



Revista de Administração e Contabilidade

Volume 9, número 1

Feira de Santana, janeiro/abril 2017, p.14 – 23

ISSN: 2177-8426

**Análise dos afastamentos de Saúde de uma Universidade sobre o foco da
Justiça Organizacional.**

*Analysis of Clearances Health of a University on the focus of Organizational
Justice.*

**Marcelo da Silva Schuster
Valeria da Veiga Dias
Luciana Flores Battistella**

Resumo

O ambiente percebido como justo é importante para a saúde dos colaboradores e respectiva manutenção de resultados organizacionais. A intenção desse estudo foi verificar se existe alguma ligação entre os períodos de greve, consideradas manifestação contra condição injusta, e a quantidade de afastamentos do trabalho. Para isso foi realizado um estudo exploratório com coleta dos dados secundários a partir de um levantamento dos indicadores de saúde e segurança no trabalho em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) no período de 2007-2012. A coleta de dados se deu por meio da extração de dados dos registros da instituição que foram inseridos no Microsoft Excel com intuito de estratificá-los em meses e anos para posterior análise. Notaram-se por meio dos números levantados de Licenças para Tratamento de Saúde (LTS), Licenças de Acidente de Serviço (LAS) e Registro de Acidente de Serviço (RAS), que a maior quantidade está associada à saúde do próprio servidor e considerando os períodos analisado há indícios de que esses números podem estar ligados aos períodos de greves realizadas pelos servidores públicos federais da educação, nos anos de 2007, 2011 e 2012, correspondendo a reivindicações de Justiça Organizacional.

Palavras Chave: Justiça Organizacional; Serviço Público; Justiça Distributiva, Saúde.

Abstract

The environment perceived as fair is important for the health of its employees and maintaining organizational outcomes. The intent of this study was to determine whether there is any connection between periods of strike, considered protest against unfair condition, and the number of absences from work. For this exploratory study was conducted with secondary data collection from a survey of indicators of health and safety at work in a Federal Institution of Higher Learning (IFES) in 2007-2012. Data collection was done through the extraction of data records of the institution were entered into Microsoft Excel aiming to stratify them into months and years for further analysis. It was noted by the numbers raised License for Health Care (LTS), Licenses Accident Service (LAS) and Registration Accident

Service (RAS), which is the largest amount associated with health of the server itself, and considering the periods analyzed is no evidence that these numbers can be linked to periods of strikes carried out by federal public education in the years 2007, 2011 and 2012, corresponding to claims of Organizational Justice.

Keywords: Organizational Justice, Public Service; Distributive Justice, Health

1. INTRODUÇÃO

A relação entre os colaboradores e a organização afeta todos os aspectos da estrutura organizacional, passando pela percepção dos colaboradores em relação a distribuição de recompensas, procedimentos adotados na organização, tratamento perante os supervisores e o retorno recebido em relação ao esforço despendido (BATTISTELLA; SCHUSTER; DIAS, 2012)

Corroborando com essa questão alguns autores afirmam que quando o ambiente organizacional percebido como justo pode trazer uma maior aceitação de autoridade, confiança, controle e prestação de contas (COHEN-CHARASH; SPECTOR, 2001; GREENBERG; SCOTT, 1996 apud HEPONIEMI et al., 2007). Já Lindfors et al. (2009) afirmam que quando o ambiente é percebido de modo injusto pode levar os colaboradores ao desenvolvimento de problemas de saúde.

Elovainio et al. (2010) destaca que essa percepção do ambiente de trabalho como injusto seguido de eventos estressantes neste ambiente podem causar impactos na saúde dos trabalhadores e ainda resultarem em conseqüências para a organização, tais como faltas ao trabalho e comportamentos contraproducentes.

Para Oliveira (2006) as organizações precisam atentar para tais questões, uma vez que os trabalhadores permanecem um grande número de horas no ambiente interno da organização e se o mesmo não sentir-se bem, não terá como desenvolver bem suas atividades.

