

# PRAZER, SOFRIMENTO E RETALIAÇÃO: UM ESTUDO COM JOVENS TRABALHADORES DE BELO HORIZONTE (MG)

## PLEASURE, SUFFERING, AND RETALIATION: A STUDY WITH YOUNG WORKERS FROM BELO HORIZONTE (MG)

### **THAÍS PINTO DA ROCHA TORRES**

Centro Universitário Unihorizontes  
thaisrtorres@hotmail.com  
<http://orcid.org/0000-0001-9920-0472>

### **KELY CÉSAR MARTINS DE PAIVA**

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)  
kelypaiva@face.ufmg.br  
<http://orcid.org/0000-0002-5185-9072>

### **JEFFERSON RODRIGUES PEREIRA**

Centro Universitário Unihorizontes  
jeffersonrodrigues@live.com  
<http://orcid.org/0000-0002-2048-5979>

## R E S U M O

O objetivo geral deste trabalho foi analisar a influência do prazer e do sofrimento no trabalho nas atitudes retaliatórias e na retaliação efetiva de jovens aprendizes. Para tanto, foi conduzida uma pesquisa de natureza descritivo-explicativa e com abordagem quantitativa, nos moldes de estudo de caso. Foram coletados 323 questionários junto a jovens trabalhadores assistidos pela Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO) de Belo Horizonte (MG) e seus dados foram analisados através de técnicas estatísticas multivariadas. Os resultados apontam que aspectos relacionados ao sofrimento podem levar a atitudes retaliatórias e retaliação; além disso, o aumento da realização profissional, fator ligado ao prazer, propende à diminuição da retaliação. Além do ineditismo de um modelo integrado com os construtos em pauta, esse estudo contribui para a identificação de relações passíveis de gestão, tanto pelos próprios jovens quanto pelas organizações que os contratam.

## P A L A V R A S - C H A V E

prazer e sofrimento no trabalho; retaliação organizacional; jovens trabalhadores; jovem aprendiz.

**A B S T R A C T**

*The aim of this study was to analyze the influence of pleasure and suffering at work on retaliatory attitudes and effective retaliation among young apprentices in situations of social vulnerability. To achieve this, descriptive-explanatory research with a quantitative approach, following a case study design, was conducted. 323 questionnaires were collected from young workers assisted by the Association of Social and Professional Education (ESPRO) in Belo Horizonte (MG), and their data were analyzed using multivariate statistical techniques. The results indicate that aspects related to suffering can lead to retaliatory attitudes and retaliation; moreover, increased job satisfaction, a factor associated with pleasure, tends to decrease retaliation. In addition to the novelty of an integrated model with the constructs under consideration, this study contributes to the identification of manageable relationships, both by the young individuals themselves and by the organizations that employ them.*

**K E Y W O R D S**

*pleasure and suffering at work; organizational retaliation; young workers; apprentice.*

**INTRODUÇÃO**

A globalização do mercado de trabalho provocou mudanças significativas nas dinâmicas de competição tanto para as empresas quanto para os indivíduos, forçando-os a se ajustarem constantemente a diferentes demandas. Contudo, os obstáculos enfrentados pelos trabalhadores, resultantes da divisão do trabalho e sua inflexibilidade, assim como os baixos salários praticados pelas empresas, podem conduzi-los ao sofrimento (Barreto *et al.*, 2016). Segundo Dejours (1996), o sofrimento tem suas raízes na automatização das tarefas, nas exigências da estrutura de trabalho, na conformidade com a cultura da empresa, nas interações com os clientes e na manifestação de incompetências, o que pode levar o trabalhador a se sentir incapaz de lidar com as múltiplas situações que surgem no cotidiano organizacional.

Além disso, o sofrimento tem o potencial de afetar a identidade e a personalidade, resultando em problemas psicológicos para o indivíduo; no entanto, ao mesmo tempo, ele é um elemento que contribui para a normalidade, pois existe uma conexão entre o sofrimento e a luta tanto individual quanto coletiva contra ele. O ideal não é apenas se adaptar, mas enfrentar as pressões do trabalho que causam instabilidade psicológica, o que pode levar ao prazer quando esse sofrimento é transformado ou reinterpretado (Ferreira & Mendes, 2001). Dessa forma, o trabalho também é considerado uma fonte de prazer, já que pode resultar em uma melhoria na qualidade de vida, associando o alcance de metas pessoais com a realização profissional (Barreto *et al.*, 2016).

Ao conciliar o sofrimento, sua reconstrução e o prazer no ambiente de trabalho, o indivíduo encontra uma solução, mesmo que temporária, para uma questão que inicialmente parecia

insuperável. Ele percebe-se mais habilidoso e competente do que antes pensava, o que pode revitalizar seu entusiasmo (Moraes *et al.*, 2012) e sua motivação para realizar suas tarefas profissionais.

Em termos de definição, o prazer no ambiente de trabalho é entendido com base em dois elementos principais: valorização e reconhecimento. A valorização implica que o trabalho possui significado e valor intrínsecos, sendo assim, é considerado importante e relevante tanto para a organização quanto para a sociedade. Por outro lado, o reconhecimento envolve a sensação de ser apreciado, respeitado e a autonomia para expressar sua individualidade no ambiente de trabalho (Mendes, 1999). Em relação ao sofrimento, este se manifesta como um desgaste, caracterizado pelo cansaço, desânimo e frustração em relação às tarefas laborais (Mendes, 1999). Portanto, tanto o prazer quanto o sofrimento podem ter impactos na saúde mental dos trabalhadores e, conseqüentemente, na forma como percebem e desempenham suas atividades profissionais diárias.

Uma teoria amplamente utilizada para analisar a relação existente entre trabalho e saúde mental é a Psicodinâmica do Trabalho que admite o trabalhador como mediador dos processos de saúde e adoecimento e demonstra que a saúde mental no trabalho não está atrelada à ausência de sofrimento, mas às alternativas em busca do prazer e às mudanças dos fatores que levam ao sofrimento e potencial adoecimento, fazendo com que o trabalho seja mais digno e gratificante (Mendes, 2007).

Diante do sofrimento do trabalhador e da ausência ou fragilidade nos seus expedientes de resignificação, ele pode desenvolver atitudes retaliatórias, já que, quando as organizações são pressionadas a se adaptarem ao ambiente competitivo, elas conduzem suas ações de tal forma que situações consideradas injustas e/ou mais exigentes podem se tornar recorrentes. Nesse cenário, um dos possíveis efeitos observados são as atitudes contraproducentes dos trabalhadores, tais como as retaliatórias (Mendonça & Mendes, 2005), bem como a retaliação de fato (Ferreira, 2018). De acordo com Skarlicki e Folger (1997), a retaliação organizacional tem seu significado nas reações por parte dos trabalhadores em oposição às injustiças recorrentes no ambiente de trabalho. Mendonça e Tamayo (2004) explicitam que o contexto organizacional é o ponto-chave para conduzir os indivíduos à retaliação.

