INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA – IFB

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE ABERTA DO DF

ESCOLA SUPERIOR DE POLÍCIA CIVIL DO DISTRITO FEDERAL

ESPECIALIZAÇÃO LATO SENSU EM SEGURANÇA PÚBLICA, COM ÊNFASE EM FORMAÇÃO DE TUTORES, PRECEPTORES E EM PESQUISA PARA O DISTRITO FEDERAL E ENTORNO

PERCEPÇÃO POLICIAL DA JUSTIÇA ORGANIZACIONAL E ESTRESSE NO TRABALHO

POLICE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND STRESS AT WORK

Autor: DANILO ALEXANDRE SOARES TAKANO

Orientador: TARCÍSIO ARAÚJO KUHN RIBEIRO, MSC.

Co orientador: NILSON RODRIGUES NUNES

BRASÍLIA/DF

2019

PERCEPÇÃO POLICIAL DA JUSTIÇA ORGANIZACIONAL E ESTRESSE NO TRABALHO

POLICE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND STRESS AT WORK

DANILO ALEXANDRE SOARES TAKANO

TARCÍSIO ARAÚJO KUHN RIBEIRO, MSC.

NILSON RODRIGUES NUNES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência à obtenção do título de Especialização Lato Sensu em Segurança Pública, com ênfase em formação de tutores, preceptores e em pesquisa para o Distrito Federal e Entorno, ofertada em parceria com o Instituto Federal de Brasília – IFB, a Fundação Universidade Aberta do Distrito Federal – FUNAB e a Escola Superior de Polícia Civil do Distrito Federal – ESPC.

Sumário

Sumário 3

Lista de Abreviações 5

Lista de Tabelas 6

Lista de Figuras 7

Resumo 8

Abstract 8

1. INTRODUÇÃO 9

2. REVISÃO DA LITERATURA/REFERENCIAL TEÓRICO 9

2.1. Justiça 10

2.2. Conceito de justiça organizacional 11

2.3. Conceito de estresse no trabalho 14

2.4. A Escala Desequilíbrio Esforço-Recompensa 14

2.5. Principais conceitos estatísticos utilizados 14

3. METODOLOGIA 15

3.1. Instrumento de pesquisa 16

3.2. População e amostra 19

3.3. Procedimentos 20

3.3.1. Triagem dos dados 20

4. RESULTADOS 21

4.1. Características sociodemográficas 21

4.2. Percepção de Justiça Organizacional 24

4.2.1. Análise dos Pressupostos da Análise Fatorial 24

4.2.2. Fatorabilidade da Matriz EPJO 25

4.2.3. Extração e rotação dos fatores 26

4.3. Escala De Estresse No Trabalho 27

4.3.1. Fatorabilidade da Matriz EET 28

4.3.2. Cargas Fatoriais para EET 29

4.4. Desequilíbrio Esforço x Recompensa 31

4.4.1. Fatorabilidade da Matriz DER 31
4.4.2. Cargas Fatoriais da Matriz DER 32
5. DISCUSSÕES 33
5.1. Amostra, dados ausentes e outliers 33
5.2. Análise de pressupostos para a escala de percepção de justiça organizacional 34
5.3. Fatorabilidade da matriz EPJO 35
5.4. Escala de estresse no trabalho 36
5.5. Escala de Desequilíbrio Esforço-Recompensa 37
6. CONCLUSÃO OU CONSIDERAÇÕES FINAIS 38
7. REFERÊNCIAS 39
Anexo I - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO 44
Anexo II – Identificação do Perfil Sociodemográfico 45
Anexo III – Escala de Percepção de justiça organizacional (MENDONÇA *et al.*, 2003). 46
Anexo IV – Escala de Estresse no Trabalho – *Job Stress Scale* (KARASEK, 1985; THEORELL, 1988; ALVES *et al.*, 2004). 47
Anexo V – Escala de Desequilíbrio Esforço-Recompensa (SIEGRIST, 1996; CHOR *et al.*, 2008; SIEGRIST *et al.*, 2009). 48