A informação a respeito de um ambiente ou organização constitui-se em elemento essencial na gestão em qualquer organização. A informação pode ser condensada em forma de indicadores diversos que fornecem subsídios para ações específicas. A mensuração do bem estar no trabalho é resultante de uma série de aspectos, entre eles, a justiça organizacional. Os indicadores de saúde, da mesma forma, mensura reflexos do ambiente e da interação do mesmo com as pessoas. Um dos indicadores de saúde é a quantidade de afastamentos do posto de trabalho, em suas causas, quantidade e freqüência. Tais indicadores podem apontar para a necessidade de revisão de questões ambientais, estruturais ou estratégicas que envolvam os trabalhadores.

As Instituições Públicas apresentam suas regras de gestão definidas pelo governo, ao qual institui as leis, estes índices não são mensurados e a preocupação com o processo de controle e melhorias ficam em segundo plano, dificultando a melhora no ambiente de trabalho.

Considerando a importância do ambiente percebido como justo para a saúde organizacional e que as greves são uma manifestação relacionada com injustiças ligadas á prática do trabalho, o presente estudo tem por objetivo realizar um levantamento dos indicadores de saúde e segurança no trabalho em uma Instituição de Ensino Público Federal

(IFES) no período de 2007-2012 e verificar se existe relação entre os períodos de greve, manifestação contra condição injusta, e a quantidade de afastamentos do trabalho.

Com base na concepção da justiça organizacional e nas exigências de que as organizações públicas atentem para essa questão é que se constitui a importância deste artigo organizado em cinco seções: (i) introdução, (ii) referencial teórico, (iii) metodologia, (iv) resultados e análises e (v) considerações finais.

2. AMBIENTE ORGANIZACIONAL JUSTO

O ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo é concebido pela percepção dos colaboradores da organização o qual segundo Elovainio et al. (2004) não é independente, sendo, portanto, compartilhadas entre o grupo.

Kouvonen et al. (2008) afirmam que quando essas percepções de grupo são negativas podem representar uma fonte de estresse e reações emocionais negativas no trabalho que podem vir a contribuir para problemas de saúde e de risco à saúde comportamentos. Richards et al. (2000 apud ELOVAINIO et al., 2004) corrobora acrescentando que além dessas reações podem surgir emoções negativas, falta de atenção, diminuição da atenção levando a acidentes no ambiente de trabalho.

Cole et al. (2010) afirmam que quanto menor for a percepção de tratamento justo da organização com seus trabalhadores mais encorajados estes trabalhadores se sentem a duvidar de sua capacidade para fazer em face de tais injustiças. Desta forma podem funcionar como estressores no local de trabalho, provocando uma cadeia de eventos desfavoráveis, que inclui reações de estresse na forma de exaustão emocional e retirada organizacional subsequente, assim, as organizações (e seus agentes) podem minimizar estressores potenciais positivos, promovendo ambientes sociais e estabelecendo normas fortes de imparcialidade.

Moorman (1991 apud MAIA 2005) conceitua justiça organizacional (organizational fairness) como a percepção dos colaboradores sobre o tratamento recebido no trabalho e de forma que outras variáveis relacionadas ao trabalho podem ser influenciadas neste processo. A literatura de justiça organizacional remete a década de 1960 e foi primeiramente debatida por Homans (1958) considerando que o justo é aquilo que é proporcional ao esforço despendido. Adams (1963) considerou a distribuição dos resultados e recompensas em relação com a proporção de esforço percebido pelos trabalhadores e as comparações com seus colegas e em 1965, Adams (1965) evidenciou as percepções dos trabalhadores e inequidade nas distribuições, o que ficou conhecido como a Teoria da Equidade, onde considera o aspecto de distribuição das recompensas em relação ao esforço despendido pelo colaborador.

Esses estudos foram à base para a dimensão da justiça distributiva da teoria da justiça organizacional, que Rego e Souto (2002) afirmam focalizar nos fins alcançados ou obtidos, referente aos salários, promoções, sanções disciplinares, fatia orçamental atribuída às unidades organizacionais, lucros distribuídos aos trabalhadores.

