionários de empresas privadas, dos setores: indústria, comércio e serviços.
A Comunicação e a Dúvida Prazer e Sofrimento no Contexto Organizacional	Processo comunicativo	Fossá e Figuera	2004	EnANPAD	Entrevista	Como resultados destaca-se que através da análise dos dados coletados pode-se inferir que os processos comunicativos influenciam de maneira significativa nas vivências de prazer e sofrimento dentro da organização estudada, no qual a ausência de processos comunicativos satisfatórios geraria sofrimento na medida em que não seria dada ao profissional a possibilidade de uma participação ativa, no que tange ao desenvolvimento de suas atividades e ao contexto onde estão inseridos. Outras fontes de sofrimento que são relatadas pelos entrevistados são: a fragmentação do trabalho, em atividades rotineiras com dificuldade de comunicação e a não observância do resultado de seu trabalho na vida dos pacientes, a distribuição das tarefas serem concentradas na parte da manhã, de maneira a gerar uma má distribuição que acarreta em conflitos entre as equipes dentro do hospital; as rotinas estafantes, cobrança por melhores resultados, individualismo e sobrecarga de tarefa e atividades contínuas que exigem alto nível de concentração e atenção, práticas de gestão de pessoal voltada para a inibição de conflitos por meio da ocultação dos mesmos, além de óbitos de pacientes, principalmente crianças. Como resultado da resistência ao sofrimento tem-se desinteresse, absenteísmo, insubordinação, chegando à calosidade profissional, também se constatou o mecanismo defensivo de sublimação. Em contrapartida, tem-se como fonte de gratificação e de prazer a recuperação do paciente que surpreende até mesmo a equipe de saúde.	Profissionais do hospital
Prazer e sofrimento no trabalho do voluntário empresarial	-	Garay	2008	SPELL	Entrevista em profundidade	Como resultado teve-se primeiro a separação dos motivos que levaram as pessoas a se voluntariarem, o que ser voluntário significa para aquela pessoa, dentre eles apareceram a “história de vida, identificação” e a “forma de ser reconhecido pela empresa”. As vivências de prazer e sofrimento são diferenciadas de acordo com esse significado. Em que o voluntariado que se identifica como voluntário por meio de “uma história de vida” sofre ao ver a empresa utilizar o programa de voluntariado como forma de ganho de imagem, e ao ver colegas usarem a ação voluntária como jogo de interesse, como uma relação de troca com a empresa. Porém, percebe-se também que esses voluntariados não se identificam com a causa e fazem como “forma de ser reconhecido pela empresa”, também sofrem, pois não possuem uma identificação real como voluntariado e precisam ficar se justificando perante o outro. As fontes de prazer ocorrem pela identificação e percepção de ajuda ao outro por parte do voluntariado de “história de vida, identificação”.	Voluntários que participam do programa das organizações escolhidas para o estudo.

(continuação)