Lista de Abreviações

DEPATE – Departamento de Atividades Especiais

DER – Desequilíbrio Esforço-Recompensa

DGI – Departamento de Inteligência e Gestão da Informação

DGPC – Direção Geral da Polícia Civil

DPC – Departamento de Polícia Circunscricional

DPE – Departamento de Polícia Especializada

DPT – Departamento de Polícia Técnica

EET – Escala de Estresse no Trabalho

EPJO – Escala de Percepção de Justiça Organizacional

ESPC – Escola Superior de Polícia Civil

GDF – Governo do Distrito Federal

KMO – Kaiser - Meyer - Oklin

K-S – Kolmogorov-Smirnov

PCDF – Polícia Civil do Distrito Federal

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Dimensões e questões referentes à Escala de Percepção de Justiça Organizacional (EPJO) 17

Tabela 2 – Dimensões e questões referentes à Escala de Estresse no Trabalho (EET).....18

Tabela 3 – Dimensões e questões referentes à escala Desequilíbrio Esforço-Recompensa (DER).....19

Tabela 4 – Caracterização Sociodemográfica dos Respondentes.....22

Tabela 5 – Associação entre variáveis: Diagnóstico de Estresse x Sexo.....23

Tabela 6 – Associação entre variáveis: Diagnóstico de Estresse x Tempo de atividade policial.....23

Tabela 7 – Associação entre variáveis: Diagnóstico de Estresse x uso de remédio.....23

Tabela 8 – Escala de Percepção de Justiça Organizacional para Policiais Civis (EPJO).....24

Tabela 9 – Análise de dados ausentes e Testes de Normalidade para EPJO.....25

Tabela 10 – Matriz de Correlações EPJO.....26

Tabela 11 – Cargas Fatoriais, Comunalidades, Eingenvalores, Variância Explicada e a Confiabilidade da Escala de Percepção de Justiça Organizacional.....27

Tabela 12 – Tabela de Frequências de EET.....28

Tabela 13 – Matriz de Correlações EET.....29

Tabela 14 – Cargas Fatoriais, Comunalidades, Eingenvalores, Variância Explicada e a Confiabilidade da Escala de Estresse no Trabalho.....30

Tabela 15 – Tabela de Frequências de DER.....31

Tabela 16 – Matriz de Correlação DER.....31

Tabela 17 – Cargas Fatoriais, Comunalidades, Eingenvalores, Variância Explicada e a Confiabilidade para Desequilíbrio Esforço-Recompensa.....32

Lista de Figuras

Figura 1 – Modelos de justiça organizacional.....12

Figura 2 – Estrutura Fatorial da EPJO (3 Fatores).....26

Figura 3 – Estrutura Fatorial da EET.....30

Figura 4 – Estrutura Fatorial da DER.....32

Figura 5 – Valores de EPJO por dimensão.....35

PERCEPÇÃO POLICIAL DA JUSTIÇA ORGANIZACIONAL E ESTRESSE NO TRABALHO

POLICE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND STRESS AT WORK

Danilo Alexandre Soares Takano
Polícia Civil do Distrito Federal, danilo.takano@pcdf.df.gov.br
Tarcísio Araújo Kuhn Ribeiro, Msc.
Instituto Federal de Brasília, tarcisio.ribeiro@ifb.edu.br
Nilson Rodrigues Nunes
Escola Superior de Polícia Civil do Distrito Federal, nilson.nrnunes@gmail.com

1. Resumo

O objetivo desta pesquisa é analisar a relação entre a percepção da justiça organizacional e do estresse no trabalho, pelos policiais da Polícia Civil do Distrito Federal (PCDF), por pesquisa descritiva, do tipo *survey*, utilizando como instrumentos dados sociodemográficos, a Escala de Percepção de Justiça Organizacional, a Escala de Estresse no Trabalho e a versão reduzida da Escala Desequilíbrio Esforço-Recompensa. Foi encontrada associação com o diagnóstico por estresse para as variáveis sexo, tempo de atividade policial e uso de remédio. Na análise fatorial exploratória verificou-se que os policiais não perceberam haver justiça organizacional e demanda não foi um fator considerado para os policiais quando da sua percepção de estresse no trabalho, em razão de inexistir clara percepção das dimensões controle, demanda e excesso de comprometimento.
Palavras-chave: Gestão Organizacional, Polícia Civil, Estresse Ocupacional, Segurança Pública, Estatística