Corroborando Colquitt (2001) descreve a justiça Distributiva como a busca dos objetivos de uma situação particular, como a maximização da produtividade ou a cooperação através de normas implícitas de repartição, como a equidade ou igualdade.

Nas instituições públicas as distribuições mencionadas na justiça distributiva, são alteradas somente perante leis, pois os salários e suas bases são estruturados em lei e não recebem reajustes a não ser que seja revista esta lei, o que pode gerar um sentimento de injustiça organizacional para os servidores públicos.

No presente artigo, destacamos o papel do tratamento justo dos colaboradores das organizações, com foco nos indicadores de saúde e segurança do trabalhador, através dos índices de afastamentos de saúde dos servidores.

3. MÉTODO

A organização estudada neste artigo é uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) que possui oito unidades de ensino no campus sede e duas unidades descentralizadas, um hospital veterinário, além de um Hospital Universitário que é referência em sua região. Sua estrutura administrativa possui oito Pró-Reitorias, e outros órgãos complementares de apoio administrativo.

Tal instituição possui um quadro de 4550 servidores, sendo composto por duas classes de profissionais distintas: 2769 são técnicos administrativos em educação e 1781 são docentes. Seu quadro de alunos é de 24.439, distribuídos entre os cursos de ensino médio, técnico, graduação e pós-graduação oferecidos pela instituição (Relatório gerencial da instituição, 2012).

A pesquisa se propôs a estudar a evolução dos afastamentos relacionados à saúde dos servidores, investigando se existe a relação com a justiça organizacional. A pesquisa é do tipo exploratório com análise predominantemente quantitativa que segundo Malhotra (2012) é o método ideal quando se pretende se sabe exatamente o que deseja medir e escolher um método de levantamento em capaz de fornecer informações completas e precisas de forma eficiente.

Os dados de pesquisa referem-se ao período de 2007 a 2012 verificando os indicadores de saúde e segurança do trabalho que geram afastamento do posto de trabalho: Licenças para Tratamento de Saúde (LTS) e Licenças de Acidente de Serviço (LAS), conforme Quadro 1. Também foram verificados os Registros de Acidente de Serviço (RAS) que não geram afastamento do posto de trabalho que podem ser chamado de “quase acidente”¹.

Tratamento de Saúde		Acidente em Serviço	
Licença Tratamento de Saúde (LTS)	Licença de Acidente de Serviço (LAS)	Registro de Acidente de Serviço (RAS)	
Com afastamento	Com afastamento	Sem afastamento	
Art. 202. Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.	Art. 212. Configura acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido.		

Quadro 1 – Descrição dos indicadores analisados

Fonte: BRASIL (1990).

Para a análise foram utilizadas as proposições de Heponiemi et al. (2011); Spell e Arnold (2007); Ybema e Van Den Bos (2010); Cole et al. (2010); Elovainio et al. (2010) que

¹ Um incidente onde não ocorra doença, lesão, danos ou outras perdas (BSI, 2007).

quando a justiça distributiva é percebida como baixa os colaboradores podem deparar-se com problemas de saúde e podem levar a afastamentos do trabalho.

Para a análise dos indicadores de justiça distributiva serão utilizadas as reivindicações de melhorias das condições de trabalho e reposição de perdas salariais, que deflagraram os movimentos de greve nos anos de 2007, 2011 e 2012.

Para o desenvolvimento do presente estudo foram coletados dados secundários, a partir das informações contidas nos registros da organização. A coleta de dados se deu por meio da extração de dados dos registros da instituição que foram inseridos no Microsoft Excel com intuito de estratificá-los em meses e anos para posterior análise.

Os dados foram dispostos em tabelas dinâmicas, o que possibilitou o cruzamento de dados referente à evolução das ocorrências ao longo dos meses e anos considerando os indicadores propostos. Numa segunda fase foi realizada a análise integrada de tais dados, visando realizar cruzamentos entre as informações permitindo um estudo comparativo e análises posteriores com base no referencial teórico.