Entende-se que é possível observar prazer, sofrimento e retaliação de forma diferenciada entre os diversos grupos de trabalhadores, considerando-se aspectos de diversidade, como gênero, cor de pele, orientação sexual, gerações, entre outros. No presente estudo, o grupo escolhido para análise são jovens trabalhadores que, segundo Paiva (2013), devem ser analisados de maneira distinta de outros grupos ocupacionais, devido às disparidades que enfrentam no mercado de trabalho em comparação com as gerações anteriores. Isso se deve ao fato de que eventos históricos significativos e a cultura de cada sociedade influenciam as diversas gerações (Milhorne & Rowe, 2020), além das oportunidades e desafios específicos de cada período que impactam nas experiências de cada geração (Colet & Mozzato, 2021). Somam-se a isso os estudos que apontam que os jovens trabalhadores são vítimas usuais de agressões e violência no ambiente de trabalho (Tucker & Loughlin, 2006; Paiva *et al.*, 2013; Franco & Paiva, 2018; Costa & Paiva, 2021), o que pode favorecer quadros de sofrimento, bem como o desenvolvimento de atitudes e comportamentos retaliatórios.

Cabe ressaltar que os jovens oriundos de realidades mais pobres têm dificuldade para se inserir no mercado de trabalho (Ribeiro & Neder, 2009), o que tem sido amenizado por políticas públicas, como a Lei da Aprendizagem (Brasil, 2000) e correlatas (Brasil, 2018). Por outro lado, em tais condições, os pais desejam que os filhos estudem e trabalhem para progredir na vida, bem como ajudar financeiramente a família. Essa ideia aproxima-se da opinião dos jovens que enxergam o trabalho como possibilidade de ascender socialmente, evitar o rebaixamento de classe e não reiterar a pobreza dos pais (Brito, 2006).

No Brasil, grande parte dos indivíduos inicia suas atividades laborais ainda muito jovens, sobretudo no mercado de trabalho informal, como estratégia para se sustentarem financeiramente. Ainda que ao longo dos anos a presença dos jovens na escola básica e na universidade tenha aumentado consideravelmente, o trabalho é fortemente presente em seus caminhos (Corrochano, 2013).

Face ao exposto, ou seja, transformações no mundo trabalho, vivências de prazer e sofrimento, surgimento de atitudes e comportamentos retaliatórios, e a diversa realidade experimentada pelos jovens trabalhadores, o objetivo definido neste artigo foi analisar a influência do prazer e do sofrimento no trabalho nas atitudes retaliatórias e na retaliação efetiva de jovens aprendizes.

Os jovens trabalhadores em questão são contratados por meio de um programa de formação profissional implementado a partir de 2001 com a aprovação da Lei 10.097, em dezembro de 2000, popularmente conhecida como Lei do Menor-Aprendiz (Moura, 2017). Muitos desses jovens enfrentam desafios relacionados à vulnerabilidade social e econômica.

A seguir, é fornecido o embasamento teórico dos tópicos abordados; em seguida, é detalhada a metodologia utilizada; por fim, são apresentados e analisados os dados, seguidos das considerações finais e referências.

## **SOBRE PRAZER, SOFRIMENTO E JOVENS TRABALHADORES**

A dicotomia prazer-sofrimento insere-se na relação subjetiva existente entre trabalhador e seu trabalho, que reflete a intersubjetividade à medida que o indivíduo relaciona-se com outros, pautando-se em valores organizacionais que norteiam o dia a dia da organização e são um dos fatores responsáveis pela socialização das normas e regras que ditam a maneira na qual o trabalhador deve vivenciar sua tarefa e participar das relações sociais, afetivas e profissionais no ambiente organizacional (Mendes & Tamayo, 2001). Ademais, de um lado, o sofrimento impulsiona investimentos para alterar a realidade; por outro lado, tal possibilidade de transformação gera prazer para o trabalhador, ou seja, as vivências de prazer e sofrimento são interdependentes e imanentes em qualquer contexto de trabalho (Dejours, 2009).

Conforme Dejours (2009), a trajetória de estudos sobre psicodinâmica do trabalho avançou, e se distanciou, da psicopatologia do trabalho, pautando-se na investigação do sofrimento no trabalho e ponderando a relação de causa e efeito utilizada pelos pesquisadores de psicopatologia do trabalho à sua época. Os esforços voltaram-se para a problematização do sofrimento proveniente da relação do homem com o trabalho, visto como fonte de possíveis disfunções psicossomáticas.

Atualmente, o aporte teórico e metodológico da psicodinâmica do trabalho estuda a relação entre trabalho e saúde e suas bases conceituais estão na análise da dinâmica existente em certos contextos de trabalho e na atuação de forças nem sempre visíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas que podem – ou não – alterar esse contexto, tornando-o ambiente de saúde e/ou de patologias e de adoecimento (Mendes, 2007). O autor define como “análise psicodinâmica dos processos intra e intersubjetivos mobilizados pela situação de trabalho” (Dejours, 1996, p. 49). Nesse sentido, o sofrimento tornou-se o cerne de sua análise, somado às exigências da organização.

Nessa perspectiva, Mendes e Ferreira (2007), observando as pesquisas em psicodinâmica do trabalho, identificaram a necessidade de elaboração de um instrumento para atender grandes grupos de trabalhadores com o intuito de diagnosticar os riscos à saúde no trabalho. Logo, um inventário foi elaborado pelos autores para traçar um perfil dos antecedentes, mediadores e efeitos do trabalho no processo de adoecimento. Tal instrumento avalia alguns fatores da relação entre trabalho e processos de subjetivação: o contexto de trabalho, bem como seus efeitos nas vivências do trabalhador e, por conseguinte, sobre sua saúde. Sendo assim, o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) foi elaborado e validado por Mendes e Ferreira (2007) com o intuito de analisar diferentes representações do mundo do trabalho através da perspectiva dos respondentes, contribuindo para uma abertura para outros rumos nas pesquisas sobre a temática no Brasil, principalmente no que tange à natureza epistemológica da concepção “original” de Dejours, ou seja, transitando de uma perspectiva interpretativista para uma funcionalista.