2. Abstract

The objective of this research is to analyze the relationship between the perception of organizational justice and stress at work by police officers of the Federal District (PCDF), by descriptive research, of survey type, using as instruments sociodemographic data, the Perception Scale Organizational Justice, the Job Stress Scale and the reduced version of the Effort-Reward Imbalance Scale. An association with stress diagnosis was found for the variables gender, time of police activity and use of medication. In the exploratory factor analysis, it was verified that the police did not perceive that there was organizational justice and demand was not a factor considered for the police within their perception of work stress, because there is no clear perception of the dimensions of control, demand and excessive commitment.

Keywords: Organizational Management, Civil Police, Occupational Stress, Public Safety, Statistics

1. INTRODUÇÃO

O objetivo desta pesquisa é analisar a relação entre a percepção da justiça organizacional e do estresse no trabalho, pelos policiais da Polícia Civil do Distrito Federal (PCDF). Para o levantamento dos dados utilizou-se um instrumento de pesquisa do tipo *survey* contendo dados demográficos, a Escala de Percepção de Justiça Organizacional (MENDONÇA *et al*., 2003), *a Job Stress Scale* (KARASEK *et al.* , 1985; THEORELL, 1988; ALVES *et al.*, 2004) e a versão reduzida da Escala Desequilíbrio Esforço-Recompensa (SIEGRIST, 1996; CHOR *et al.*, 2008; SIEGRIST *et al*., 2009). A estruturação do questionário foi inicialmente proposta por GOMES (2013), com aplicação no setor bancário. A necessidade de tratar dos temas e identifica-los como fatores relevantes à saúde do policial e seu comprometimento e empenho na organização levou à adequação do questionário aos policiais da PCDF.

A pesquisa buscou descrever características de população (policiais da PCDF) e de fenômeno (Percepção de Justiça Organizacional e Estresse no Trabalho) bem como a relação das três dimensões de justiça abordadas (distributiva, processual e interacional) com as dimensões controle, demanda, recompensa e apoio social, por sua relevância nas organizações de segurança pública.

O resultado esperado era evidenciar que a percepção de (in)justiça dos policiais contribui com a forma destes lidarem com o trabalho e com os fatores que levam ao estresse, estabelecendo relações entre variáveis de percepção de justiça organizacional e estresse entre os profissionais de segurança pública da PCDF, bem como estimar a prevalência do desequilíbrio esforço-recompensa e do excesso de comprometimento dos policiais.

2. REVISÃO DA LITERATURA/REFERENCIAL TEÓRICO

DUTRA (2002) alertou que as relações de trabalho na sociedade contemporânea tornaram-se mais complexas, exigindo a necessidade de novas formas de gerenciamento de pessoas. Enquanto MENDONÇA E MENDES (2005) apontaram dentre essas as mudanças pelas empresas buscando melhores formas de se ajustar para adequar às novas demandas, mas responsáveis pelas experiências de injustiça e de sofrimento oriundas da organização, gerando alterações nos comportamentos dos trabalhadores (como as atitudes retaliatórias e desvios de comportamento), NICKEL E COSER (2007) apontaram o aumento da complexidade do contexto organizacional como fator gerador de mudanças na sociedade, potencializando as atividades de produção de bens e intelectuais.

Já no século passado, os estudos de ROBINSON E BENNETT (1995), nos Estados Unidos, alertaram ocorrer uma perda estimada de 6 a 200 bilhões de dólares anualmente, originada dos desvios de comportamento dos empregados e apontando que de 33% a 75% dos empregados se engajam em algum dos seguintes comportamentos: roubo, fraude, desvio de dinheiro, vandalismo, sabotagem, absenteísmo e agressão - desvios de comportamento que repercutem em custos para os atores sociais envolvidos. (FERREIRA *et al.*, 2018).

