

## **VALORES PESSOAIS, JUSTIÇA ORGANIZACIONAL E COMPORTAMENTO CONTRAPRODUCENTE: UM ESTUDO COM JOVENS TRABALHADORES**

**THAÍS PINTO DA ROCHA TORRES**

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES - MG

**KELY CÉSAR MARTINS DE PAIVA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

Agradecimento à orgão de fomento:

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG) e à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

# VALORES PESSOAIS, JUSTIÇA ORGANIZACIONAL E COMPORTAMENTO CONTRAPRODUCENTE: UM ESTUDO COM JOVENS TRABALHADORES

## 1 INTRODUÇÃO

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

Ressalta-se que “nos dias atuais enquanto uma parcela da juventude se prepara para a vida adulta apenas por meio da educação, outras juventudes buscam condições para combinar educação e trabalho” (Brasil, 2014, p. 43), usualmente em contextos laborais em que é limitada a possibilidade de experienciar um “trabalho decente” (OIT, 2013), o que pode levar a comportamentos questionáveis no âmbito social e organizacional.

Nessa perspectiva, a retaliação organizacional e as atitudes retaliatórias são consideradas contraproducentes e geralmente resultam de uma injustiça percebida (Mendonça *et al.*, 2004; Mendonça & Tamayo, 2003). No entanto, esse cenário apresenta-se distinto em algumas pesquisas realizadas com jovens trabalhadores, nas quais eles percebem a injustiça, mas não emitem comportamentos retaliatórios (Ferreira, Paiva, & Pereira, 2018; Franco & Paiva, 2018; Rios, Leal, & Dutra, 2016). Logo, um dos motivos que pode explicar tal contradição são os seus valores pessoais, visto que estes orientam as escolhas pessoais e são entendidos como antecedentes dos comportamentos, sejam eles positivos ou não (Tinoco *et al.*, 2011).

Os valores pessoais ou humanos são definidos como “concepções do desejável que orientam a maneira como os atores sociais (por exemplo, líderes organizacionais, formuladores de políticas, pessoas individuais) selecionam ações, avaliam pessoas e eventos e explicam suas ações e avaliações” (Schwartz, 1999, p. 24). A definição das prioridades de valores individuais resulta simultaneamente da cultura partilhada em determinado grupo e das vivências pessoais de cada indivíduo (Schwartz, 1999).

Segundo Assmar, Ferreira e Souto (2005), desde os anos 60, pesquisas no campo da psicologia empregaram esforços para elucidarem o papel que os valores e as convicções sobre o que é percebido como justo ou injusto têm sobre as ações humanas. Em especial, a justiça organizacional refere-se a psicologia da justiça dedicada aos ambientes laborais, com ênfase na equidade observada nas relações entre trabalhadores e suas organizações.

Do mesmo modo que percepções de justiça podem ser influenciadas pelos valores, elas também podem causar consequências. Dessa forma, Mendonça (2003) ressalta a influência da justiça nos comportamentos individuais, coletivos e nos julgamentos morais. Dessa forma, a percepção de justiça envolve os funcionários em um comportamento pró-organizacional e, por outro lado, quando a injustiça é percebida os funcionários tendem aos comportamentos contraproducentes (Dongrey & Rokade, 2023).

A justiça organizacional é uma variável situacional e tem sido frequentemente relacionada ao comportamento contraproducente no trabalho, de maneira que percepções desfavoráveis de justiça podem favorecer tais condutas (Coutinho, 2014; De Clercq *et al.*, 2021). O comportamento contraproducente é conceituado como aquele que acontece propositalmente e contraria os interesses das organizações (Vardi & Weitz, 2003). Essa definição engloba uma vasta gama de atos específicos (tais como: roubo, uso de substâncias tóxicas ou ilícitas, sabotagem, violência interpessoal, absenteísmo, dentre outros) e se

sobrepõe, em partes, a alguns construtos relacionados como retaliação organizacional, agressão ou incivilidade (Marcus *et al.*, 2016).

Diante disso, definiu-se como objetivo geral da pesquisa apresentada neste artigo analisar como se relacionam os valores pessoais, as percepções de justiça organizacional e o comportamento contraproducente de jovens trabalhadores.

Ressalta-se a necessidade de analisar os jovens trabalhadores brasileiros, considerando que os estudos sobre esse público específico vêm aumentando há menos de uma década (Paiva, 2013; Franco & Paiva, 2018; Costa & Paiva, 2021), indicando, portanto, a importância de mais pesquisas frente à consolidação desta agenda de pesquisa e, principalmente, à compreensão de aspectos pertinentes a este significativo grupo de trabalhadores. Além disso, uma visão mais robusta sobre a relação entre valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente no trabalho pode contribuir para as organizações em que esses jovens transitam, para que possam elaborar e/ou aprimorar políticas e práticas de gestão de pessoas específicas para eles, identificando e minimizando os impactos prejudiciais que os comportamentos desfavoráveis causam às organizações e à saúde mental dos jovens, promovendo, assim, um ambiente laboral justo e saudável.

Este artigo está estruturado em cinco seções, a primeira é esta introdução, seguida pelo referencial teórico que está subdividido entre os temas em foco. Na terceira seção, está delineado o percurso metodológico. A quarta seção apresenta a análise dos resultados. A quinta seção traz as considerações finais. Por fim, são expostas as referências.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Valores Pessoais

Os valores pessoais estão diretamente ligados às atitudes das pessoas e são vistos como princípios norteadores que explicam as diferenças entre indivíduos (Ros, 2006). Para Schwartz (1999), os valores guiam as definições, avaliações e justificativas dos atores sociais perante suas ações. Ademais, o que distingue cada valor representa um tipo motivacional (Tamayo, 2007) e as premissas dos valores são baseadas nas necessidades individuais (Rokeach, 1973).

Para Rokeach (1973), valores são crenças relacionadas aos modos de comportamentos ou finalidades existenciais. O autor distingue os valores instrumentais e terminais, isto é, entre os meios para alcançar as preferências individuais e as preferências em si. A partir dessa distinção, Rokeach (1973) desenvolveu uma escala denominada *Rokeach's Value Survey* (RVS), composta por 18 valores instrumentais e 18 terminais, e os respondentes definiriam suas prioridades hierarquicamente conforme os princípios que orientam suas vidas.