Em se tratando especificamente do público alvo deste estudo, os jovens trabalhadores, pesquisas recentes foram realizadas no país. Barbosa e Paiva (2018) analisaram a relação entre as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento dos jovens trabalhadores assistidos pela Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO). A abordagem dessa pesquisa foi qualitativa e 22 jovens foram entrevistados. Para a análise dos dados, as autoras utilizaram a psicodinâmica do trabalho e as dimensões desenvolvidas por Mendes (2007). Quanto ao contexto de trabalho dos jovens, a maioria dos entrevistados declarou que seu trabalho é bem organizado, com definições claras de jornadas, metas, divisão de tarefas e relações hierárquicas. As condições de trabalho foram consideradas boas ou muito boas, assim como as relações socioprofissionais. Já para os custos humanos no trabalho, os resultados apontaram que: custos físicos dependiam da natureza do trabalho desenvolvido; custos mentais não foram percebidos; e, custos emocionais foram relacionados à pressão que sofrem na realização de suas tarefas. Sobre prazer no trabalho, a maioria citou as interações sociais e profissionais como fonte dessas vivências. Por sua vez, o sofrimento foi citado pela maior parte dos entrevistados de modo relacionado à pressão no trabalho. Em relação aos danos, o único tipo mencionado foi o físico, vinculado a cefaleias e dores de cabeça (Barbosa & Paiva, 2018).

Já o estudo de Lara *et al.* (2019) também analisou as vivências de prazer e sofrimento de jovens trabalhadores, porém relacionando-as à justiça organizacional. A abordagem da pesquisa foi quantitativa, com uma amostra de 664 jovens, cujos dados foram submetidos a análise fatorial exploratória (AFE) e a modelagem de equações estruturais (SEM). Essa análise multivariada apontou 14

relações significativas no modelo final, destacando-se que as dimensões esgotamento profissional e falta de reconhecimento, representativas do sofrimento no trabalho, mantinham uma relação indireta com a realização profissional, ou seja, uma maior percepção de falta de reconhecimento e esgotamento profissional levam os jovens pesquisados a uma diminuição da realização profissional.

Um estudo conduzido por Costa, Marques e Ferreira (2020) revelou que diversos fatores influenciam o prazer e o sofrimento no ambiente de trabalho dos jovens. No que diz respeito ao prazer, destacam-se aspectos como aprendizado, estabelecimento de amizades e interação com colegas, qualidade das condições de trabalho e a realização profissional ao poder exercer atividades que são do seu interesse, além do reconhecimento e elogios pelo desempenho e a liberdade de expressão tanto com a liderança quanto com os pares.

Por outro lado, o sofrimento também se relaciona a diversos aspectos das relações socioprofissionais. Isso inclui fofocas entre os funcionários, falta de colaboração entre a equipe e a necessidade de lidar com clientes mal-humorados. Além das condições de trabalho: sobrecarga, falta de reconhecimento e baixo salário; danos físicos e psicológicos (cansaço, mal-estar e estresse) e as sobrecargas físicas (Costa *et al.*, 2020).

Considerando-se os estagiários, que usualmente são jovens em sua primeira oportunidade de trabalho, Callefi e Mello Neto (2019) analisaram esse público e constataram experiências de sofrimento, destacando vivências ligadas à monotonia no trabalho, falta de orientação para o aprendizado e tarefas desgastantes. Mesmo estando em uma das suas primeiras experiências profissionais, os entrevistados demonstraram adotar estratégias defensivas, sugerindo que os estagiários muitas vezes ignoram os sofrimentos psicológicos em favor da necessidade de concluir o estágio para concluir o curso de graduação.

Por outro lado, jovens que ocupam cargos de gerência em bancos públicos enfrentam um ambiente no qual as emoções não são bem recebidas e onde a insatisfação, a tristeza e o tédio são percebidos como ameaças à produtividade dos funcionários (SILVA *et al.*, 2019). Os autores evidenciaram o sentimento “opaco” dos participantes do estudo, caracterizado pela falta de alegria genuína e entusiasmo em relação ao trabalho. Diante da pressão para demonstrar bem-estar, disposição e entusiasmo para os clientes e para a gestão, os jovens gerentes desenvolvem mecanismos para disfarçar seu sofrimento psicológico.

Importante lembrar que, para Mendonça e Mendes (2005, p. 491), “a presença do sofrimento não implica patologia, bem como o binômio prazer-sofrimento pode conviver nas situações de trabalho e não é contrário à saúde”. O sofrimento só se torna patologia quando fica permanente e não há condições de negociação entre o sujeito e a realidade para utilizar meios de ressignificar o sofrimento e criar condições para que o contexto de trabalho também seja um local prazeroso. Sendo assim, o sofrimento no trabalho é uma vivência que ocorre com frequência, e na maioria das vezes, inconscientemente através de experiências de angústia, medo e insegurança. Diante disso, a retaliação organizacional, de certo modo, pode ser considerada uma estratégia frente ao sofrimento gerado nas situações percebidas como injustas no ambiente de trabalho (Mendonça & Mendes, 2005; Ferreira, 2018).

## ATITUDES RETALIATÓRIAS, RETALIAÇÃO E JOVENS TRABALHADORES

Precursores no estudo da retaliação organizacional, Skarlicki e Folger (1997) conceituaram o termo como reações por parte dos trabalhadores em contraposição à injustiça percebida no trabalho. Townsend *et al.* (2000) acrescentaram que são comuns diferentes manifestações de atitudes retaliatórias nos diversos contextos de trabalho; exemplos desse tipo de comportamento são fazer pausas excessivamente longas, falar que está doente quando não está, danificar equipamentos e atrapalhar processos de trabalho.

Apesar da dificuldade de mensurar comportamentos negativos nas organizações, Skarlicki e Folger (1997) elaboraram a Escala de Comportamento de Retaliação, a qual tratou apenas da dimensão comportamental do construto; no entanto, como uma medida comportamental direta, ela pode enviesar o resultado, já que focaliza variáveis passíveis de desejabilidade social (Mendonça & Tamayo, 2003).