Anteriormente, GREENBERG (1993a, 1993b) já afirmava que pessoas que acreditam receber tratamento justo tem comportamento altruísta, sendo que DEJOURS *et al.* (1994) apontavam que as percepções de justiça podem trazer consequências para o ambiente de trabalho, pela visão do trabalhador e o sentimento de (in)justiça que pode perpassar diversos níveis organizacionais e dimensões (nos processos, entre pessoas e nas divisões de trabalho) e, posteriormente, SIEGRIST (1996) relacionou o esforço no trabalho como parte de uma relação de troca organizada socialmente para que haja contribuição em termo de recompensas sociais por meio de sistemas de comunicação para os trabalhadores, em forma de dinheiro, estima e estado de controle.

Existem relações conceituais e dados empíricos que sustentam a articulação entre estresse e justiça organizacional (JUDGE E COLQUITT, 2004; ASSMAR E FERREIRA, 2008). No que tange ao estresse, seus resultados revelaram (ASSMAR E FERREIRA, 2008 apud FERREIRA *et al.* 2018) que a percepção de injustiça é uma significativa fonte de estresse; quanto à justiça, os achados demonstram que a injustiça percebida pode desenvolver reações padrão do quadro do estresse, como ansiedade, depressão e hostilidade, concluindo-se que parece ser potencialmente fecundo um modelo teórico que integre (in)justiça-estresse.

2.1. Justiça

Registre-se que os estudos acerca da justiça na Psicologia foram iniciados por HOMANS (1961), que introduziu o termo justiça distributiva (recursos e recompensas recebidas no trabalho) relacionado à teoria da equidade com o pressuposto que o justo é o proporcional, ou seja, os trabalhadores recebem de acordo com o que contribuíram.

Segundo ZARIFE (2016), ADAMS (1965) já aponta que as pessoas pesam os investimentos e retornos nos relacionamentos sociais e a decisão de permanecer nessas relações depende do quanto de justiça é percebida pelos indivíduos, enquanto ASSMAR *et al.* (2005) identificam GREENBERG (1990) como responsável por apontar a importância da justiça organizacional e GOMES (2013) informa que KIM E MAUBORGNE (1997) consideram que a medida de

justiça consiste na vantagem distributiva e simultaneamente coletiva, na vantagem para cada indivíduo e para todos os indivíduos em conjunto, HÖFFE (2003) reconhece que implica em atitudes e comportamentos fundamentais para um bom desempenho e sem a qual dificilmente são alcançados os resultados esperados pelos funcionários e que RAWLS (2008) a considera a principal virtude das instituições sociais, bem como a verdade é nos sistemas de pensamento. Diversos estudos empíricos têm demonstrado que a percepção de justiça possui relação com a eficiência e a eficácia empresariais, e que exerce importante influência sobre resultados atitudinais e comportamentais, dentre eles, a satisfação no trabalho, e a retaliação (RUPP, 2011 *apud* SALAS-ROLDAN *et al*, 2018).

2.2. Conceito de justiça organizacional

Especificamente sobre Justiça organizacional, foram de grande ajuda as revisões encontradas em ZARIFE (2016), PEDRON *et al.* (2017) e BERND E BEUREN (2017). ZARIFE (2016) e GOMES (2013) conceituam-na conforme ASSMAR *et al.* (2005), ou seja, representa a psicologia da justiça, concentrada no conceito organizacional, que tem como foco as percepções de justiça existentes entre as relações dos trabalhadores e suas empresas, sendo que GOMES (2013) aponta que, de acordo com BIESS E TRIPP (1996), refere-se às regras e normas sociais que governam, nas organizações, o modo pelo qual são distribuídos os resultados, os procedimentos que devem ser usados para tomar decisões e o modo pelo qual as pessoas devem ser tratadas e deve ser compreendida considerando direitos, deveres e objetivos organizacionais.