No final dos anos 1980, iniciaram-se as pesquisas sobre a teoria de valores de Schwartz. Mais especificamente em 1987, Schwartz e Bilsky elaboraram o primeiro trabalho no qual apresentaram os fundamentos básicos da teoria, buscando avançar diante da classificação de valores estabelecida anteriormente por Rokeach (Teixeira *et al.*, 2014).

Essa teoria foi aprimorada com o tempo e, em 1992, Schwartz revisitou os conteúdos dos domínios motivacionais, que ele passou a chamar de “tipos motivacionais de valores”. Além disso, o autor elaborou e validou em 20 países a escala *Schwartz Values Survey* (SVS), a partir da qual foram identificados 10 tipos motivacionais comuns para a maioria dos indivíduos pesquisados (Teixeira *et al.*, 2014).

Os 10 tipos motivacionais são: poder, realização, hedonismo, estimulação, autodeterminação, universalismo, benevolência, tradição, conformidade e segurança. Reforça-se que eles se encontram em duas dimensões bipolares: Autotranscendência *versus* Autopromoção e Abertura à mudança *versus* Conservação (Schwartz, 1994). A primeira

dimensão contrapõe valores que promovem a aceitação de outros como iguais e a preocupação com seu bem-estar (universalismo e benevolência) àqueles que destacam a busca pelo sucesso próprio e o domínio sobre os outros (poder e realização). A segunda dimensão contrasta valores que enfatizam pensamento e ação independentes, favorecendo a mudança (autodireção e estimulação), com aqueles que priorizam a autorrestrrição, a preservação de práticas tradicionais e a estabilidade (segurança, conformidade e tradição). O hedonismo está relacionado tanto à abertura para a mudança quanto à autopromoção (Schwartz, 1994).

Anos depois, Schwartz *et al.* (2012) apresentaram um refinamento dos valores para aumentar o poder explicativo e melhorar a heurística universal da teoria originalmente proposta. Os autores afirmam que a teoria refinada de valores apresenta de forma mais detalhada o cerne da teoria precedente, de que os valores compõem um *continuum* circular motivacional. Portanto, o *continuum* foi dividido em outros valores significativos e com diferenças conceituais. Nesse refinamento, 19 valores foram definidos: Autodireção-pensamento, Autodireção-ação, Estimulação, Hedonismo, Realização, Poder-domínio, Poder-recursos, Face, Segurança-pessoal, Segurança-social, Tradição, Conformidade-regras, Conformidade-interpessoal, Humildade, Benevolência-dependência, Benevolência-cuidado, Universalismo-compromisso, Universalismo-natureza, Universalismo-tolerância.

Cabe salientar que o estudo de Schwartz *et al.* (2012) sobre o instrumento elaborado para mensurar os valores da teoria (refinada em 10 países) não incluiu o Brasil. Portanto, Torres, Schwartz e Nascimento (2016) examinaram a aderência dos 19 valores para o contexto brasileiro, trazendo uma versão do instrumento elaborado por Schwartz *et al.* (2012) adaptado e validado no Brasil, o PVQ-R (Questionário de Valores Refinado, em inglês *Portrait Values Questionnaire - Refined*).

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

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

## 2.2 Justiça Organizacional

A teorização do conceito de justiça foi apresentada inicialmente por Homans (1961), autor que contribuiu significativamente para os estudos sobre o tema ao afirmar que os indivíduos têm a expectativa de receber recompensas proporcionais às relações de troca estabelecidas no trabalho, de maneira que os retornos aumentem conforme os investimentos e os custos em uma relação econômica (Mendonça & Tamayo, 2004).

Nesse sentido, Adams cunhou o termo “percepção de equidade” em 1963, que se baseia no equilíbrio existente entre a proporção das entregas e recompensas de um indivíduo, com a proporção das entregas e recompensas de outro indivíduo no mesmo contexto. O autor,

ainda, elencou possíveis consequências caso o indivíduo perceba que as retribuições diante dos seus investimentos são injustas (Gomide Jr., 1999).

Segundo Gomide Jr. (1999), estudos que vieram após os estudos de Adams, objetivaram, essencialmente, comprovar empiricamente a teoria evidenciada, investigando o comportamento das pessoas que se sentiam injustiçadas diante das recompensas em face aos seus esforços. Essa linha de pesquisa foi denominada “justiça distributiva”, nos estudos realizados no contexto laboral. Já o modelo bidimensional passou a considerar a justiça como distributiva e procedimental, destacando-se as investigações de Leventhal (1980) e Thibaut e Walker (1975), que indicaram a necessidade de um novo tipo de justiça para avaliar os processos de tomada de decisão e planejamento de tarefas (Kvitko *et al.*, 2020).

Reforça-se que “a justiça organizacional é majoritariamente estudada no nível de análise individual (micro), operacionalizada por meio da percepção de justiça (ou de injustiça)” (Guimarães, Porto, & Borges-Andrade, 2022, p. 4). Dessa forma, por um lado, o construto justiça organizacional pressupõe a conceituação do termo e do fenômeno e, por outro, a justiça organizacional percebida relaciona-se à concepção subjetiva e individual sobre o mesmo, baseada em sentimentos e valores pessoais (Beuren, Von Eggert, & Santos, 2020).

Em termos de definição, a justiça distributiva refere-se aos fins recebidos, como salários, promoções e participação nos resultados. A justiça procedimental está atrelada aos procedimentos que definem aumentos salariais e sistemas de avaliação de desempenho, por exemplo. Já a justiça interacional trata-se do tratamento respeitoso da chefia com os subordinados (social/interpessoal), bem como à prestação de justificativas compreensíveis sobre as tomadas de decisões que impactam o grupo (informacional) (Rego, 2002).