Além disso, a retaliação pode ser avaliada tanto em relação à atitude enquanto propensão a agir, quanto o comportamento efetivo, possibilitando uma clareza na relação entre uma e outra perspectiva. Assim sendo, para fins deste estudo, foram utilizadas três escalas desenvolvidas e validadas no Brasil, a saber: a Escala de Percepção e Julgamento da Retaliação (EPJR), elaborada e validada por Mendonça *et al.* (2004), que visa mensurar a frequência da retaliação e as dimensões perceptivas e avaliativas desse comportamento; a Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO), de Mendonça e Tamayo (2003), subdividida em dois componentes, o afetivo (indignação frente às injustiças) e o conativo (propensão a retaliar); e a escala desenvolvida por Ferreira (2018) que focaliza o comportamento retaliatório (ECR) enquanto possibilidade de enfrentamento e ajustamento do indivíduo às injustiças percebidas. Esta última foi avaliada como útil ao estudo aqui apresentado, tendo em vista incluir ações como agressões, boicotes, sabotagens, omissões e furtos. Além disso, ela foi testada e validada exatamente com jovens trabalhadores (Ferreira *et al.*, 2018), o que foi considerado muito apropriado para a pesquisa aqui relatada.

A investigação de Ferreira *et al.* (2018) teve cunho quantitativo e pautou-se nas respostas de 300 jovens trabalhadores, via questionário. No que tange à retaliação, os seguintes resultados merecem destaque: as ações retaliatórias foram subdivididas na análise fatorial exploratória de acordo com seu alvo, ou seja, contra colegas, contra o trabalho realizado pelo próprio jovem e contra a organização. A modelagem de equações estruturais revelou que tais comportamentos relacionaram-se diretamente com sua saúde, física e mental, a qual impactou também diretamente o que os autores chamaram de “funcionalidade (organização)”, focalizada no “respeito às normas”.

Estudos sobre retaliação organizacional e jovens trabalhadores evidenciaram que a maioria deles se sente indignada frente às injustiças, não é propensa a retaliar, não percebe a retaliação e julga injusto quando a retaliação ocorre (Paiva *et al.*, 2017; Rios *et al.*, 2016), em muitos casos por vislumbrarem uma oportunidade de contratação futura na empresa onde atuam como aprendizes (Franco & Paiva, 2018).

## METODOLOGIA

Em se tratando dos objetivos, a pesquisa apresenta caráter descritivo-explicativo, com abordagem quantitativa (Vergara, 2009). Para tanto, foi realizada uma pesquisa de campo (Gil, 2008) nos moldes de estudo de caso, considerando-se o referido grupo de pessoas como o caso abordado (Vergara, 2009). Tal grupo foi composto por jovens trabalhadores assistidos pela Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO) de Belo Horizonte (MG). Essa escolha se deu pelo critério de acessibilidade (Vergara, 2009), tendo em vista o acesso e a autorização formal do ESPRO para a aplicação dos questionários, que ocorreram durante os horários de aulas dos jovens assistidos, em suas próprias instalações. Segundo a Associação, a população de jovens atendidos à época da coleta de dados era de 465 jovens trabalhadores. O cálculo amostral revelou um mínimo de 211 questionários a serem amostrados, considerando 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro; no entanto, esse quantitativo foi superado pois foram recebidos 421 questionários respondidos e, após a exclusão dos incompletos (*missing data*), contabilizou-se a amostra final de 323 válidos.

O questionário foi entregue e recolhido nas salas de aula, em dias e horários agendados previamente, sendo composto de cinco partes, quais sejam: (1) Dados sócio demográficos, pessoais e profissionais; (2) Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA); (3) Escala de Percepção e Julgamento da Retaliação Organizacional (EPJR); (4) Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO); e, (5) Escala de Comportamento Retaliatório (ECR). Nos questionários, os jovens eram requeridos a indicar níveis de concordância com determinadas descrições de seu trabalho, bem como exigências do mesmo, e também frequência de determinadas observações no seu ambiente laboral e frequência de suas condutas, avaliadas por meio de escalas do tipo *Likert* (5 pontos).

Para a análise dos dados, foram realizadas Análises Fatoriais Exploratórias (AFE) em todas as escalas utilizadas, tendo em vista o fato de a maior parte delas ter sido validada com trabalhadores diferentes do grupo abordado. Assim, as AFEs foram feitas com o intuito de agrupar as variáveis da pesquisa em fatores, reduzindo-as conforme as respostas dos pesquisados (Hair-Jr. et al., 2005, 2014). Para tanto, o software utilizado foi o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS, versão 22). Em seguida, procedeu-se à Modelagem de Equações Estruturais (SEM), visando identificar relações de causalidade, tendo em vista as estimativas acerca das dimensões de tais relações entre variáveis, permitindo testar a consistência do modelo proposto inicialmente, a partir da literatura (Maruyama, 1998). A SEM foi realizada no software SmartPLS versão 3.0. Os resultados estão dispostos a seguir.

## APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Primeiramente, convém esclarecer os parâmetros e critérios que nortearam a operacionalização das AFEs e da SEM. Nas análises fatoriais exploratórias, trabalhou-se com: comunalidade acima de 0,5; KMO acima de 0,6; variância acumulada acima de 60%; *Alpha de Cronbach* acima de



0,5 (Hair-Jr. et al., 2014). Desse modo, das 124 variáveis iniciais, apenas 73 atenderam ao critério. Ao final, as escalas (re)configuraram-se da seguinte forma: Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho com três fatores (condições de trabalho, relações socioprofissionais e organização do trabalho); Escala de Custo Humano no Trabalho com quatro fatores (custo cognitivo, custo físico, custo afetivo moral e custo afetivo emocional); Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho, também com quatro fatores (liberdade de expressão e realização profissional como vivências de prazer; e falta de reconhecimento e esgotamento profissional, como vivências de sofrimento); Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho fechou com três fatores (danos sociais, danos físicos e danos psicológicos); as Escalas de Percepção e Julgamento da Retaliação e de Atitudes em Relação à Retaliação permaneceram com dois fatores, cada uma, sem alteração na composição; e a Escala de Comportamentos Retaliatórios encerrou com dois fatores (boicote/negligência e sabotagem/agressão).

Já na SEM, considerou-se: validade convergente acima de 0,5; validade discriminante, com critérios de Chin acima de 0,6 e de Fornell e Larcker acima de 0,7; o Alpha de Cronbach acima de 0,6 em pesquisas exploratórias, como é o caso aqui; a confiabilidade composta acima de 0,7 (Hair-Jr. et al., 2014); o coeficiente de determinação de Pearson ( $R^2$ ) (abaixo de 0,02 considerado um efeito desprezível, entre 0,02 e 0,13 efeito pequeno, entre 0,13 e 0,26 efeito médio e acima de 0,26 efeito grande) (Ringle et al., 2014); a mensuração da relevância preditiva ( $Q^2$ ) acima de 0,0; e a mensuração do tamanho dos efeitos ( $f^2$ ), sendo os valores abaixo de 0,02 considerado um efeito desprezível, entre 0,02 e 0,15 efeito pequeno, entre 0,15 e 0,35 efeito médio e acima de 0,35 efeito grande (Hair-Jr. et al., 2014). Os valores iniciais da qualidade de ajuste do modelo proposto encontram-se na Tabela I, bem como os resultados de  $R^2$ ,  $Q^2$  e  $f^2$ , explicados adiante, porém nela inseridos em virtude das dimensões do artigo.