Conforme apontam MEIRELES (2006) e ZARIFE (2016), os avanços dos estudos acerca da justiça organizacional concluíram que a mesma se divide em dimensões que podem se apresentar de forma independente ou interligada e contribuíram para a criação e desenvolvimento de alguns modelos, dentre eles:

- Unidimensional (ADAMS, 1965; DEUTSCH, 1975; HOMANS, 1961) – a própria justiça distributiva, fundamentado na perspectiva da teoria da equidade, i.e., os recursos e recompensas distribuídos são justos se forem proporcionais;
- Bidimensional (LEVENTHAL, 1980; THIBAUT E WALKER, 1975) – soma-se a dimensão justiça processual, referente aos procedimentos, isto é, a maneira como são tomadas as decisões nas organizações e como são planejadas todas as tarefas;

- Tridimensional (MOORMAN, 1991; BIES E MOAG, 1986) – as relações interpessoais existentes no trabalho influenciam na percepção de justiça que o trabalhador tem de sua organização;
- Tetradimensional (COLQUITT et al, 2001) – que adiciona a dimensão justiça informacional que diz respeito à maneira como os trabalhadores recebem as informações nas organizações e
- Penta-dimensional (REGO, 2002) – separa a justiça distributiva em duas, ou seja,

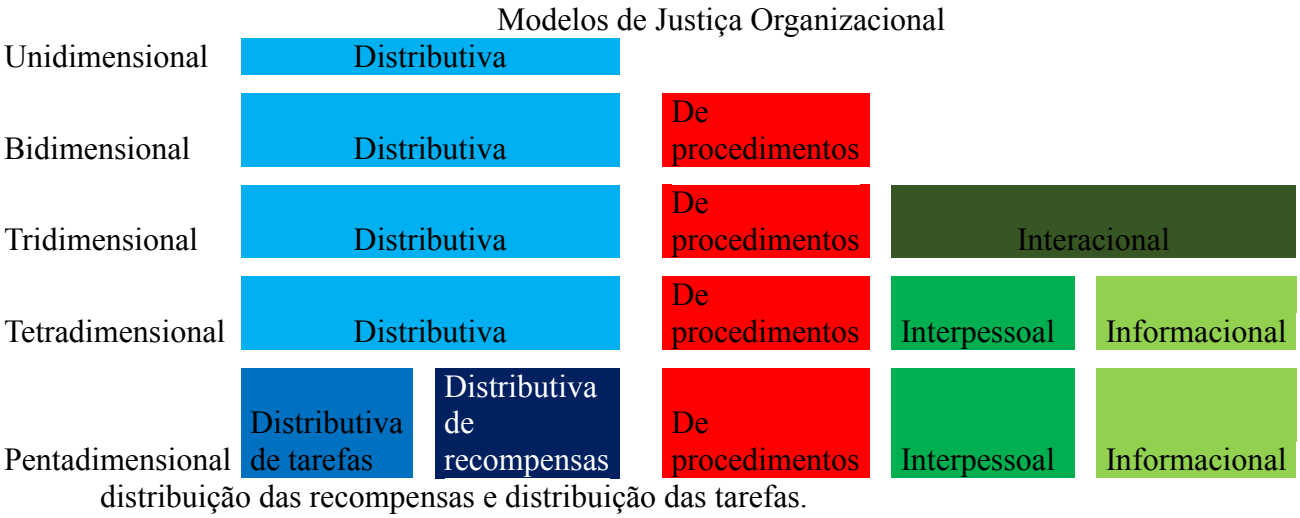

Figura 1 – Modelos de justiça organizacional

A justiça organizacional é considerada, nesse trabalho, tendo como foco as percepções de justiça (baseado em ASSMAR *et al*, 2005) existentes entre as relações dos servidores e a PCDF. Adotou-se a postura mais encontrada na literatura internacional, pelo seu mais fácil entendimento, pela validação no Brasil da Escala de Percepção de Justiça Organizacional - EPJO (MENDONÇA *et al.*, 2003) e pelos indícios encontrados por PEDRON *et al.* (2017) nesta de que a estrutura fatorial tridimensional – a que identifica três diferentes dimensões da justiça organizacional: justiça distributiva, abrangendo recompensas e tarefas, conforme MEIRELES (2006) e ZARIFE (2016), processual e interacional, equivalente às dimensões interpessoal e informacional de COLQUITT *et al.* (2001) em uma única dimensão (SCHUSTER, DIAS E BATTISTELLA, 2013) – seria a mais adequada para o estudo deste construto neste país. Assim, **a justiça distributiva** refere-se ao conteúdo das distribuições