Rego (2000) identificou que o conceito de justiça organizacional possuía ampla base teórica e empírica, mas não existia um instrumento padronizado de mensuração. Diante disso, o autor elaborou e validou um questionário com estrutura fatorial tridimensional, abrangendo os três fatores da justiça mais usuais na literatura. O estudo também indicou a possibilidade de examinar a adequação da subdivisão da dimensão interacional em duas: interpessoal e informacional. Logo, Rego *et al.* (2002) realizaram análises fatoriais confirmatórias e identificaram um ajuste mais adequado do modelo com quatro fatores: distributiva, procedimental, interpessoal e informacional.

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

Com jovens trabalhadores, a pesquisa conduzida por Lara, Paiva e Pereira (2019) analisou a relação entre as dimensões de justiça organizacional e as vivências de prazer e sofrimento de jovens trabalhadores. Os resultados da modelagem de equações estruturais evidenciaram que as percepções positivas de justiça distributiva e interacional impactam a diminuição do sofrimento, verificado por meio das dimensões esgotamento profissional e falta de reconhecimento. Além disso, as percepções das três dimensões de justiça (procedimental, distributiva e interacional) influenciam o aumento da realização profissional dos jovens trabalhadores analisados.

### **2.3 Comportamento Contraproducente no Trabalho**

Em termos conceituais, o comportamento contraproducente no trabalho (CCT) é muitas vezes equiparado a comportamentos de desvio no local de trabalho, um termo

comumente utilizado em estudos sociológicos (Robinson & Bennett, 1995). Compreende-se que o comportamento contraproducente no trabalho abrange ações voluntárias que causam prejuízos às organizações, clientes, colegas de trabalho e supervisores (Spector & Fox, 2005). Na literatura, vários comportamentos negativos estão incluídos no conceito mais amplo de comportamento contraproducente, como roubo, sabotagem, agressão, absenteísmo, violência e descumprimento de normas de segurança (Spector, 2005).

Além disso, frequentemente, os estudiosos do comportamento contraproducente no trabalho associam-no à agressão (Douglas & Martinko, 2001), vingança ou retaliação (Skarlicki & Folger, 1997). Considerando-se o caráter dessas condutas, os comportamentos contraproducentes no trabalho certamente podem causar impactos adversos significativos nas organizações e em seus trabalhadores (Vardi & Weitz, 2003).

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

No Brasil, para consolidar a WDS-BR, Nascimento et al. (2015) descreveram o processo de adaptação transcultural e apresentaram o estudo psicométrico da referida escala. As autoras seguiram os procedimentos elencados na literatura sobre adaptação de instrumentos de medida e mostraram as primeiras evidências de validade (semântica, estrutura interna e convergente).

Noutra perspectiva, Kelloway et al. (2010) abordaram que os comportamentos contraproducentes no trabalho podem ser um tipo de protesto contra injustiças no ambiente organizacional. Os autores reforçam a importância da percepção de injustiça para prever os CCTs. Além disso, considera-se que os comportamentos contraproducentes podem ser realizados tanto de forma individual quanto coletivamente. Partindo da interseção entre o fator organizacional e o individual, os autores propõem a seguinte classificação: desvio de produção (baixa gravidade, alvo organizacional, por exemplo, sair mais cedo ou “enrolar” durante o trabalho), desvio de propriedade (alta gravidade, alvo organizacional, por exemplo, roubo ou aceitação de subornos), desvio político (baixa gravidade, alvo individual, por exemplo, fofoca ou competição desleal) e agressão pessoal (alta gravidade, alvo interpessoal, por exemplo, agressão verbal ou assédio sexual).

Pesquisas recentes publicadas no âmbito internacional mostraram que a gestão sustentável de recursos humanos busca reduzir os comportamentos contraproducentes no trabalho (Cao, Yan, & Teng, 2023), bem como a integração organizacional relaciona-se negativamente com o CCT (Mehmood *et al.*, 2023) e a injustiça interpessoal e informacional afetam indiretamente o comportamento de trabalho contraproducente direcionado ao supervisor por meio da desconfiança no supervisor (Macias, Chapman, & Rai, 2023).

#### **2.4 Valores, justiça e comportamento contraproducente: possíveis aproximações**

Os valores pessoais são socialmente construídos e os preceitos morais sobre o que é certo ou errado variam conforme a cultura e podem ser alterados com o passar do tempo. Nessa perspectiva, a justiça também é determinada socialmente e pode ser modificada a depender das normas e valores partilhados em uma sociedade. Assim, da mesma forma que os

valores são relativos e mutáveis, o mesmo ocorre em relação às percepções de justiça (Schminke, Arnaud, & Taylor, 2015).

Na sequência, a percepção de justiça geralmente interfere na maneira que os indivíduos se comportam nas organizações, de forma que os pesquisadores intensificaram as pesquisas sobre suas características, dimensões, antecedentes e consequentes, impactos nas organizações e na saúde dos trabalhadores (Assmar & Ferreira, 2004). Logo, constatou-se que a percepção de justiça influencia as ações individuais, coletivas e as decisões éticas/morais (Mendonça, 2003), usualmente pautadas em valores pessoais.

Nessa perspectiva, é reforçada a necessidade de mais investigações que se debrucem sobre os antecedentes da justiça organizacional, tendo em vista que as percepções de (in)justiça são complexas e permeadas por aspectos culturais, normativos, morais e sociais (Guimarães, Porto, & Borges-Andrade, 2022). De forma semelhante, torna-se importante a investigação sobre os consequentes da justiça organizacional.

Alguns estudos analisam a relação existente entre percepção de justiça organizacional e comportamento contraproducente no trabalho (Coutinho, 2014; Schuster, Dias, & Battistella, 2013; Mehmood et al., 2023), indicando que esta é significativa e negativa, ou seja, quanto melhor a percepção de justiça, menor é a propensão aos CCTs (Colquitt *et al.*, 2013). Outros estudos verificaram a relação entre valores pessoais e justiça organizacional (Mendonça & Tamayo, 2008; Souza, Pérez-Nebra, & Tamayo, 2004).