**Tabela I - Índices de qualidade de ajuste do modelo proposto**

Construtos	Fatores	AVE	Confiabilidade Composta	Alfa de Cronbach	$R^2$	$Q^2$	$f^2$
Contexto de trabalho	Condições de trabalho	0,688	0,930	0,909	0,000	-	0,558
	Relações socioprofissionais	0,594	0,898	0,863	0,000	-	0,430
	Organização do trabalho	0,758	0,862	0,688	0,000	-	-
Custos humanos no trabalho	Custo cognitivo	0,594	0,911	0,886	0,192	-	-
	Custo afetivo moral	0,636	0,897	0,857	0,173	0,057	0,444
	Custo físico	0,626	0,909	0,881	0,190	0,102	0,474
	Custo afetivo emocional	0,805	0,892	0,764	0,158	-	-

Construtos	Fatores	AVE	Confiabilidade Composta	Alfa de Cronbach	R <sup>2</sup>	Q <sup>2</sup>	f <sup>2</sup>
Prazer no trabalho	Liberdade de expressão	0,695	0,901	0,855	0,248	-	-
	Realização profissional	0,715	0,953	0,943	0,388	0,239	0,635
Sofrimento no trabalho	Falta de reconhecimento	0,688	0,946	0,934	0,514	0,328	0,600
	Esgotamento profissional	0,697	0,920	0,891	0,375	0,226	0,541
Danos relacionados ao trabalho	Danos sociais	0,759	0,904	0,841	0,377	0,249	0,502
	Danos físicos	0,691	0,918	0,888	0,477	0,287	0,495
	Danos psicológicos	0,746	0,946	0,932	0,274	-	-
Percepção e Julgamento da Retaliação	Percepção da retaliação	0,664	0,963	0,958	0,191	0,143	0,611
	Julgamento da retaliação	0,728	0,960	0,953	0,053	0,029	0,650
Atitudes em Relação à Retaliação	Componente afetivo	0,715	0,909	0,866	0,048	-	-
	Componente conativo	0,691	0,899	0,853	0,050	-	-
Comportamentos Retaliatórios	Boicote/Negligência	0,608	0,939	0,928	0,411	0,256	0,502
	Sabotagem/Agressão	0,601	0,923	0,904	0,296	0,331	0,473

O próximo passo foi a avaliação da validade discriminante do modelo estimado de mensuração (critérios de Chin e de Fornell e Larcker), etapa em que foram observadas as recomendações de Ringle *et al.* (2014). Após sua finalização, iniciou-se a análise do modelo estrutural com a avaliação dos coeficientes de determinação de Pearson (R<sup>2</sup>), entendendo-se os níveis dos efeitos conforme já mencionado (Ringle *et al.*, 2014), observáveis na Tabela I.

Logo após a análise do R<sup>2</sup>, verificou-se por meio do teste t de Student se todas as correlações eram significativas. Note-se que sete fatores (organização do trabalho, custo cognitivo, custo afetivo emocional, liberdade de expressão, danos psicológicos, componente afetivo, componente conativo) não apresentaram aderência ao modelo final e foram excluídos, embora inicialmente tenham apresentado validade convergente e discriminante. Considerando apenas os 13 fatores restantes, realizou-se a análise dos outros dois indicadores para qualidade de ajuste do modelo: a validade preditiva (Q<sup>2</sup>) e o tamanho do efeito ou indicador de Cohen (f<sup>2</sup>) (Hair-Jr. *et al.*, 2014), disponíveis na Tabela I.

Finalizada a etapa de avaliação da qualidade do ajuste do modelo, procedeu-se à interpretação dos coeficientes de caminhos ( $\Gamma$ ), cujos resultados, juntamente com os do teste t de Student estão dispostos na Tabela 2.

**Tabela 2 - Resultados dos Testes t de Student e Coeficientes de Caminhos ( $\Gamma$ )**

Relações causais	Teste t de Student	Coeficientes de caminhos ( $\Gamma$ )
Condições de trabalho → Falta de reconhecimento	2,1003	0,111
Condições de trabalho → Custo físico	3,5397	0,282
Relações socioprofissionais → Custo físico	3,6552	0,228
Relações socioprofissionais → Custo afetivo moral	5,4257	0,316
Relações socioprofissionais → Danos sociais	3,6823	0,243
Relações socioprofissionais → Esgotamento profissional	14,1434	0,582
Relações socioprofissionais → Falta de reconhecimento	14,5724	0,644
Relações socioprofissionais → Realização profissional	12,3708	-0,590
Custo físico → Danos físicos	3,2274	0,190
Custo afetivo moral → Danos físicos	2,5241	0,121
Realização profissional → Boicote/Negligência	3,9241	-0,180
Esgotamento profissional → Danos físicos	8,695	0,498
Esgotamento profissional → Danos sociais	6,9908	0,412
Esgotamento profissional → Percepção da retaliação	3,1689	0,242
Esgotamento profissional → Sabotagem/Agressão	2,6835	-0,156
Falta de reconhecimento → Sabotagem/Agressão	2,6649	0,148
Danos físicos → Percepção da retaliação	2,2448	0,171
Danos sociais → Julgamento da retaliação	3,0092	0,214
Danos sociais → Percepção da retaliação	2,0871	0,140
Percepção da retaliação → Boicote/Negligência	10,6824	0,577
Julgamento da retaliação → Sabotagem/Agressão	3,2807	0,157
Boicote/Negligência → Sabotagem/Agressão	20,8551	0,749

Verificou-se por meio do teste t de Student se todas as correlações são significativas (Tabela 2). Conforme Hair Jr. et al. (2014), são aceitáveis valores iguais ou superiores a 1,96. Ringle et al. (2014, p. 68) explicam que “deve-se interpretar que, para os graus de liberdade elevados, valores acima de 1,96 correspondem a p-valores  $\leq 0,05$  (entre -1,96 e +1,96 corresponde à probabilidade de 95% e fora desse intervalo 5%, em uma distribuição normal)”.

A construção do modelo foi conduzida de forma exploratória, verificando as possíveis relações entre prazer, sofrimento, atitudes retaliatórias e retaliação. Buscou-se identificar associações estatisticamente significativas entre custo humano no trabalho, danos relacionados ao trabalho, contexto de trabalho, prazer, sofrimento conduzindo às atitudes retaliatórias e retaliação de fato, na perspectiva dos jovens trabalhadores.