(tarefas e recompensas), i.e., a justiça dos resultados alcançados; **a justiça processual** diz respeito à justiça dos procedimentos adotados para determinar as distribuições e **a justiça interacional** está associada à qualidade do tratamento interpessoal, podendo ser considerada a terceira dimensão (ASSMAR *et al*, 2005 apud SALAS-ROLDAN *et al*, 2018).

Sobre o conceito de justiça distributiva, DEUSTCH (1975 e 1985 *apud* ASSMAR, 2005) identificou três critérios de avaliação: **equidade** (baseada nas contribuições de cada um, resultando em produtividade econômica); **igualdade** (alocações equivalentes para todos, resultando em cooperação e harmonia social) **e necessidade** (baseada nas dificuldades individuais, resultando em desenvolvimento e bem-estar pessoal).

ZARIFE (2016) aponta que Justiça distributiva é finalística, pela avaliação das contrapartidas que o trabalhador recebe da organização diante dos esforços que investe no trabalho e BEUGRÉ (1998) refere-se à Justiça interacional como relacionamento interpessoal entre superiores, subordinados, pares e a organização como um todo.

Para que se compreenda o tópico, é fundamental esclarecer que as investigações em meios organizacionais convencionais tendem a sugerir a existência de três dimensões de justiça.

REGO (2002) afirma que a justiça distributiva (e.g., ADAMS, 1965) foi a que primeiramente suscitou a atenção dos cientistas organizacionais. Focaliza-se no conteúdo, isto é, na justiça dos fins alcançados ou obtidos (por exemplo, salários, classificações obtidas nas avaliações de desempenho, sanções disciplinares, lucros distribuídos aos trabalhadores), enquanto a justiça procedimental (e.g., THIBAUT E WALKER, 1975) focaliza-se no processo, na justiça dos meios usados para alcançar tais fins e a justiça interacional (*e.g.,* BIES E MOAG, 1986; GREENBERG, 1993a; REGO, 2000) reflete a qualidade da interação com os decisores (i.e., o gestor age com dignidade e respeito? oferece justificações aos indivíduos afetados pelas decisões?).

O mesmo autor exemplifica o triângulo com uma sanção disciplinar: a sanção propriamente dita (justiça distributiva), o processo que a determina (procedimental) e o modo como o superior a transmite, explica e justifica ao colaborador (interacional). As percepções positivas em certa(s) faceta(s) podem coabitar com percepções negativa(s) noutra(s) faceta(s). Por exemplo, um indivíduo pode considerar que a sanção e o processo são justos, mas revelar percepções de baixa justiça (interacional) devido à rudeza com que o superior o aborda.

Incluem-se nos comportamentos daqueles que se sentem em desvantagem em decorrência da baixa percepção de justiça: a demanda por aumento salarial, rotatividade, absenteísmo

(atrasos e faltas), queda no desempenho, comportamentos antiprodutivos (procrastinar, sonegar informações) ou de retaliação (e.g. “matar” trabalho, subtrair equipamentos, cometer “erros” propositais, danificar equipamentos), apenas para citar alguns (PEDRON *et al.*, 2017).

2.3. Conceito de estresse no trabalho

O “estresse no trabalho” é tratado por KARASEK E THEÖRELL (1990) como resultado de diferenças identificadas entre: condições de trabalho, capacidades de resposta dos indivíduos envolvidos no desempenho das atividades e o nível de controle para responder às demandas do ambiente.