Artigo	Associação Temática	Autores	Ano Publicação	Origem	Método de Coleta de Dados	Principais Achados	Público Pesquisado
Prazer e sofrimento no trabalho numa empresa familiar: o caso de um hotel	-	Hernandes e Macêdo	2008	SPELL	Entrevista	Como resultado obteve que os trabalhadores vivenciam tanto prazer quanto sofrimento no trabalho desenvolvido no hotel, porém o sofrimento aparece com maior ênfase. Nas vivências de prazer surgem as questões de realização pessoal e profissional, no qual os trabalhadores têm liberdade de expressão e de atuação, e um bom relacionamento com pares e com a direção da organização. Os pesquisados também enxergam uma segurança no trabalho, por saberem que o hotel possui uma estabilidade. Por outro lado, os trabalhadores sofrem com a falta de um sistema de planejamento, uma vez faz que essa falta resulta em erros por parte dos dirigentes, que ficam mudando de estratégias, gerando uma administração instável, vulnerável e desgastante. Os pesquisados também sofrem por trabalharem de forma individualizada, com sobrecarga de trabalho e horários que não os permitir muito tempo de lazer, além disso, relatam a falta de liberdade e autonomia, o desempenho de atividades rotineiras que por sua vez não são valorizadas.	Trabalhadores de uma empresa familiar do segmento hoteleiro.
Prazer e sofrimento no trabalho: a vivência de profissionais de recursos humanos	-	Castro e Caçado	2009	SPELL	Questionário - EIPST Escalas sobre as quatro faces de RH e os paradoxos/dualidades organizacionais	Como principais resultados da pesquisa tem-se que os resultados indicaram uma correlação significativa e negativa entre sofrimento e prazer, que correspondem ao aumento do prazer indicar diminuição do sofrimento. E que a correlação entre as faces e prazer-sofrimento aponta que quanto mais o profissional se percebe atuando nas faces do RH, mais ele experimenta prazer e menos sofrimento.	Profissionais de RH
Prazer e sofrimento: um estudo de caso em um centro de pesquisas brasileiro	-	La Falce, Garcia e Muijder	2011	SPELL	Questionário - EIPST	Os resultados encontrados apontam uma maior vivência de prazer em detrimento do sofrimento, porém a dimensão esgotamento profissional destacou-se como um indicador de sofrimento. Em termo de indicadores de prazer destacam-se os de liberdade de expressão e realização profissional que foram considerados altos.	Pesquisadores de um centro de pesquisas de Minas Gerais.
Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior: estudo de caso em uma IFES mineira	-	Cupertino e Garcia	2012	EnANPAD	Entrevista	Como principais resultados obtiveram que o sofrimento no trabalho desses profissionais advém da precariedade das condições de trabalho, do isolamento pessoal, resultado da competitividade e das exigências pela crescente produtividade. E em contrapartida o prazer ocorre pela forte identificação dos docentes com a Instituição, de modo que, o prazer no trabalho parece encorajar os docentes pesquisados a enfrentar os problemas e dificuldades do cotidiano destes profissionais.	Docentes efetivos e contratados.

(continuação)

Artigo	Associação Temática	Autores	Ano Publicação	Origem	Método de Coleta de Dados	Principais Achados	Público Pesquisado
Prazer e Sofrimento no Trabalho: Um Estudo de Caso dos Cirurgiões-Dentistas da Prefeitura de Betim	-	Maximo, Cançado e Jeunon	2012	EnANPAD	Questionário - ITRA	Os dados da pesquisa indicam que as vivências de prazer tangem ao bom relacionamento entre os colegas, a liberdade de expressão, a colaboração e vínculo de confiança, a identificação com a profissão, possibilidade de ajuda ao outro e o reconhecimento do trabalho pelos pacientes. Em contrapartida, as vivências de sofrimento estão relacionadas aos fatores de organização do trabalho, ao estresse e à sobrecarga, à cobrança por produtividade, à falta de reconhecimento por parte dos superiores e Instituição. Para diminuir o sofrimento e evitar o adoecimento, os cirurgiões-dentistas têm utilizado como estratégia de compensação, fazer atividade física, ocupar a cabeça com outras atividades tais como música e televisão. Além disso, eles têm utilizado a estratégia de racionalização, arrumando justificativas lógicas ou racionais para não entrarem no sofrimento.	Cirurgiões-dentistas que trabalham na Unidade de Saúde da Prefeitura de Betim.
A Dialética do Prazer e Sofrimento de Acadêmicos: um Estudo com Mestrados em Administração	-	Bispo e Helal	2013	EnGPR (2013) SPELL (2013)	Entrevista	Como resultado obteve-se uma relação dialética: vivenciar o mestrado proporciona tanto prazer quanto sofrimento. No contexto de trabalho, os participantes relatam um aumento da carga psíquica, porém também enxergam a entrada no mestrado como algo que impactou positivamente suas vidas de forma a transformar-se em pessoas mais organizadas e disciplinadas. Entretanto, os discentes apontam que a organização do trabalho poderia ser diferente, pois junto com a aprendizagem houve o sofrimento, dentre os sentimentos destacam-se o medo, a ansiedade e angústia. Quanto aos mecanismos de defesa, os estudantes relatam a utilização de estratégias individuais e coletivas.	Mestrados em administração de uma IFES localizada em João Pessoa na Paraíba.
O significado do trabalho para uma executiva: a dicotomia prazer e sofrimento	Identidade	Lourenço, Ferreira e Brito	2013	SPELL	História de vida	Os autores obtiveram como resultado a preponderância do prazer, relacionados ao reconhecimento, desafio e interação social.	Executiva
Vivências de prazer e sofrimento no setor bancário brasileiro	-	Pinheiro, Barros e Botelho Junior	2013	SPELL	Questionário - EIPST	Como resultados destacam-se que apesar da reestruturação que os bancos vêm passando, com diminuição de pessoal e salários, tem-se uma vivência moderada de sofrimento no desempenho da profissão, porém, há inferência, que esse resultado perpassa pelo utilização por parte dos funcionários de estratégias defensivas, negando a realidade opressora que o cerca.	Bancários