O diagrama de caminhos (Tabela 2) apresenta as relações estatisticamente significativas. Com base nos caminhos obtidos, pode-se inferir que:

- A dimensão condições de trabalho é diretamente proporcional à percepção dos custos físicos, ou seja, aumentando a percepção negativa sobre as condições de trabalho em 1, a percepção dos custos físicos aumenta 28,2%;
- A dimensão condições de trabalho também é diretamente proporcional à falta de reconhecimento, logo, o aumento da percepção negativa sobre as condições de trabalho em 1 aumenta em 11,1% a percepção da falta de reconhecimento;
- As relações socioprofissionais são diretamente proporcionais aos custos físicos, ou seja, o aumento em 1 das relações socioprofissionais leva ao aumento em 22,8% dos custos físicos;
- As relações socioprofissionais são diretamente proporcionais ao aumento do custo afetivo moral, ou seja, quando as relações socioprofissionais aumentam em 1, o custo afetivo moral aumenta em 31,6%;
- As relações socioprofissionais são diretamente proporcionais também aos danos sociais, de forma que o aumento em 1 das relações socioprofissionais leva ao aumento de 24,3% dos danos sociais;
- As relações socioprofissionais são diretamente proporcionais ao esgotamento profissional, ou seja, aumentando as relações socioprofissionais em 1, aumenta o esgotamento profissional em 58,2%;
- As relações socioprofissionais são diretamente proporcionais à falta de reconhecimento, ou seja, aumentando as relações socioprofissionais em 1, aumenta a falta de reconhecimento em 64,4%;
- As relações socioprofissionais são inversamente proporcionais à realização profissional, logo quando as relações socioprofissionais aumentam em 1, a realização profissional diminui em 59%;
- A percepção dos custos físicos é diretamente proporcional à percepção dos danos físicos, logo, aumentando em 1 a percepção dos danos físicos, a percepção dos danos físicos aumenta 19%;
- A percepção do custo afetivo moral é diretamente proporcional à percepção dos danos físicos, ou seja, aumentando a percepção do custo afetivo moral em 1, a percepção dos danos físicos aumenta 12,1%;
- O esgotamento profissional é diretamente proporcional aos danos físicos, ou seja, o aumento em 1 do esgotamento profissional leva ao aumento em 49,8% dos danos físicos;
- O esgotamento profissional é diretamente proporcional também aos danos sociais, de modo que, quando o esgotamento profissional aumenta em 1, os danos sociais aumentam em 41,2%;

- O esgotamento profissional é diretamente proporcional à percepção da retaliação, ou seja, o aumento em I do esgotamento profissional leva ao aumento em 24,2% da percepção da retaliação;
- O esgotamento profissional é inversamente proporcional à sabotagem/agressão, logo, aumentando o esgotamento profissional em I, a sabotagem/agressão diminui em 15,6%;
- A percepção dos danos físicos é diretamente proporcional à percepção da retaliação, ou seja, aumentando a percepção dos danos físicos em I, aumenta em 17,1% a percepção da retaliação;
- A percepção dos danos sociais é diretamente proporcional ao julgamento da retaliação, de modo que, quando a percepção dos danos sociais aumenta em I, o julgamento da retaliação aumenta em 21,4%;
- Os danos sociais também são diretamente proporcionais à percepção da retaliação, sendo assim, quando os danos sociais aumentam em I, a percepção da retaliação aumenta em 14%;
- A falta de reconhecimento é diretamente proporcional à sabotagem/agressão, ou seja, quando a falta de reconhecimento aumenta em I, a sabotagem/agressão aumenta em 14,8%;
- A realização profissional é inversamente proporcional ao boicote/negligência, de forma que o aumento em I da realização profissional diminui em 18% a retaliação como boicote/negligência;
- A percepção da retaliação é diretamente proporcional ao boicote/negligência. À medida que a percepção da retaliação aumenta em I, a retaliação como boicote/negligência aumenta em 57,7%;
- O julgamento da retaliação é diretamente proporcional à sabotagem/agressão. À medida que o julgamento da retaliação aumenta em I, a sabotagem/agressão aumenta em 15,7%;
- A retaliação como boicote/negligência é diretamente proporcional à retaliação como sabotagem/agressão, de modo que, aumentando o boicote/negligência em I, a sabotagem/agressão aumenta em 74,9%.

Em suma, um aumento nos danos sociais aumenta a percepção e o julgamento da retaliação como mais frequentes e injustas, respectivamente; um aumento nos danos físicos aumenta a percepção da retaliação como mais frequente; um aumento no esgotamento profissional aumenta a percepção de frequência da retaliação, porém diminui os comportamentos efetivos de sabotagem/agressão, o que pode decorrer em função tanto do cansaço físico e emocional, quanto pelo receio desses jovens se tornarem alvo de (outras) retaliações; já uma maior falta de reconhecimento leva ao aumento dos comportamentos de sabotagem/agressão, o que indica que, para os jovens respondentes, a vivência de sofrimento relativa ao reconhecimento é mais impactante que o esgotamento em termos de comportamentos retaliatórios efetivos; por fim, um aumento na vivência de prazer relacionada à realização profissional diminui os comportamentos de retaliação como boicote/negligência.

Entende-se, portanto, o jovem trabalhador pesquisado, ao perceber a ocorrência de retaliação na sua organização, tende a desenvolver atitudes sutis de retaliação, a princípio. Com o passar do tempo e possíveis agravos, as situações injustas, de retaliação e de sofrimento os levariam para condutas mais ostensivas, agressivas e flagrantes de retaliação.

Analisando o fator relações socioprofissionais, cabe salientar que os itens do questionário referentes às relações socioprofissionais retratam aspectos negativos a serem avaliados como 1 = nunca e 5 = sempre, e alguns exemplos são: i) A autonomia é inexistente; ii) Os funcionários são excluídos das decisões; iii) Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados, entre outras. Desse modo, seu aumento significa maiores dificuldades de relacionamento e comunicação com chefe e colegas de trabalho.

Assim, observam-se cinco relações diretamente proporcionais entre as relações socioprofissionais e as seguintes dimensões: custo físico, custo afetivo moral, danos sociais, esgotamento profissional e falta de reconhecimento, ou seja, um aumento no fator relações socioprofissionais aumenta a percepção dessas dimensões pelos jovens trabalhadores. Já a relação inversamente proporcional foi observada entre relações socioprofissionais e realização profissional, de modo que o aumento da percepção das relações socioprofissionais diminui a realização profissional dos jovens abordados.