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

O comportamento contraproducente também surgiu na pesquisa que investigou o efeito da justiça organizacional no comportamento contraproducente em universidades públicas nigerianas (Obalade & Mtembu, 2023), e os resultados mostraram que a justiça procedimental tem um efeito significativo e crescente no desvio organizacional e interpessoal. Por outro lado, a justiça interpessoal tem um efeito redutor significativo no desvio organizacional, enquanto a justiça informacional e distributiva não determina o CCT.

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

Considerando-se as dimensões que compõem os construtos e o observado sobre a relação entre valores pessoais e justiça organizacional e a relação entre justiça organizacional e comportamento contraproducente no trabalho, torna-se profícuo investigar a relação entre os três temas de forma integrada. Além disso, Holtz e Harold (2013) chamam a atenção para o fato de que estudos sobre justiça organizacional normalmente não analisam o impacto dos valores pessoais no comportamento dos indivíduos em reação à injustiça.

### **3 METODOLOGIA**

A pesquisa possui caráter descritivo-explicativo. Pesquisas descritivas objetivam, sobretudo, a descrição das características de algum fenômeno, população ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Já a pesquisa explicativa preocupa-se com a

identificação dos fatores determinantes ou que contribuem para ocorrência dos fenômenos (Gil, 2008).

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

Em relação aos procedimentos, a pesquisa foi de campo, nos moldes de estudo de caso (Vergara, 2009). O caso abordado refere-se a um grupo de pessoas (Vergara, 2009) que são os jovens trabalhadores assistidos pela instituição de ensino IEP (nome fictício).

Nesta pesquisa, as unidades de análise e de observação foram coincidentes: jovens trabalhadores selecionados por meio do critério de acessibilidade (Vergara, 2009), tendo em vista a aprovação da organização envolvida e a disponibilidade dos jovens para responderem o questionário.

Para definição do tamanho da amostra foi realizado um cálculo amostral com 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro, a partir do quantitativo de jovens informado pela instituição envolvida. Logo, considerando o total de 4.741 jovens cujos endereços eletrônicos foram disponibilizados pela associação de ensino, o tamanho da amostra para satisfazer o cálculo amostral seria de 356 respondentes. Iniciada a coleta dos dados, foram enviadas mensagens-convite para os *e-mails* de todos os 4.741 jovens espalhados pelo Brasil, com o link para o questionário eletrônico; desse total, 3.503 respostas retornaram. No entanto, apenas 3.353 jovens trabalhadores assinalaram a concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e preencheram o questionário integralmente, outros 121 foram excluídos por razão de erros na amostra e o quantitativo final da amostra foi de 3.232 questionários válidos, portanto, o suficiente e estatisticamente significativo para fins desta pesquisa.

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

Para análise dos dados foram empregadas análises fatoriais exploratórias (AFE) em todas as escalas utilizadas, tanto devido às características do público abordado, quanto considerando-se possíveis vieses na construção e, portanto, o passo seguinte foi a modelagem de equações estruturais (*Structural Equation Modeling - SEM*). A SEM viabiliza a descoberta e a confirmação de relações entre múltiplas variáveis (Hair *et al.*, 2014), atendendo diretamente ao objetivo da pesquisa.

Cabe ressaltar que todos os preceitos éticos para inserção no campo seguiram as diretrizes expostas nas Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2012, 2016) que dispõem sobre as normas para pesquisa com seres humanos no Brasil. Por fim, o projeto que inclui esta pesquisa foi aprovado em Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE 55089422.1.0000.5149, Parecer de aprovação 5.311.124).

#### **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Em se tratando do perfil sociodemográfico dos jovens trabalhadores pesquisados, os resultados mostraram que a maioria é: do sexo feminino (67,98%), faixa etária entre 18 a 21

anos (93,22%), estado civil solteiro (96,35%), escolaridade ensino médio completo (66,55%), cor de pele branca (47,52%) e sem deficiência de qualquer natureza (98,95%).

Logo após, passa-se à análise fatorial exploratória (AFE), que é uma técnica empregada para identificar as relações entre as variáveis mensuradas, agrupando-as em fatores e proporcionando a redução dos dados ao verificar as variáveis mais significativas ou criando um novo conjunto de variáveis mais reduzido em comparação ao original (Hair *et al.*, 2009).

Nessa etapa, foram verificados e atendidos os seguintes critérios: comunalidade, que se relaciona ao número de correlações de cada variável explicada. Os valores devem ser maiores do que 0,5 (Hair *et al.*, 2005); Teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO): índice que mensura a adequação da amostra. São aceitáveis índices acima de 0,5 (Field, 2009); Teste de esfericidade de Bartlett, avalia a hipótese de não correlação entre as variáveis e a população (Malhotra, 2012); Variância extraída, trata-se de uma medida de consistência interna e os valores aceitáveis são aqueles acima de 0,5 (Hair *et al.*, 2005); e Alfa de *Cronbach* que é uma medida de confiabilidade para avaliar a consistência interna da amostra, e são desejáveis valores acima de 0,7 para as pesquisas em Ciências Sociais (Hair *et al.*, 2005).

Assim, a escala de valores pessoais apresentou uma redução de 39 variáveis observadas, restando apenas 18 distribuídas em quatro fatores: autopromoção, autotranscendência, abertura à mudança e conservação. No construto justiça organizacional, houve uma redução de 3 variáveis observadas, restando 15 distribuídas em três fatores: distributiva, procedimental e interacional. Já o comportamento contraproducente foi validado como unidimensional e composto por 14 variáveis. Ressalta-se que conforme a validação e adaptação da *Workplace Deviance Scale-BR* (WDS-BR) realizada por Nascimento *et al.* (2015) a partir do instrumento original elaborado por Bennett e Robinson (2000), a escala possui duas dimensões: desvio organizacional (englobando 12 variáveis) e desvio interpessoal (composta por 7 variáveis), totalizando 19 itens.

Em seguida, procedeu-se à modelagem de equações estruturais. Para análise do modelo de mensuração, foram verificadas as seguintes medidas: validade convergente, confiabilidade do modelo e validade discriminante.