(continuação)

Artigo	Associação Temática	Autores	Ano Publicação	Origem	Método de Coleta de Dados	Principais Achados	Público Pesquisado
Inovação Social, Prazer e Sofrimento no Trabalho: o caso do Projeto Mandalla no Ceará	-	Costa, Freitas, Maia, Cameiro, Lima e Silva Filho	2012 2014	EnANPAD (2014) SPELL (2014)	Entrevista	Como resultados obtiveram que o Projeto Mandalla é uma Inovação Social que aperfeiçoa o prazer no trabalho, ao passo que aumentam o sentimento de pertença do trabalhador rural, suas relações sociais e a percepção de significância de seu labor, contribuindo para evitar sua migração para os centros urbanos e fortalecendo a agricultura familiar.	Agricultores
Prazer e Sofrimento Docente em uma Instituição de Ensino Superior Privada*	-	Martins e Honório	2012 2014	EnANPAD (2012) SPELL (2014)	Questionário - Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT) Questionário - EIPST Entrevistas	Como resultado obtiveram que em relação às vivências de prazer no trabalho, estão relacionados a elementos ligados à qualidade intrínseca do saber, prevalecendo o aspecto "realização profissional" sobre "liberdade de expressão", destacando-se os indicadores associados ao orgulho pela profissão (único valor avaliado satisfatoriamente), acompanhado de identificação com as tarefas e realização profissional, tais resultados podem ser experimentados pelos docentes, independente das condições oferecidas pela instituição. Em relação à liberdade de expressão, a independência para usar a criatividade no desempenho da função foi o resultado que mais se aproximou da satisfação. Porém os mesmos relatam uma insatisfação, quando a liberdade de expressão está vinculada a expressar suas opiniões no local de trabalho, e em relação à confiança entre os pares, ambas tendendo para uma avaliação negativa. Em relação aos fatores de sofrimento no trabalho houve a prevalência do esgotamento profissional: sobrecarga, estresse e esgotamento na profissão; comparado à falta de reconhecimento. As vivências de sofrimento mostram-se assistidas pelo sentimento de vigilância e punição, com visão dos profissionais da tendência de competitividade no mercado educacional, tendendo à precarização do trabalho.	Docentes de ensino superior que trabalham em Instituições Privadas da região de Belo Horizonte.
Gerentes de Projetos: Âncoras de Carreira e Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho	-	Pereira e Honório	2015	EnANPAD	Entrevista	Como resultado da pesquisa tem-se que as vivências de prazer estão associadas à identificação com a função, ao orgulho de trabalhar como gerente de projeto e às realizações profissionais conquistadas pela atividade executada. Por outro lado, as vivências de sofrimento englobam o medo e a insegurança relativa à deficiência de desempenho e de alcance de resultados, bem como ao convívio com situações constrangedoras e de injustiças resultantes de posturas inadequadas no trabalho. Para lidar com o sofrimento, os gerentes utilizam somente de estratégias individuais, esse fator pode estar ligado à ausência de cooperação, confiança e integração, bem como à disputa que permeiam as equipes de trabalho nos ambientes organizacionais.	Gerentes que trabalham em grandes empresas dos setores de mineração, automobilismo, automação de processos gerenciais e tecnologia de informação.