4. RESULTADOS E ANÁLISES

Os resultados serão apresentados em duas seções, uma relacionada aos indicadores de saúde e segurança no trabalho e outro classificados por categorias, ou seja, docentes e técnicos administrativos.

4.1 Indicadores de Saúde e Segurança

Para a mensuração dos indicadores de saúde e segurança na instituição foram realizados levantamentos de dados referentes a três categorias de indicadores conforme explanado na seção 3. A tabela 1 apresenta os números de cada um dos tipos analisados, ocorrências (número de registros que pode não resultar em afastamento), o número de dias de afastamento resultantes da licença e a quantidade de pessoas relacionadas aos números de ocorrências² e dias afastados.

Para melhor apresentação os dados foram condensados no período estudado, ou seja, de 2007 a 2012, desta forma é possível visualizá-los na tabela 1:

Tabela 1 - Categorias de Licenças – Ocorrências, Pessoas e Dias de afastamentos (ano)

		2007	2008	2009	2010	2011	2012
LTS	Ocorrências	2392	3116	2669	2280	2243	2822
	Dias	45993	55318	47903	39980	43872	52436
	Pessoas	826	960	970	927	925	1161
LAS	Ocorrências	75	59	51	26	23	63
	Dias	1702	1104	1184	673	657	2073
	Pessoas	30	22	27	16	17	32
RAS	Ocorrências	50	46	49	35	67	43
	Dias	0	0	0	0	0	0
	Pessoas	46	43	46	33	61	43

Fonte: elaborado pelos autores com base em dados de pesquisa

² Número de incidências de uma mesma licença

De maneira geral é possível observar que o número de ocorrências em LTS é muito maior que os demais, o que pode ser explicado por este tipo de licença caracterizar a necessidade de afastamento do servidor por motivo de tratamento da própria saúde, enquanto durar a limitação laborativa.

Segundo Elovainio et al. (2010) eventos estressantes da vida dos trabalhadores podem, quando sua percepção de justiça no ambiente organizacional for baixa, exacerbar dificuldades de relacionamento no trabalho, gerando comportamentos contraproducentes e ter impacto na saúde dos trabalhadores, resultando entre outras consequências em faltas ao trabalho.

Nos anos de 2007 e 2008 foi possível evidenciar os níveis mais elevados de licenças, tanto em ocorrências quanto em dias ou pessoas que se afastaram do trabalho por motivos ligados à saúde, após esse período os números apresentam uma queda gradual até o ano de 2011, quando começam a elevar-se novamente.

Considerando os períodos analisado nota-se que há indícios de que esses números podem estar ligados aos períodos de greves realizadas pelos servidores públicos federais da educação, nos anos de 2007, 2011 e 2012. Nestas manifestações identificaram-se insatisfações relacionadas à reposição salarial, plano de carreira e condições de trabalho, o que pode ser identificado como elementos de composição da percepção de justiça distributiva.

No ano de 2007 ocorreu um acordo com o governo para um plano de reposição salarial e de servidores do quadro de trabalho das instituições, começando a vigorar este acordo em meados do ano de 2008. A reposição ocorreu de forma parcelada em 2008, 2009 e 2010, o que pode ter influenciado a saúde dos trabalhadores e a redução no número de licenças apresentadas, corroborando com os achados de Ybema e Van Den Bos (2010) que destacam que quando a justiça distributiva aumenta, ela contribui para diminuir as faltas por doença.

No ano de 2011, uma nova greve foi deflagrada pelos técnicos administrativos em educação, permanecendo por 100 dias, o governo não aceitou negociar com a categoria, o que pode ser um indicador do aumento dos afastamentos por LTS em 2011 e 2012, tanto em número de dias quanto em ocorrências e pessoas afastadas, corroborando com os resultados de Elovainio et al. (2010) que encontraram resultados indicando que quando a justiça distributiva é percebida como baixa, as faltas ao trabalho por doenças tendem a aumentar.

Em 2012 novamente foi realizada uma greve, o que para Kouvonen et al. (2008) pode influenciar na percepção de Justiça Organizacional gerando um aumento na tensão ocupacional e reações emocionais negativas, ocasionando problemas de saúde, o que pode ser constatado pela elevação no número de ocorrências de LTS, LAS e na quantidade de dias e de pessoas afastadas.