A validade convergente foi avaliada por meio do cálculo das Variâncias Médias Extraídas (Average Variance Extracted - AVE). Segundo o critério estabelecido por Fornell e Larcker (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009), os valores aceitáveis são iguais ou superiores a 0,5. Além disso, a confiabilidade foi analisada por meio do alfa de *Cronbach* e da confiabilidade composta, avaliando a consistência interna dos indicadores do construto. Valores acima de 0,7 para ambos são considerados aceitáveis (Hair *et al.*, 2014). Todos os resultados da qualidade de ajuste do modelo proposto foram satisfatórios.

O próximo passo consistiu na avaliação da validade discriminante do modelo de mensuração estimado. Para isso, a validade discriminante foi analisada utilizando dois critérios principais. O primeiro critério foi o das cargas cruzadas (*cross loading*), no qual as cargas fatoriais mais altas devem estar associadas aos seus respectivos construtos. O segundo critério foi o de Fornell e Larcker, que compara as raízes quadradas das Variâncias Médias Extraídas (AVEs), onde cada construto deve apresentar um valor superior às correlações com os demais construtos (Ringle, Silva, & Bido, 2014).

Após a conclusão da fase de ajuste do modelo, na qual a validade discriminante foi confirmada, passa-se à análise do modelo estrutural. Nesse sentido, foi realizada a avaliação dos coeficientes de determinação de Pearson ( $R^2$ ), os quais indicam a proporção da variância das variáveis endógenas explicada pelo modelo e, em geral, refletem a qualidade do modelo ajustado (Ringle, Silva, & Bido, 2014).

Após a análise do  $R^2$ , foi realizado o teste t de *Student* para verificar a significância de todas as correlações. Conforme Hair *et al.* (2014), valores iguais ou superiores a 1,96 são

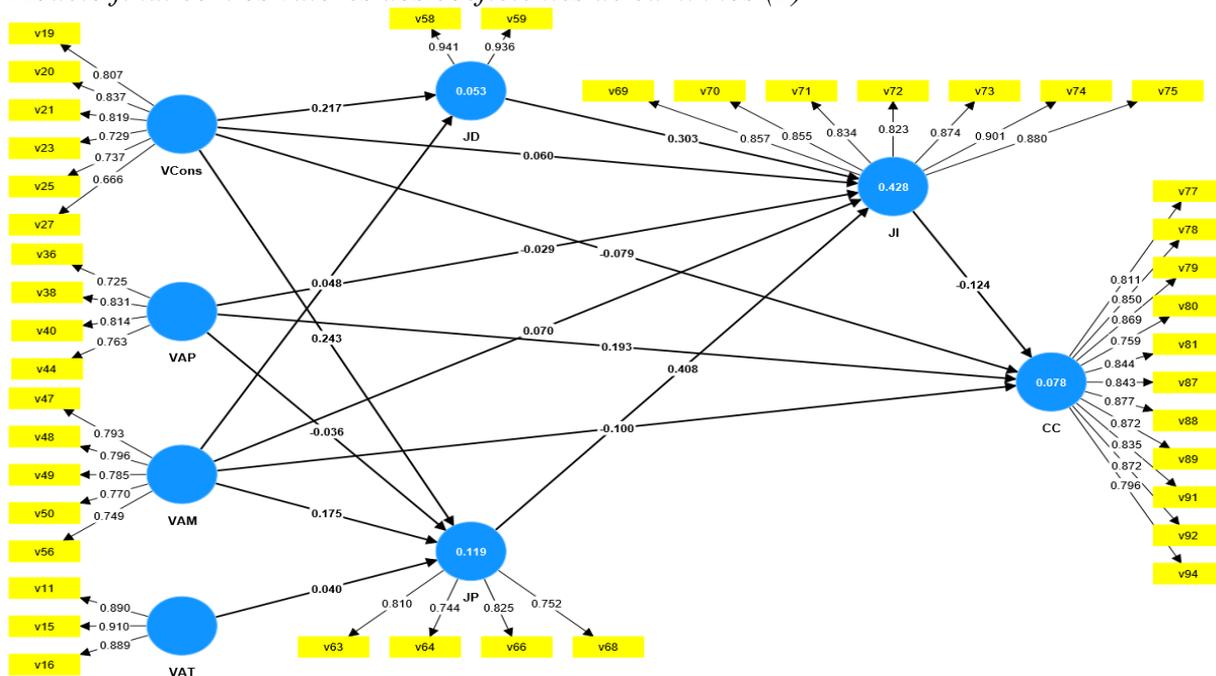
considerados aceitáveis. Ringle, Silva e Bido (2014, p. 68) explicam que, para graus de liberdade elevados, valores acima de 1,96 correspondem a p-valores  $\leq 0,05$ . Isso significa que dentro do intervalo entre -1,96 e +1,96 há uma probabilidade de 95%, enquanto valores fora desse intervalo representam 5% de probabilidade, em uma distribuição normal. Assim sendo, 15 relações finais foram validadas por apresentar significância estatística em razão dos valores acima de 1,96.

Em seguida, foram analisados outros dois indicadores para avaliar a qualidade de ajuste do modelo: o  $Q^2$  (validade preditiva) e o  $f^2$  (tamanho do efeito ou indicador de Cohen). O tamanho do efeito ( $f^2$ ), também conhecido como indicador de Cohen, avalia a contribuição de cada fator exógeno na explicação da variância do fator endógeno, indicando a utilidade de cada fator para o ajuste do modelo. Por outro lado, a validade preditiva, representada pelo indicador de Stone-Geisser ( $Q^2$ ), avalia a conformidade do modelo ajustado. De acordo com Hair *et al.* (2014), o  $Q^2$  deve ser maior que zero ( $Q^2 > 0$ ) para indicar uma boa adequação do modelo. Todos os fatores demonstraram valores de  $Q^2$  superiores a zero.

Completada a etapa de avaliação da qualidade do ajuste do modelo, passou-se à interpretação dos coeficientes de caminhos ( $\Gamma$ ). Na Figura 1, apresenta-se o modelo estrutural final e as regressões entre os fatores.