(continuação)

Artigo	Associação Temática	Autores	Ano Publicação	Origem	Método de Coleta de Dados	Principais Achados	Público Pesquisado
Subjetividade e Trabalho no Contemporâneo: um Estudo da Relação Prazer e Sofrimento no Trabalho de Bombeiros em Cachoeiro de Itapemirim - ES	-	Santos, Louzada e Viana	2015	EnGPR	Grupo Focal	Como fontes de prazer destacaram-se o orgulho que sentem da profissão, bem como o reconhecimento advindo desta. Como pontos de sofrimento tem-se a contraposição de terem que tomar decisões em situações extremas seguindo um código de conduta que consideram defasado e o ter que lidar com situações em se ter vítimas fatais.	Bombeiros militares do Batalhão Regional de Cachoeiro de Itapemirim – ES
Prazer e Sofrimento em Empresa Terceirizada	-	Barreto, Leone, Reis e Rocha Neto	2015	Spell	Questionário - ITRA	Como resultados obtiveram que existe a coexistência equilibrada de prazer e sofrimento, porém com uma tendência para o sofrimento. Dos 12 fatores avaliados e distribuídos nas escalas do ITRA, seis foram avaliados como crítico, a mesma quantidade foi avaliada como satisfatório e 01 como grave. Diante desse resultado tem-se a preocupação de intervenção imediata no fator considerado como grave e uma intervenção de curto em médio prazo nos fatores considerados críticos. Ressalta-se que o sofrimento está principalmente ligado ao contexto e ao custo humano no trabalho.	Funcionários terceirizados de limpeza e conservação
A Subjetividade do Trabalhador e as Vivências de Prazer e Sofrimento à luz do Gerencialismo no Setor Público: um Estudo sobre a Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	-	Paula, Siqueira, Finazzi Santos, Ferreira	2016	EnANPAD	Entrevista	Os entrevistados apontam como principais fontes de sofrimento as pressões e cobranças diárias, típicas da gestão privada, foram relatados também problemas relacionadas à saúde associados à organização do trabalho, tais como de ordem ergonômica, física e emocional.	Funcionários especialistas em políticas públicas e gestão comportamental.
Prazer e Sofrimento: Vivências de Médicos Oncologistas do Hospital Santa Casa de Belo Horizonte	-	Rodrigues e Honório	2016	EnANPAD	Entrevista	Obtiveram como principais resultados que a vivência de prazer está vinculada a relação de utilidade e reconhecimento e orgulho da profissão vinculada a um cuidar do outro, em termos de salvar vidas. Além disso, também se destacaram como fonte de prazer o relacionamento estabelecido com o paciente e sua família. Nos resultados de vivências de sofrimento também houve semelhança ao estudo dos bombeiros na questão de sentir quando o paciente morre. Além disso, foi apontado o ritmo intenso de trabalho, a quantidade insuficiente de profissionais, o tempo insuficiente para dedicação aos estudos e desvalorização da profissão. Como estratégias defensivas, foram relatados os remetentes a mecanismos de racionalização, individualismo e passividade para lidar com sofrimento no trabalho.	Residentes em oncologia no Hospital Santa Casa de Belo Horizonte.