4.2 Indicadores por Categorias de Trabalhadores

A organização analisada é uma instituição de ensino superior público federal, para melhor análise os servidores foram classificados conforme seus planos de carreira, ou seja, Docentes e Técnicos Administrativos em Educação. A concentração maior de licenças fica a cargo dos técnicos administrativos em educação, uma vez que esses correspondem a um percentual maior de servidores da instituição, conforme tabela 2.

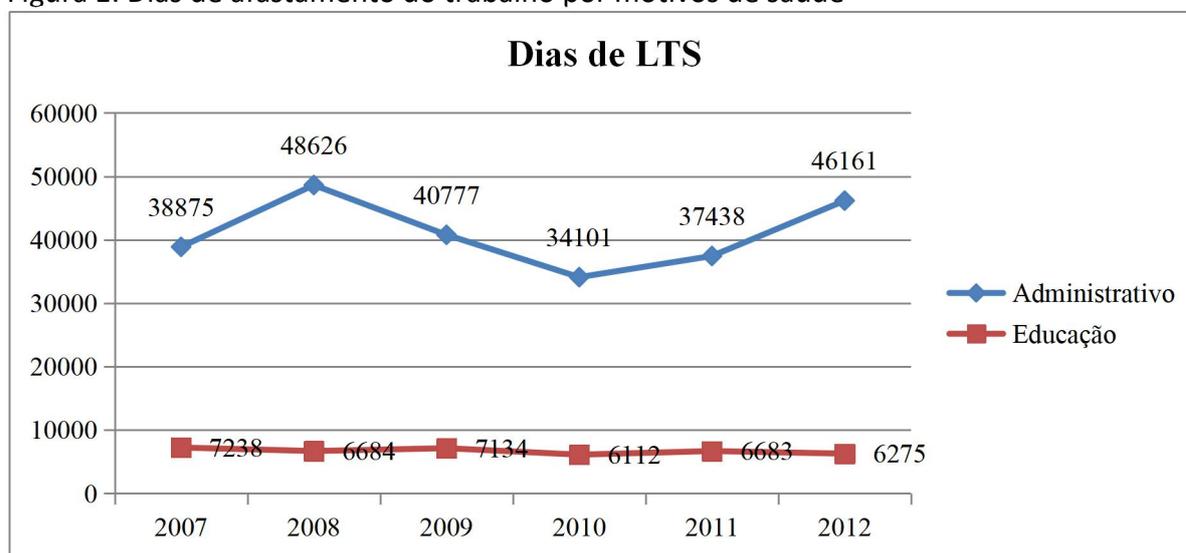
Tabela 2 - Afastamentos para tratamento de Saúde

Categoria		2007	2008	2009	2010	2011	2012
Dias	Administrativo	38875	48626	40777	34101	37438	46161
	Educação	7238	6684	7134	6112	6683	6275
Pessoas	Administrativo	732	870	884	833	822	1046
	Educação	97	91	89	95	105	119
Ocorrências	Administrativo	2237	2937	2486	2113	2070	2696
	Educação	179	178	184	169	183	182

Fonte: dados da pesquisa

Nos anos de 2007, 2011 e 2012 foram realizadas greves pelos servidores classificados como administrativos, conforme Figura 1. O elevado número de dias de afastamentos destes servidores em 2007 e 2008 pode estar associado à percepção de justiça organizacional, já que as reivindicações de 2007 começaram a ser atendidas a partir da metade do ano de 2008, e nos anos posteriores há decréscimo no número de dias de afastamentos por motivo de saúde.

Figura 1: Dias de afastamento do trabalho por motivos de saúde



Fonte: dados da pesquisa

Os docentes, representados pela categoria Educação na Figura 1, realizaram greves em 2007 e 2012. No ano de 2011, mesmo sem greve houve uma reposição salarial de 5%, essa categoria parece não apresentar associação entre a saúde e os dias de afastamento do trabalho para tratamento de saúde, o que se confirmou nos estudos de Lawson, Noblet e Rodwell (2009), ou seja, não foi possível relacionar a justiça com a variância na saúde.