**Figura 1**

*Modelo final com os valores dos coeficientes de caminhos ( $\Gamma$ )*



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

Na Tabela 1, encontram-se as relações validadas e os valores dos coeficientes de caminhos.

**Tabela 1***Valores dos coeficientes de caminhos ( $\Gamma$ )*

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

O modelo estrutural (Figura 1) foi desenvolvido de maneira exploratória, visando identificar as possíveis relações entre os fatores que compõem os construtos teóricos de valores pessoais, justiça organizacional e comportamento contraproducente no trabalho. Nesse sentido, foram observadas relações estatisticamente significativas entre os fatores de abertura à mudança, conservação, autotranscendência e autopromoção, bem como entre justiça distributiva, procedimental, interacional e comportamento contraproducente, na percepção dos jovens trabalhadores abordados.

Ressalta-se que essas relações podem ser diretas ou inversamente proporcionais. Nas relações diretas ou positivas, o aumento de um fator está associado ao aumento do outro. Por outro lado, nas relações inversamente proporcionais ou negativas, o aumento de um fator resulta na diminuição do outro. Por exemplo, a interpretação da primeira relação apresentada na Tabela 1 seria que o fator conservação é inversamente proporcional ao comportamento contraproducente. Ou seja, ao aumentar a identificação com os valores de conservação em 1, os comportamentos contraproducentes diminuem em 7,9%. Já a segunda relação apresentada é diretamente proporcional e, portanto, o aumento na identificação com os valores de conservação em 1 aumenta a percepção de justiça distributiva em 21,7%. E assim por diante.

A relação positiva e estatisticamente significativa entre valores de autopromoção e comportamento contraproducente contrapõe os achados de Mendonça e Tamayo (2008) que investigaram a retaliação organizacional e a hipótese levantada de que a maior prioridade aos valores de autopromoção implicaria em maior percepção da retaliação não foi confirmada no referido estudo. Já a relação inversamente proporcional entre valores de conservação e retaliação organizacional vai ao encontro dos aqui apresentados.

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

A última relação estatisticamente significativa mostra que quanto maior a percepção de justiça interacional, menor é o comportamento contraproducente dos jovens abordados. Freire *et al.* (2011) corroboram, em parte, este resultado, visto que consideraram a justiça tetradimensional (distributiva, procedimental, interpessoal e informacional) e identificaram que a percepção de justiça informacional proporciona maior envolvimento afetivo dos trabalhadores com a organização em que trabalham e, assim, os comportamentos contraproducentes são minimizados. Ressalta-se que as dimensões interpessoal e informacional juntas compõem conceitualmente a justiça interacional.

O destaque para a justiça interacional também pode ser explicado pela fase de socialização que os jovens se encontram nas mais variadas esferas da vida, sendo natural a preponderância desta dimensão, que é a justiça das relações interpessoais entre chefia e subordinados (Mendonça *et al.*, 2004). Por outro lado, considerando-se que a dimensão distributiva da justiça organizacional é relacionada aos fins obtidos (salários, benefícios, entre outros) e a procedimental é a justiça dos meios para distribuição dos recursos (Rego, 2002), no caso dos jovens aprendizes estes aspectos tornam-se limitados pelas obrigações que regem a Lei da Aprendizagem, a exemplo da garantia de pagamento do salário mínimo por hora.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este artigo teve como objetivo analisar como se relacionam os valores pessoais, as percepções de justiça organizacional e o comportamento contraproducente de jovens trabalhadores. Para tanto, conduziu-se uma pesquisa de natureza descritiva-explicativa e abordagem quantitativa. Essa pesquisa de campo foi desenvolvida nos moldes de estudo de caso, sendo o caso caracterizado por jovens trabalhadores assistidos por uma associação de ensino profissionalizante, que segue os preceitos definidos pela Lei da Aprendizagem. A coleta dos dados deu-se por meio de questionário, tendo sido validada a amostra de 3.232 respondentes espalhados pelas cinco regiões do Brasil. Para análise, foi empregada estatística multivariada, análise fatorial exploratória e modelagem de equações estruturais.

Assim, o objetivo proposto foi plenamente alcançado por meio da modelagem de equações estruturais, de modo que 15 relações foram validadas no modelo final ajustado e 12 delas relacionam valores pessoais à justiça organizacional e ao comportamento contraproducente. Em resumo, observa-se que um aumento na identificação com os valores de conservação está associado ao aumento das percepções de justiça distributiva, procedimental e interacional, enquanto diminui o comportamento contraproducente. Por outro lado, um aumento na identificação com os valores de autopromoção está associado à diminuição da percepção de justiça procedimental e interacional, mas aumenta o comportamento contraproducente. Além disso, um aumento nos valores de abertura à mudança está relacionado ao aumento das percepções de justiça distributiva, procedimental e interacional, enquanto diminui o comportamento contraproducente. Por fim, um aumento nos valores de autotranscendência está associado ao aumento da percepção de justiça procedimental.

Por fim, as três relações remanescentes demonstram que um aumento na percepção de justiça distributiva está associado ao aumento na percepção de justiça interacional, assim como ao aumento na percepção de justiça procedimental. Além disso, um aumento na percepção de justiça interacional resulta em uma redução do comportamento contraproducente no trabalho.

Os resultados evidenciam o impacto dos valores na percepção de justiça organizacional. Além disso, constata-se que quanto maior é a percepção de justiça interacional, menor é a propensão de os jovens trabalhadores adotarem comportamentos contraproducentes. Isso sugere que percepções frágeis de justiça podem influenciar os jovens trabalhadores a se engajarem em comportamentos contraproducentes.

A influência da justiça interacional na redução dos comportamentos contraproducentes pode ser compreendida pela importância que os jovens trabalhadores atribuem às relações sociais no ambiente organizacional (Barbosa & Paiva, 2020; Lara, Paiva, & Pereira, 2019). Esse fator é preponderante quando comparado à justiça relacionada aos recursos (distributiva) e aos meios para distribuição destes (procedimental).