O fato de que a maioria dos jovens valorizar as relações com chefe e colegas de trabalho, visto que quanto melhor é a percepção das relações socioprofissionais, menor é a percepção das dimensões custo físico, custo afetivo moral, danos sociais, esgotamento profissional e falta de reconhecimento, é corroborada por Anchieta *et al.* (2011), pois, ao analisarem a dimensão relações profissionais, observaram que somente os mais jovens participantes do estudo (com idade inferior a 28 anos) em sua maioria, as consideram como satisfatório esse aspecto.

Esse resultado corrobora os achados de Barbosa e Paiva (2018), em cuja pesquisa a maioria dos jovens entrevistados citou como fontes de prazer os aspectos ligados às interações sociais e profissionais desenvolvidas.

Além disso, quanto maior a percepção de falta de reconhecimento, maior é a propensão à retaliação sabotagem/agressão. Pode-se inferir que a falta de reconhecimento ocorre em razão do cargo que os jovens aprendizes ocupam. Para os mais jovens, a busca por reconhecimento é vista como forma de se manterem e solidificarem na profissão (Martins & Honório, 2014), e, no caso, os jovens aprendizes abordados almejam, além do reconhecimento, uma possível contratação efetiva pela empresa na qual atuam.

Por outro lado, a realização profissional que é uma dimensão relacionada ao prazer associou-se de forma inversa ao boicote/negligência. Ou seja, quanto maior a realização do jovem no trabalho, menor possibilidade de apresentar comportamento retaliatório, principalmente em forma de sabotagem/agressão que se trata dos atos agressivos e explícitos. Pode-se inferir que o indivíduo realizado em seu trabalho possui menor propensão a retaliar.

Observou-se que o aumento na percepção da retaliação gera mais comportamentos de boicote/negligência. Os jovens trabalhadores, quando percebem a retaliação, provavelmente sentem-se mais à vontade para também emitirem tais comportamentos, se julgarem necessário. Acredita-se que comportamentos de boicote/negligência sejam mais comuns por se tratarem de atos sutis. Ademais, quanto mais os jovens julgam como justos comportamentos retaliatórios em reação à percepção de injustiça, mais comportamentos retaliatórios de sabotagem/agressão acontecem, ou seja, atos explícitos de retaliação. O fechamento do modelo exploratório foi demonstrado na relação de aumento do boicote/negligência diretamente proporcional à sabotagem/agressão.

Uma vez indignados com a injustiça, os jovens podem apresentar comportamentos sutis de retaliação, no entanto, com o passar o tempo, a situação pode se agravar, conduzindo-os à retaliação explícita e/ou agressiva.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste artigo foi analisar a influência do prazer e do sofrimento no trabalho nas atitudes retaliatórias e na retaliação efetiva de jovens aprendizes. Para tanto, a pesquisa pautou-se, principalmente, nas referências conceituais que pautam o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) de Mendes e Ferreira (2007), a Escala de Percepção e Julgamento da Retaliação Organizacional (EPJR) e a Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO) de Mendonça (2008), e a escala de estratégias de enfrentamento desenvolvida por Ferreira (2018).

Em termos metodológicos, foi conduzida uma pesquisa de natureza descritiva e abordagem quantitativa. O desenvolvimento da pesquisa deu-se nos moldes de estudo de caso. A coleta de dados foi feita através de questionários e os dados foram submetidos à análise estatística multivariada: análise fatorial exploratória e modelagem de equações estruturais.

O objetivo foi alcançado e, por meio da modelagem de equações estruturais (SEM), vinte e duas relações foram validadas no modelo final ajustado e sete delas relacionam as dimensões de prazer e sofrimento às dimensões de atitudes retaliatórias e retaliação.

Os resultados obtidos reforçam a literatura no que tange ao pressuposto de que aspectos relacionados ao sofrimento podem levar a atitudes retaliatórias e retaliação; por outro lado, elementos de prazer conectados à realização profissional promove a diminuição da retaliação. Esse achado deve ser compreendido considerando-se a realidade de vulnerabilidade vivenciada por esses jovens abordados nesta pesquisa, que enfrentam diversas dificuldades em se inserir no mercado de trabalho, amenizadas pela assistência do ESPRO, a qual é necessária em função de políticas públicas que focalizam essa situação, em específico. Assim sendo, percebe-se que os dados aqui apresentados ensejam uma reflexão mais ampla, em torno dessas políticas inclusivas que visam o desenvolvimento de capacidades e competências nos jovens para adentrarem o mercado de trabalho de modo mais adequado e produtivo. No entanto, em contextos de risco que propiciam sofrimentos e danos, a retaliação toma outras dimensões e, certamente, a aprendizagem é comprometida. Assim sendo, não há como pensar sobre prazer, sofrimento e retaliação de jovens trabalhadores sem propor revisões e aprofundamentos nas políticas públicas que regem esse tipo de vínculo de trabalho.

Logo, as contribuições teóricas do estudo (proposição e validação de um modelo integrado de análise dos referidos construtos, mudanças na configuração dos fatores das escalas do ITRA, devido provavelmente ao público diferenciado abordado, bem como o refinamento das percepções de questões relacionadas à retaliação) estendem-se para além dos propósitos gerencialistas a que usualmente se propõem, transitando para outros espaços de discussão que podem (e devem) englobar organizações, instituições de ensino profissionalizante, Estado e academia,

dadas as responsabilidades e capacidades de contribuição de cada uma dessas instâncias com a formação de jovens trabalhadores. O ESPRO, por exemplo, pode aprofundar o entendimento sobre os jovens que acompanham, criando novas estratégias de acompanhamento para aqueles que possivelmente sofrem e adoecem no trabalho, auxiliando-os a compreender e lidar melhor com suas realidades laborais.

Apesar das contribuições mencionadas, apontam-se limitações do estudo, como o fato de ter sido realizado em apenas uma unidade do ESPRO de uma capital brasileira específica. Deve-se considerar também que os temas abordados, principalmente sofrimento e retaliação, são difíceis de serem mensurados e relatados, ensejando inserções de pesquisa de cunho qualitativo. Por se tratar de jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica e, provavelmente, em sua primeira experiência de trabalho formal, involuntariamente as situações injustas e aspectos de sofrimento podem ter sido naturalizadas e mesmo romantizadas, pois consideram a oportunidade como jovem aprendiz o primeiro passo e uma (grande) oportunidade para alcançar melhores condições de vida.