(continuação)

Artigo	Associação Temática	Autores	Ano Publicação	Origem	Método de Coleta de Dados	Principais Achados	Público Pesquisado
Entre Ruas e Becos: Trabalho, Prazer e Sofrimento de Policiais Militares da Cidade de Belo Horizonte - MG	-	Sousa, Rosa, Dutra, Pereira e Ferreira	2016	EnEO	Entrevista	Como fonte de prazer apareceu a questão da profissão em si, o estar perto da sociedade e atuar como defensores e provedores da segurança no local onde laboram. E como fonte de sofrimentos revela a falta de reconhecimento, valorização e de condições de trabalho desfavoráveis. Em relação às condições de trabalho, os policiais manifestam insatisfação quanto à falta de logística, ausência de acompanhamento médico e psicológico, viaturas e motocicletas com más condições de funcionamento.	Policiais militares, lotados na região metropolitana de Belo Horizonte.
Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho: um Estudo com Médicos Oncologistas Que Atuam em Hospitais e Clínicas de Belo Horizonte	-	Dourado e Honório	2016	EnEO	Entrevista	Como resultado obtiveram que as vivências de prazer estão associadas à realização no trabalho, à liberdade de poder expressar opiniões, ao relacionamento com pares e chefias e às condições físicas do ambiente de trabalho. Por outro lado, como elemento de sofrimento foram relatados o esgotamento emocional, a falta de organização no atendimento do paciente, a insegurança no trabalho e sobrecarga emocional. Além disso, também foram apontados como desencadeadores de sofrimento aspectos relacionados à organização do trabalho, tal como ritmo intenso e cobrança por resultados. Dentre as estratégias para lidar com o sofrimento foram relatados o apoio da equipe de trabalho, da família e dos amigos, tal qual a realização de atividades vinculadas ao lazer.	Médicos oncologistas.
Trabalho, Prazer e Sofrimento na Hotelaia	-	Barreto, Leone, Santiago, Nóbrega	2016	SPELL	Questionário - ITRA	Como resultado destaca-se uma predominância de vivências de sofrimentos relacionadas ao contexto de trabalho, avaliadas como crítico ou grave. Mais especificamente observou-se que as dimensões organização do trabalho, relações socioprofissionais e condições de trabalho encontram-se de forma crítica a grave, de acordo com os respondentes. Já o custo humano do trabalho, medido através das dimensões custo afetivo, custo cognitivo e custo físico são avaliados como crítico pelos funcionários pesquisados. As vivências de sofrimento se sobressaem nos indicadores de prazer e sofrimento avaliados pelas dimensões liberdade de expressão, realização profissional, esgotamento profissional e falta de reconhecimento.	Funcionários da Unidade de Alimentação e Nutrição (UNA) de um hotel localizado no município de Natal/RN.
?Mulheres de Vida Fácil?? Conexões entre Tempo, Prazer e Sofrimento no Ofício de Prostitutas de Belo Horizonte (MG)	Percepções Temporais	Paiva, Pereira, Guimarães, Barbosa	2017	EnANPAD	Entrevista	Como resultados, os pesquisadores obtiveram que as pesquisadas associam o tempo a um recurso e a isto vinculase as vivências de prazer e sofrimento, de modo que a administração adequada do tempo, por meio da velocidade e pontualidade gera para as prostitutas o dinheiro. Este por sua vez é a principal fonte de prazer do seu trabalho, em virtude do que ele pode proporcionar, tal como o seu próprio sustento e de seus familiares em especial, há um anseio de sair dessa vida de prostituição, atribuindo ao presente um meio de no futuro sair dessa vida, de modo que o sofrimento de hoje visa o prazer de amanhã. Como fonte de vivência de sofrimento tem-se o reflexo da construção social de que a prostituição é algo sujo, imoral e pecaminoso, que leva a ideia de que as prostitutas são mulheres de vida fácil, ideia essa totalmente repudiada pelas prostitutas que sofrem estigmatização, opressão, discriminação, humilhação e violência.	Prostitutas de Belo Horizonte (MG)