Como contribuições conceituais, destacam-se: a comprovação de relações existentes entre os construtos de forma integrada, por meio da SEM; a análise do comportamento contraproducente, tema ainda pouco investigado na área e que usualmente lança luzes sobre aspectos funcionais positivos e negativos para as organizações; a análise dos valores pessoais e da justiça organizacional de acordo com as especificidades do público em foco.

Em termos organizacionais, os achados contribuem para uma reflexão por parte das organizações acerca dos possíveis antecedentes dos comportamentos contraproducentes de jovens no trabalho, de modo a possibilitar a promoção um ambiente cada vez mais justo, igualitário e pautado em valores comungados por esse grupo de trabalhadores. Além disso, as organizações devem assegurar a justiça das relações interpessoais, com o intuito de coibir comportamentos desviantes (Obalade & Mtembu, 2023) que possam ser prejudiciais aos seus interesses coletivos, como também aos próprios jovens em início de vida laboral e de carreira.

Em termos de limitações, ressalta-se a dificuldade para sua mensuração do construto comportamento contraproducente devido ao viés da desejabilidade social. Esta é uma questão conceitual importante e que merece desdobramentos em pesquisas futuras, quer replicando a aqui apresentada, quer aprofundando por meio de abordagem qualitativa. Além disso, a condição dos participantes da pesquisa como jovens aprendizes, em uma das primeiras experiências de trabalho pode influenciar suas percepções de justiça. Eles podem inadvertidamente normalizar situações de injustiça, especialmente porque valorizam a oportunidade de serem aprendizes e a veem como um passo significativo em direção a um futuro melhor.

Portanto, recomenda-se a realização de mais pesquisas com jovens trabalhadores, abrangendo não apenas aprendizes, mas também outros grupos de jovens com diferentes contextos culturais, sociais e econômicos. Ademais, novas investigações podem abranger diversas faixas etárias e categorias profissionais, permitindo estudos comparativos entre gerações. Por fim, estudos qualitativos são relevantes, especialmente para abordar temas sensíveis e difíceis de serem relatados, como o comportamento contraproducente no ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- Assmar, E. M. L., & Ferreira, M. C. (2004). Cultura, justiça e saúde no trabalho. In A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 155-178). Porto Alegre: Artmed.
- Assmar, E. M. L., Ferreira, M. C., & Souto, S. O. (2005). Justiça organizacional: Uma revisão crítica da literatura. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18(3), 443-453.
- Barbosa, J. K. D., & Paiva, K. C. M. (2020). Temos todo tempo do mundo? Estudo sobre percepções temporais, prazer e sofrimento com jovens trabalhadores. *Revista Foco*, 13, 1-27.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- Beuren, I. M., von Eggert, N. S., & Santos, E. A. (2020). Influência da avaliação de desempenho formal e seus mecanismos na confiança interpessoal entre gestores:

- Justiça processual e qualidade do feedback percebidos. *Organizações & Sociedade*, 27(92), 113-131.
- Brasil. Secretaria Nacional de Juventude. (2014). *Estação juventude: conceitos fundamentais – ponto de partida para uma reflexão sobre políticas públicas de juventude*. Brasília: SNJ.
- Cao, Y., Yan, B., & Teng, Y. (2023). Making bad things less bad? Impact of green human resource management on counterproductive work behaviors of grassroots employees: Evidence from the hospitality industry. *Journal of Cleaner Production*, 397, 15.
- Colquitt, J. A. et al. (2013) Justice at the Millennium, a Decade Later: A Meta-Analytic Test of Social Exchange and Affect-Based Perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199-236.
- Costa, S. D. M., & Paiva, K. C. M. (2021). Juventude e trabalho: Um estudo bibliométrico com pesquisas brasileiras sobre jovens aprendizes. *Horizontes Interdisciplinares da Gestão*, 5(1), 1-17.
- Coutinho, A. C. (2014). *Características de personalidade e percepção de justiça organizacional na predição de comportamentos contraproducentes no trabalho* (Tese de doutorado). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* (3ª ed.). Porto Alegre: Artmed.
- De Clercq, D., et al. (2021). Perceived organizational injustice and counterproductive work behaviours: Mediated by organizational identification, moderated by discretionary human resource practices. *Personnel Review*, 50(7/8), 1545-1565.
- Dongrey, R., & Rokade, V. (2023). Linkage between hiring and retention of diverse workforce, affective commitment and counterproductive work behavior. *Kybernetes*.
- Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2001). Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology*, 86, 547-559.
- Ferreira, J. M. P., Paiva, K. C. M., & Pereira, J. R. (2018). Proposição de modelo relacional entre estresse ocupacional, percepções de justiça e retaliação em organizações: Um estudo com jovens trabalhadores. In *Encontro da ANPAD – EnANPAD*, 42., Curitiba. Anais... Curitiba: ANPAD.
- Field, A. (2009). *Descobrendo a estatística usando o SPSS*. Porto Alegre: Artmed.
- Franco, D. S., & Paiva, K. C. M. (2018). Justiça organizacional e comportamentos retaliatórios: Como jovens aprendizes (não) se posicionam? *Revista Gestão & Planejamento*, 19(1), 331-349.
- Freire, M., Ribeiro, N., Gomes, D. R., & Rego, A. (2011). Os comportamentos contra produtivos (CCP) como resposta às percepções de justiça organizacional e ao stress. In *Conferência em Investigação e Intervenção em Recursos Humanos – Gestão para a Cidadania*, 3., Vila do Conde, Portugal. Anais... Vila do Conde: Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão, Instituto Politécnico do Porto.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.
- Gomide Jr., S. (1999). *Antecedentes e conseqüentes das percepções de justiça no trabalho* (Tese de doutorado). Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil.