Quanto às ocorrências podemos perceber a mesma associação da análise realizada no parágrafo anterior, o que difere são o número de pessoas que se afastaram para cuidar da própria saúde, apresenta uma evolução tanto nos servidores da categoria da educação quanto nos servidores administrativos, o que pode refletir a uma associação da percepção de justiça relacional baixa em uma outra dimensão além da distributiva. Kouvonen et al. (2008) afirmam que quando a justiça organizacional é percebida como baixa, a tensão ocupacional e as reações emocionais negativas tendem a aumentar ocasionando problemas de saúde.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em relação à proposta deste estudo que envolve um levantamento relacionado aos indicadores de saúde de uma instituição federal, evidenciou-se que apesar da existência dos mesmos, essa informação não é convertida em indicadores que possam ser fonte para tomada de decisão. Pretendeu-se ainda verificar se os períodos de greve, considerados movimentos motivados pela sensação de injustiça referente a alguma situação ou condição podem ser de alguma forma associados aos afastamentos no trabalho.

Notou-se por meio dos números levantados que a maior quantidade de licenças refere-se às LTS (licença para tratamento de saúde) que estão associadas à saúde do próprio servidor e considerando os períodos analisado há indícios de que esses números podem estar ligados aos períodos de greves realizadas pelos servidores públicos federais da educação, nos anos de 2007, 2011 e 2012. Nestas manifestações identificaram-se insatisfações relacionadas à reposição salarial, plano de carreira e condições de trabalho, o que pode ser identificado como elementos de composição da percepção de justiça distributiva.

Foi possível ainda identificar que há convergência entre os períodos de greve e a quantidade de dias de afastamento de servidores, principalmente aqueles classificados como administrativos. Verificou-se ainda certa diferença entre comportamentos de servidores da educação e administrativos, o que pode configurar em diferentes tratamentos e percepções junto ao governo, desta forma a questão relacionada a justiça organizacional pode ser um elemento para ser estudado.

Sendo assim, o estudo contribui para o desenvolvimento do tema Justiça Organizacional, uma vez que suas consequências podem ser associadas a questões como saúde dos trabalhadores, pois quando a insatisfação com a justiça organizacional é exacerbada (neste caso a existência de greve) as licenças para tratamento de saúde variam conforme os resultados das reivindicações.

Para estudos futuros recomenda-se a utilização de escalas para a mensuração de justiça organizacional em períodos de greve para verificar associações diretas, além de estudos longitudinais de forma a conhecer a evolução das consequências desses assuntos, além de pesquisas que associem com outros temas do comportamento organizacional, como Burnout, satisfação no trabalho, liderança e comprometimento organizacional.

REFERENCIAS

ADAMS, J. S. Towards an understanding of inequity. **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, US, v. 67, n. 5, p. 422-436, 1963. ISSN 0096-851X(Print).

_____. Inequity In Social Exchange. In: LEONARD, B. (Ed.). *Advances in Experimental Social Psychology*: **Academic Press**, v.2, 1965. p.267-299. ISBN 0065-2601.

BATTISTELLA, L. F.; SCHUSTER, M. D. S.; DIAS, V. D. V. Análise da Evolução das Publicações do Tema Justiça Organizacional no Brasil: um Estudo Bibliométrico nos Eventos da ANPAD e do SEMEAD. **Estudos do ISCA**, v. 4, n. SÉRIE IV, 2012. ISSN 1646-4850. Disponível em: < <http://revistas.ua.pt/index.php/estudosdoisca/article/view/2026/1892> >.

BRASIL. LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990: Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, 1990. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm >. Acesso em: 03.10.2012.

COLE, M. S. et al. Organizational Justice and Individuals' Withdrawal: Unlocking the Influence of Emotional Exhaustion. **Journal of Management Studies**, v. 47, n. 3, p. 367-390, May 2010. ISSN 0022-2380. Disponível em: < <Go to ISI>://WOS:000275334800001 >.