GOMES (2013) elenca, como fontes estressoras – adaptado de SCHERMERHORN *et al.* (1999): exigências da tarefa (quando pedem para fazer demais ou de menos), ambiguidades do papel (não saber as expectativas de desempenho ou os padrões de trabalho), conflitos do papel (sentir possíveis e múltiplas expectativas conflitantes de desempenho), dilemas éticos (quando lhe pedem para fazer coisas ilegais ou que violam valores pessoais), problemas interpessoais (sentir má relação; trabalhar com outros com quem não se dá bem), desenvolvimentos de carreira (movimentação rápida demais, sentindo-se sobrecarregado; movimentação lenta demais, sentindo-se estagnado), ambiente físico (estar incomodado com condições de trabalho insalubres ou desagradáveis). Assim, destaca-se a importância de os gestores terem ciência de suas atitudes e do funcionamento da organização, para que não existam, ou que sejam minimizados, os sentimentos de injustiça dos servidores.

2.4. A Escala Desequilíbrio Esforço-Recompensa

Conforme apontam ARANHA *et al*. (2015), o modelo psicossocial de Desequilíbrio Esforço-Recompensa (DER ou ERI – *Effort-Reward Imbalance*) destaca-se como um importante preditor do estresse no ambiente de trabalho, definido pela ausência de reciprocidade entre o esforço empreendido e as recompensas obtidas (SIEGRIST, 1996). Nele, o estresse é definido pelo comprometimento do indivíduo pelas demandas de trabalho, de modo a obter diferentes recompensas: promoção, ganho financeiro, reconhecimento ou estima nas relações laborais ou segurança no emprego.

2.5. Principais conceitos estatísticos utilizados

Será adotada estatística descritiva para reconhecimento do perfil dos entrevistados e a análise fatorial exploratória para a identificação das dimensões nos respectivos questionários.

Segundo KOOTSTRA (2004), o objetivo da análise fatorial exploratória é reduzir a dimensão do espaço original e fornecer uma interpretação para o novo espaço, gerado por um número reduzido de novas dimensões nas quais se supõe estão contidas as anteriores, de forma a explicar a variância nas variáveis observadas em termos de fatores latentes subjacentes, sendo necessário para uma análise fatorial:

i) dados confiáveis (quanto maior a amostra, melhor);

ii) variáveis com distribuição ao menos semelhante à normal (serão utilizados os testes de normalidade Shapiro-Wilk e Kolmogorov-Smirnov - K-S, que serve também para verificar aderência), cuja fatorabilidade será realizada pela inspeção da matriz de correlações e covariâncias (variáveis com correlação>0,3), do determinante da matriz e dos índices de adequação (critério de Kaiser-Meyer-Olkin ou KMO) e esfericidade (Barlett) da amostra.

Serão também realizadas a verificação da significância estatística pelo teste Qui-Quadrado, da confiabilidade da survey para cada dimensão testada (Indicador alpha de Cronbach) e a análise de correspondência buscando explicar a associação entre variáveis categorizadas dispostas em tabelas de contingência.

3. METODOLOGIA

O presente estudo trata-se de pesquisa com enfoque descritivo (MALHOTRA, 2006) que visa identificar propriedades e percepções referentes a certo fato, mais especificamente, realizando pesquisa descritiva quantitativa: descritiva - delineada com o intuito de se testarem as hipóteses de pesquisa a respeito das relações entre os construtos investigados (COOPER E SCHINDLER, 2014) e quantitativa - utilizando um instrumento padronizado para coleta de dados nominais, e, posteriormente, técnicas estatísticas descritivas.

Quanto ao tratamento dos dados trata-se de abordagem quantitativa de corte transversal, permite a replicação dos estudos e comparação de resultados (SAMPIERI *et al.*, 2006) e em que as variáveis são mensuradas por meio de instrumentos de modo que os dados numéricos possam ser tratados estatisticamente.