- Gomide Jr., S., & Siqueira, M. M. M. (2008). Justiça no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Cols.), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 189-198). Porto Alegre: Artmed.
- Guimarães, L. N. (2021). *Valores pessoais e comportamento antiético: A moderação das percepções de justiça organizacional* (Tese de doutorado). Universidade de Brasília, Brasília.
- Guimarães, L. N., Porto, J. B., & Borges-Andrade, J. E. (2022). Justiça organizacional - Um panorama da produção científica brasileira. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 38.
- Hair, J. F., et al. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Hair, J. F., et al. (2009). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Hair, J. F., et al. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: Sage.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-319.
- Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2013). Interpersonal justice and deviance: The moderating effects of interpersonal justice values and justice orientation. *Journal of Management*, 39(2), 339-365.
- Huang, X. et al. (2023). The influence of perceived organizational exploitation on frontline hospitality employees' workplace deviance: An organizational justice perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Kelloway, E. K. et al. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20(1), 18-25.
- Kvitko, L., et al. (2020). Percepção de justiça organizacional dos docentes de universidades catarinenses, Brasil. *Research, Society and Development*, 9(7), 1-25.
- Lara, S. M., Paiva, K. C. M., & Pereira, J. R. (2019). Justiça, prazer e sofrimento em organizações: Um estudo com jovens trabalhadores. In *Encontro da ANPAD – EnANPAD, 43.*, São Paulo. Anais... São Paulo: ANPAD.
- Macias, T. A., Chapman, M., & Rai, P. (2023). Supervisor interactional injustice and employee counterproductive work behaviour and organisational citizenship behaviours: The mediating role of distrust. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Malhotra, N. K. (2012). *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. Porto Alegre: Bookman.
- Marcus, B., et al. (2016). The structure of counterproductive work behavior. *Journal of Management*, 42(1), 203-233.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1), 36-50.
- Mehmood, S. A., et al. (2023). A moderated mediation model of counterproductive work behaviour, organisational justice, organisational embeddedness and psychological ownership. *Personnel Review*, 52(1), 183-199.

- Mendonça, H. (2003). *Retaliação organizacional: o impacto dos valores e da justiça* (Tese de doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- Mendonça, H., & Tamayo, A. (2003). Construção e validação de uma medida de atitude em relação à retaliação organizacional (MARO). *Avaliação Psicológica*, 2(2), 147-153.
- Mendonça, H., & Tamayo, A. (2004). Percepção de justiça e reações retaliatórias nas organizações: Análise empírica de um modelo atitudinal. *Revista de Administração Contemporânea - RAC*, 8(2), 117-135.
- Mendonça, H., & Tamayo, A. (2008). Valores pessoais e retaliação organizacional: Estudo em uma organização pública. *RAC-Eletrônica*, 2(3), 312-336.
- Mendonça, H., Flauzino, D. P., Tamayo, A., & Paz, M. G. T. (2004). Percepção e julgamento da retaliação organizacional: construção e validação fatorial de um instrumento. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 9(3), 543-551.
- Obalade, G. O., & Mtembu, V. (2023). Effect of organisational justice on workplace deviance in Nigerian public universities. *Acta Commercii*, 23(1), 1-10.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, OIT.
- Paiva, K. C. M. (2013). Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. *Tourism & Management Studies*, 9(2), 100-106.
- Paiva, K. C. M., Fujihara, R. K., & Reis, J. F. (2017). Valores organizacionais, valores do trabalho e atitudes retaliatórias: um estudo com jovens aprendizes em uma empresa pública. *Teoria e Prática em Administração*, 7(1), 54-78.
- Pochmann, M. (1998). *A inserção ocupacional e o emprego dos jovens*. São Paulo: ABT.
- Rego, A. (2000). Justiça organizacional: desenvolvimento e validação de um instrumento de medida. *Psicologia*, 14(2), 285-307.
- Rego, A. (2002). Comprometimento afetivo dos membros organizacionais: o papel das percepções de justiça. *Revista de Administração Contemporânea (RAC)*, 6(2), 209-241.
- Rego, A., et al. (2002). Justiça nas organizações: um modelo tetra-dimensional. *Revista Psicologia, Organização e Trabalho*, 2(2), 113-142.
- Ringle, C. M., Silva, D., & Bido, D. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing - REMark*, 13(2), 56-73.
- Rios, J. E., Leal, C., & Dutra, M. R. S. (2016). Justiça no trabalho e atitudes retaliatórias: Um estudo com jovens trabalhadores. In *Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, 4.*, Porto Alegre. Anais... Porto Alegre: SBEO.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Ros, M. (2006). Psicologia social dos valores humanos: uma perspectiva histórica. In M. Ros & V. V. Gouveia (Eds.), *Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados* (pp. 23-53). São Paulo: Senac.
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2022). Personal Values Across Cultures. *Annual Review of Psychology*, 73, 517-546.

- Schminke, M., Arnaud, A., & Taylor, R. (2015). Ethics, Values, and Organizational Justice: Individuals, Organizations, and Beyond. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 727-736.
- Schuster, M. S., Dias, V. V., & Battistella, L. F. (2013). Mapeamento da temática justiça organizacional e a relação de suas dimensões com comportamento organizacional. *Revista de Administração IMED*, 3(1), 43-53.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An international review*, 48, 23-47.
- Schwartz, S. H., et al. (2012). Refining the Theory of Basic Individual Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663-688.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.
- Souza, L. D., Pérez-Nebra, A. R., & Tamayo, A. (2004). Predição dos valores pessoais sobre percepção de justiça de funcionários que atuam com turismo em empresas do Distrito Federal. *Turismo - Visão e Ação*, 6(3), 243-252.
- Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): the moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 777-796.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151-174). American Psychological Association.
- Tamayo, A. (2007). Contribuições ao Estudo dos Valores Pessoais, Laborais e Organizacionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(n. especial), 17-24.
- Teixeira, M. L. M., et al. (2014). Peculiaridades da estrutura de valores básicos dos brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(2), 139-152.
- Tinoco, J. E. P., et al. (2011). Influência dos Valores Individuais no Desempenho Empresarial: Um Estudo Usando o Inventário de Valores de Schwartz. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 6(2), 139-155.
- Torres, C. V., Schwartz, S. H., & Nascimento, T. G. (2016). A Teoria de Valores Refinada: associações com comportamento e evidências de validade discriminante e preditiva. *Psicologia USP*, 27(2), 341-356.
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2003). *Misbehavior in organizations: Theory, research, and management*. Psychology Press.
- Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.