(continuação)

Artigo	Associação Temática	Autores	Ano Publicação	Origem	Método de Coleta de Dados	Principais Achados	Público Pesquisado
Prazer e Sofrimento na Periféria da Acumulação Flexível: O Caso Previ \\"Ma-ravilhosa\"/>	-	Ferreira, Santos e Sanf Anna	2017	EnANPAD	Entrevista	Como resultados obtiveram que apesar da Previ oferecer atrativos como estabilidade de emprego, salários chamativos, ambiente e condições ímpares de trabalho, esses atrativos não são refletidos na satisfação e motivação ocupacional. No qual as implicações em nível dos sujeitos que ainda vivem do trabalho são sintomatizados em silêncio, desmotivação, absenteísmo, presentismo patológico, na sensação de obsolência e de desqualificação profissional e por meio do anestesiamiento conseguido por meio de consumo de bebidas alcoólicas, ansiolíticos e outros psicofármacos.	Dirigentes e trabalhadores do principal fundo de pensão dos empregados do Banco do Brasil: a Previ.
Prazer e Sofrimento no Esporte de Alto Rendimento Individual	-	Mendonça, Cappel Maciel e Sales	2017	EnANPAD	Entrevista	Verificou-se que as vivências de prazer estão relacionadas a oportunidades proporcionadas pelo esporte, vitórias e reconhecimento, superação de dificuldade e bem-estar e diversão. Por outro, as vivências de sofrimento associam-se à falta de apoio financeiro, falta de reconhecimento, rotina fixa e treinamentos puxados e impactos na vida social e familiar.	Ex-atletas de modalidades individuais de alto rendimento.
Prazer e Sofrimento no trabalho de Servidores Públicos: Estudo de caso na Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais	-	Nilles, Paiva e Rocha	2017	EnANPAD	Questionário - ITRA	Dentre os resultados encontrados destacam-se o de vivências moderadas de prazer e sofrimento, em que os participantes têm conseguido alcançar o equilíbrio entre essas vivências. Os custos físicos foram os únicos avaliados como satisfatórios. Ao passo que os custos cognitivos foram os únicos que obtiveram resultados no nível grave. No quesito ritmo de trabalho, houve divergências das respostas do questionário e as relatadas nas entrevistas, no qual na parte quantitativa obtiveram resultados moderados para o ritmo de trabalho elevado e pressão por prazos, enquanto na parte qualitativa, os relatos indicam sofrimento em decorrência do ritmo lento de trabalho, destacou-se também que as relações interpessoais são consideradas ao mesmo tempo fonte de prazer e sofrimento.	Servidores públicos da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais (SEPLAG MG)
Psicodinâmica do Trabalho de Médicos Oncologistas: Vivências de Prazer e Sofrimento em Instituições Hospitalares da Cidade de Belo Horizonte	-	Cunha e Honório	2017	EnANPAD	Entrevista	Como resultado obteve a estratégia de utilizar o lazer para lidar com o sofrimento. Os médicos oncologistas estudados relatam estratégias para lidar com o sofrimento de cunho individual como conformismo e autocontrole. As vivências de prazer estão relacionadas à liberdade de expressão, no reconhecimento profissional e a cura ou alívio do sofrimento do paciente. Por sua vez, as vivências do sofrimento relatadas foram inadequação de recursos funcionais, no convívio rotineiro com a morte de pacientes, no gerenciamento de conflitos e imprevistos e na interface casa versus trabalho.	Médicos oncologistas de hospitais de Belo Horizonte.