Diante disso, sugere-se, ainda, a realização de pesquisas com jovens de outras localidades e diferentes realidades sociais, econômicas e culturais, viabilizando estudos comparativos, já que as juventudes são diversas. Outros estudos também podem ser realizados com profissionais de outras faixas etárias e categorias ocupacionais, considerando-se as pluralidades geracionais e outras possibilidades de inserção de jovens no mercado de trabalho, para além da Lei da Aprendizagem e outras correlatas. Nesse sentido, há que se repensar as próprias escalas utilizadas, já que sua validação inicial foi realizada com outros públicos e podem ser aperfeiçoadas visando os jovens trabalhadores, especialmente.

## REFERÊNCIAS

- Anchieta, V. C. C., Galinkin, A. L., Mendes, A. M. B., & Neiva, E. R. (2011). Trabalho e Riscos de Adoecimento: Um Estudo entre Policiais Civis. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(2), 199-208.
- Barbosa, J. K. D., & Paiva, K. C. M. (2018). Temos Todo Tempo do Mundo? Um Estudo Sobre Percepções Temporais, Prazer e Sofrimento com Jovens Trabalhadores. *XLII Encontro da ANPAD – EnANPAD*, Curitiba, Brasil.
- Barreto, L. K. S. et al. (2016). Trabalho, Prazer e Sofrimento na Hotelaria. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 10(4), 63-79.
- Brasil. (2000). *Lei nº 10.097*. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm). Último acesso em 31 janeiro, 2020.
- Brasil. (2018). *Decreto nº 9.579*. Disponível em <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/decreto-9579-2018.htm>. Último acesso em 31 janeiro, 2020.
- Brito, M. M. L. (2006). *Juventude, pobreza e trabalho: desafios para o mundo contemporâneo*. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Sociedade), Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza.
- Callefi, J. S., & Mello Neto, G. A. R. (2019). Mão-de-Obra Barata: O Sofrimento no Trabalho de Estagiários. *Revista Pretexto*, 20(3), 22-35.
- Colet, D. S., & Mozzato, A. R. (2021). A dinâmica da diversidade geracional nas organizações: estudo multicaseos. *Desenvolve - Revista de Gestão do Unilasalle*, 10(1), 1-16.
- Corrochano, M. C. (2013). Jovens trabalhadores: expectativas de acesso ao ensino superior. *Avaliação (Campinas)*, 18(1), 23-44.
- Costa, S. D. M., Marques, E. M. I., & Ferreira, A. C. C. (2020). Entre os Sentidos do Trabalho, Prazer e Sofrimento: Um Estudo Baseado na Perspectiva de Jovens Trabalhadores-Estudantes. *Revista Gestão Organizacional*, 13(1), 64-85.



- 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.
- Dejours, C. (1996). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: Chanlat, J. F. *O indivíduo na organização* (pp. 149-173). São Paulo: Atlas.
- Dejours C. (2009). *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré.
- Ferreira, J. M. P. (2018). *Modelo relacional de análise de percepções de injustiça, estresse ocupacional e retaliação em organizações: um estudo com jovens trabalhadores*. 2018. Tese (Doutorado em Administração), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Ferreira, J. M. P. et al. (2018). Proposição de Modelo Relacional entre Estresse Ocupacional, Percepções de Justiça e Retaliação em Organizações: um Estudo com Jovens Trabalhadores. *XLII Encontro da ANPAD – EnANPAD*, Curitiba, Brasil.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2001). “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer - sofrimento no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6(1), 93-104.
- 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.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.
- Hair-Jr., J. F. et al. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Hair-Jr., J. F. et al. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Lara, S. M. et al. (2019). Justiça, Prazer e Sofrimento em Organizações: um Estudo com Jovens Trabalhadores. *XLIII Encontro da ANPAD – EnANPAD*, São Paulo, Brasil.
- Martins, A. A. V., & Honório, L. C. (2014). Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. *Organizações & Sociedade*, 21(68), 835-852.
- Maruyama, G. M. (1998). *Basics of Structural Equation Modeling*. Thousand Oaks: Sage.
- Mendes, A. M. (1999). *Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional*. Tese de doutorado não publicada. Universidade de Brasília, Brasília.
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: Mendes, A. M. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho* (pp. 23-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Ferreira, M. C. (2007). Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: Mendes, A. M. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho* (pp. 111-126). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Tamayo, A. (2001). Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, 6(1), 39-46.
- Mendonça, H. et al. (2004). Percepção e julgamento da retaliação organizacional: construção e validação fatorial de um instrumento. *Estudos de Psicologia*, 9(3), 543-551.
- Mendonça, H., & Mendes, A. M. (2005). Experiências de injustiça, sofrimento e retaliação no contexto de uma organização pública do estado de Goiás. *Psicologia em Estudo*, 10(3), 489-498.
- Mendonça, H., & Tamayo, A. (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.
- Moraes, R. D. et al. (2012). Prazer no Trabalho: O Lugar da Autonomia. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(2), 217-228.
- Moura, L. S. (2017). Juventude e Trabalho: O Sentido do Trabalho para o Jovem Aprendiz. *Revista Científica da FASETE*, 1(14), 216-227.
- Milhorne, J. C., & Rowe, D. E. O. (2020). Gerações Brasileiras: Uma Proposta de Classificações a Partir de Eventos Históricos Marcantes. In: Encontro da ANPAD – EnANPAD, 44., 2020, online. Anais... ANPAD.
- Paiva, K. C. M. (2013). Valores organizacionais em e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. *Tourism & Management Studies*, 9(2), 100-106.
- Paiva, K. C. M. et al. (2013). Estresse Ocupacional e Burnout de Jovens Trabalhadores. *XXXVII Encontro da ANPAD – EnANPAD*, Rio de Janeiro, Brasil.
- 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.
- Ringle, C. M. et al. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing - REMark*, 13(2), 56-73.

- Ribeiro, R., & Neder, H. D. (2009). Juventude(s): desocupação, pobreza e escolaridade. *Nova Economia*, 9(3), 475-506.
- 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.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443.
- Silva, E. B., Costa, I. S. A., Freitas, J. A. S. B., & Salles, D. M. R. (2019). Meteoro da Ilusão: Sentidos do Trabalho para Jovens Gerentes de Bancos Públicos. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(Edição Especial), 765-782.
- Townsend, J. et al. (2000). Employee retaliation: the neglected consequences of poor leader - member Exchange relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 38(4), 457-463.
- Tucker, S., & Loughlin, C. (2006). Young workers. In: Kelloway, E. K. et al. (Eds.). *Handbook of Workplace Violence* (pp. 417-444). Thousand Oaks: Sage.
- Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.