COLQUITT, J. A. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 3, p. 386-400, Jun 2001. ISSN 0021-9010. Disponível em: < <Go to ISI>://WOS:000170878300002 >.

ELOVAINIO, M. et al. Does organisational justice protect from sickness absence following a major life. **J Epidemiol Community Health**, v. 64, n. 5, p. 470-2, May 2010. ISSN 1470-2738.

ELOVAINIO, M. et al. Job decision latitude, organizational justice and health: multilevel covariance structure analysis. **Social Science & Medicine**, v. 58, n. 9, p. 1659-1669, May 2004. ISSN 0277-9536. Disponível em: < <Go to ISI>://WOS:000220240500009 >.

HEPONIEMI, T. et al. Productivity and employees' organizational justice perceptions in long-term care for the elderly. **Research in Nursing & Health**, v. 30, n. 5, Oct 2007. ISSN 0160-6891. Disponível em: < <Go to ISI>://WOS:000250014300003 >.

HEPONIEMI, T. et al. Job attitudes and well-being among public vs. private physicians: organizational justice and job control as mediators. **European Journal of Public Health**, v. 21, n. 4, Aug 2011. ISSN 1101-1262. Disponível em: < <Go to ISI>://WOS:000293025800024 >.

HOMANS, G. Social behavior as exchange. **American journal of sociology**, p. 597-606, 1958. Disponível em: < <http://www.jstor.org/stable/10.2307/2772990> >.

KOUVONEN, A. et al. Low organisational justice and heavy drinking: a prospective cohort study. In: (Ed.). **Occup Environ Med. England**, v.65, 2008. p.44-50. ISBN 1470-7926 (Electronic) 1351-0711 (Linking).

LAWSON, K. J.; NOBLET, A. J.; RODWELL, J. J. Promoting employee wellbeing: the relevance of work characteristics and organizational justice. **Health Promotion International**, v. 24, n. 3, Sep 2009. ISSN 0957-4824. Disponível em: < <Go to ISI>://WOS:000268808400004 >.

LINDFORS, P. M. et al. Mitigating on-call symptoms through organizational justice and job control: a cross-sectional study among Finnish anesthesiologists. **Acta Anaesthesiologica Scandinavica**, v. 53, n. 9, Oct 2009. ISSN 0001-5172. Disponível em: < <Go to ISI>://WOS:000269537100005 >.

MAIA, A. F. **O gestor e a Justiça Organizacional**. Dissertação de Mestrado. FGV, 02.11.2012 2005. Disponível em: < <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/5842/116665.pdf?sequence=1> >.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing**: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2012. ISBN 9788577809752.

OLIVEIRA, O. J. **Gestão da qualidade**: tópicos avançados. Pioneira Thomson Learning, 2006. ISBN 9788522103867. Disponível em: < <http://books.google.com.br/books?id=V1mWlluO3x4C> >.

REGO, A.; SOUTO, S. Comprometimento organizacional - um estudo luso-brasileiro sobre a importância da justiça. **IN:XXVI EnANPAD**. Salvador / BA., 2002.

SPELL, C. S.; ARNOLD, T. J. A multi-level analysis of organizational justice climate, structure, and employee mental health. **Journal of Management**, v. 33, n. 5, p. 724-751, Oct 2007. ISSN 0149-2063. Disponível em: < <Go to ISI>://WOS:000249873000003 >.

YBEMA, J. F.; VAN DEN BOS, K. Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: A longitudinal perspective. **Social Science and Medicine**, v. 70, n. 10, p. 1609-1617, // 2010. Disponível em: < <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-77951652634&partnerID=40&md5=26f33bb7fcd9eeeb4d12f233501bd0e6> >.

YBEMA, J. F.; VAN DEN BOS, K. Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: A longitudinal perspective. **Social Science & Medicine**, v. 70, n. 10, May 2010. ISSN 0277-9536. Disponível em: < <Go to ISI>://WOS:000277815000021 >.