(continuação)

Artigo	Associação Temática	Autores	Ano Publicação	Origem	Método de Coleta de Dados	Principais Achados	Público Pesquisado
Do outro lado da ligação: prazer e sofrimento no trabalho em um Call Center de Belo Horizonte-MG	-	Rodrigues, Silva e Rocha	2017	EnGPR	Questionário - ITRA	Como resultado obteve que a fonte de prazer está associada aos aspectos físicos e sociais do trabalho exibindo um atendimento às condições necessárias para exercer as atividades de forma completa. Porém, ressalta-se que a percepção positiva que os respondentes apresentaram em relação ao trabalho é limitada às condições físicas, uma vez que, a organização do trabalho no Call center no âmbito estrutural, político e práticas de gestão de pessoas no tocante à gestão de carreira têm uma percepção mediana por parte dos participantes. As fontes de sofrimento estão vinculadas à falta de apoio à continuidade, desenvolvimento ou reconhecimento na profissão.	Funcionários de um Call Center de Belo Horizonte - MG.
No Cotidiano de um Pronto Socorro: Um estudo sobre prazer e sofrimento com profissionais da enfermagem de um hospital privado	-	Sousa, Costa e Melo	2017	EnGPR	Entrevista	O principal resultado encontrado foi a necessidade de reconhecimento por parte do outro, principalmente por parte dos pacientes, quando essa necessidade é suprida tem-se vivência de prazer, em contrapartida quando ela não acontece tem-se o sofrimento. Além disso, os profissionais sentem prazer com o resultado do seu trabalho, em termos de poder ajudar o outro. Esses profissionais enfrentam em seu cotidiano agitação no dia a dia por trabalharem em pronto-socorro, passam por cobrança por parte da direção para o alcance de metas e satisfação do cliente, esses ambientes de pressão e agitação acarretam no funcionário prejuízos físicos e mentais à saúde, como por exemplo: estresse, ansiedade, vontade de estar sozinho, entre outros. Para minimizar os efeitos causadores de sofrimento os enfermeiros utilizam-se de estratégias como o desabafo com colegas de trabalho, com a família e em caso mais extremos o afastamento por um curto prazo de tempo do trabalho.	Enfermeiros e técnicos em enfermagem que laboram em um hospital privado localizado na cidade de Belo Horizonte.
Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho de Médicos Oncologistas que atuam em Hospitais de Minas Gerais*	-	Brugnara e Honório	2017	EnGPR	Entrevista	Em relação às estratégias de controle organizacional evidenciou-se nos relatos indícios de “sequestro da subjetividade”. No tocante às relações socioprofissionais, percebeu-se que pesquisados possuem um bom relacionamento com os demais colegas da instituição. Já a respeito dos custos de trabalho, os pesquisados relatam não depender energia física além do necessário, porém sua profissão implica em desafios intelectuais. Referente ao custo de natureza afetiva está vinculado ao controle das emoções porque lidam rotineiramente com a vida e morte de seus pacientes. Em relação aos danos decorrentes do trabalho relatam conflitos familiares decorrentes do tempo dedicado em prol da profissão. Em contrapartida as vivências de prazer são frutos do reconhecimento e valorização oriundos dos pacientes e familiares, também foi relatada como fonte de prazer a ajuda ao outro.	Médicos Oncologistas que atuam em Hospitais de Minas Gerais.
Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: análise de um modelo mediacional	Justiça Organizacional	Sousa e Mendonça	2009	Spell	Questionário - EIPST EPJO	Constata-se que os trabalhadores priorizam suas recompensas e seus benefícios, mas esses fatos não os fazem vivenciar prazer ou sofrimento no trabalho. O prazer se intensifica quando os trabalhadores percebem que estão participando dos processos de tomada de decisão na organização.	Trabalhadores de uma organização pública do segmento penitenciário.

(continuação)

Artigo	Associação Temática	Autores	Ano Publicação	Origem	Método de Coleta de Dados	Principais Achados	Público Pesquisado
Cultura organizacional e vivências de prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com professores de Instituições Federais de Ensino Superior	Cultura Organizacional	Dario e Lourenço	2018	Spell	Entrevista	Percebeu-se a necessidade de uma mudança de mentalidade, por parte dos dirigentes e gestores, para removerem valores, crenças, e práticas do contexto organizacional, que podem ser as fontes na origem dos problemas que levam ao sofrimento e adoecimento no trabalho.	Professores de Instituições Federais de Ensino Superior
Determinantes de Prazer e Sofrimento no Trabalho Hospitalar: Uma Análise à Luz da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho	-	Silva, Gonçalves e Zonatto	2017	Spell	Questionário	Percebeu-se a necessidade da criação de mecanismos nas organizações para incentivar a liberdade de expressão dos trabalhadores. E que o reconhecimento por parte da chefia e de colegas entre indivíduos do gênero masculino e que trabalham longo período de tempo na organização, pode aumentar o nível de prazer dos mesmos	Funcionários de um hospital que atuam em três áreas organizacionais: apoio; administração; enfermagem
Prazer e Sofrimento no trabalho: vivências de mulheres soldados da polícia militar	-	Carmo, Guimarães e Caeiro	2017	Spell	Questionário	Visão positiva das policiais no que tange a relação mantida com seus colegas, principalmente os pares. Que entretanto há o uso da hierarquia por parte de superiores ou pares mais antigos como uma forma de expressão de poder para conseguir benefícios pessoais.	Mulheres policiais
Dialética do prazer e sofrimento: a relação de mestrands e doutorandos com seu trabalho acadêmico	-	Salgado, Aires e Santos	2018	Spell	Entrevista	Os mestrands apontaram o sentimento de desprazer como principal fonte de sofrimento e o crescimento profissional como principal fonte de prazer. Por outro lado, os doutorandos, por sua vez, também apontaram o sentimento de desprazer como principal fonte de sofrimento, porém o relacionamento interpessoal no trabalho se destacou como principal fonte de prazer.	Mestrands e doutorandos
Prazer e Sofrimento no Trabalho: um estudo com jovens aprendizes de Curitiba (PR)	-	Paiva, Lara, Costa, Gomes e Rodrigues	2018	Anpad	Entrevista	Os resultados indicam que o sentimento de prazer desses jovens estão relacionadas ao reconhecimento profissional, ao compartilhamento de experiências e às referências profissionais baseadas nos colegas de trabalho. Além disso, o prazer compreende questões presentes nas relações socioprofissionais como o contato com colegas, chefia e clientes, colaboração mútua, sentimento de utilidade, alcance de resultados atribuídos ao grupo de trabalho e valorização dos resultados. Já às percepções de sofrimento dos jovens, estão ligadas ao esgotamento profissional devido à insegurança sobre seu futuro na empresa; à falta de reconhecimento tanto interno quanto externo, além da falta de atividades ou atividades que não os fazem aprender; ao custo afetivo em relação às cobranças de metas; ao suportar agressividade de outras pessoas no local de trabalho, transgredir valores éticos e passarem por constrangimentos; e, por fim, ao custo físico, associado à exigência de se ficar em pé o dia todo.	Jovens trabalhadores
Temos todo tempo do mundo? Um estudo sobre percepções temporais, prazer e sofrimento com jovens trabalhadores	Percepções temporais	Barbosa e Paiva	2018	Anpad	Entrevista	Os resultados demonstraram que as dimensões temporais como comportamentos predominantemente monocrônicos, rápidos, pontuais, atrelados ao futuro e arrastado por terceiros. E por sua vez, as vivências de prazer e sofrimento referem-se ao contexto de trabalho positivo, baixos riscos/custos, muito prazer, pouco sofrimento, baixos danos. E no que tange a integração dos contratos percebeu-se relações significativas entre eles, apesar do fato de que as suas preferências em relação ao tempo nem sempre coincidem com a prática laboral que lhes é imposta, implicando sofrimento.	Jovens trabalhadores

Fonte: Elaboração própria.