Os dados foram descritos por estatística descritiva, indicador alpha de Cronbach, testes de normalidade (K-S e Shapiro-Wilk), teste Qui-Quadrado dentre outros. Buscou-se identificar a Percepção de justiça organizacional via Escala de Percepção de Justiça Organizacional (EPJO), e a Percepção de Estresse no Trabalho via Job Stress Scale – Escala de Estresse no Trabalho (EET) e via Escala Desequilíbrio Esforço-Recompensa (DER).

3.1. Instrumento de pesquisa

O método de pesquisa foi a *survey*, (FREITAS *et al.*, 2000 – "o quê?", "porque?", "como?" e "quanto?") que consiste na coleta de dados a respeito de características, opiniões ou comportamentos de determinado grupo de pessoas por meio da aplicação de um questionário (PINSONNEAULT E KRAEMER, 1993), apresentando como vantagens a possibilidade de acessar um número maior de respondentes em um intervalo menor de tempo e o fato de que são os próprios indivíduos a fonte de informações primárias sobre eles mesmos (HAIR *et al.*, 2005).

As questões foram elaboradas a partir da relação entre a percepção da justiça organizacional e do estresse no trabalho, pelos policiais da Polícia Civil do Distrito Federal (PCDF). O instrumento de coleta de dados foi dividido em quatro seções com questionários adaptados de GOMES (2013), com enfoque em servidores policiais, sendo a primeira parte constituída por questões sociodemográficas para caracterização da amostra.

Os dados foram coletados a partir da oferta dos questionários, presencialmente em novembro e dezembro de 2018 e disponibilizados online e divulgados *interna corporis* entre março e abril de 2019 tendo como população-alvo os policiais civis do Distrito Federal. Utilizou-se o Google Forms para a elaboração do instrumento e em seguida estes foram disponibilizados e enviados aos contatos por meios de redes sociais. Os instrumentos foram respondidos por escrito, ainda que em formato eletrônico, e os respondentes aceitaram o Termo de Compromisso Livre e Esclarecido (TCLE), permitindo que os dados fossem divulgados para fins científicos, anonimamente.

Em seguida, com os dados obtidos, foi necessária a montagem de um banco de dados codificado em categorias para os dados sociodemográficos e em escalas de intensidade para a escala Likert (1 a 5) para EPJO e (1 a 4) para DER e EET.

Segundo CAMPARO E CAMPARO (2013), a escala Likert adotada é uma das mais tradicionais em pesquisas científicas que avaliam comportamentos e/ou atitudes, pelo fato de que os itens mensurados são relativamente fáceis de serem administrados, quantificados e codificados.

A Tabela 1 contém as 20 questões referentes à Escala de Percepção de Justiça Organizacional (EPJO) elaborada inicialmente por (MENDONÇA *et al.,* 2003). Sua organização ocorre pela distribuição das afirmativas nas três dimensões de justiça organizacional. Seis afirmações

tratam da dimensão justiça distributiva enquanto as outras dimensões (justiça processual e justiça interacional) são construídas, cada uma, por sete questões (GOMES, 2013).

As respostas, nessa escala, são fornecidas com base em uma escala Likert de 5 pontos (EPJO 1 a EPJO 20: 1 = Discordo totalmente a 5 = Concordo totalmente).

Tabela 1 – Dimensões e questões referentes à Escala de Percepção de Justiça Organizacional (EPJO)

Dimensões	Nºdas questões	Questões
Justiça Distributiva	1	Sou recompensado, de maneira justa, por minha responsabilidade no trabalho.
	4	Sou recompensado, de maneira justa, por minha experiência profissional.
	7	Sou recompensado, de maneira justa, por meus esforços na realização do meu trabalho.
	8	Sou recompensado de maneira justa, pela qualidade do trabalho.
	10	Sou recompensado, de maneira justa, pelo estresse a que sou submetido durante o meu trabalho.
	11	Se considerar os demais salários pagos na PCDF, recebo um salário justo.
Justiça Processual	3	A PCDF dá oportunidades para os servidores recorrerem das decisões tomadas.
	5	A PCDF estabelece critérios para que as decisões tomadas sejam justas.
	9	A PCDF procura coletar informações precisas antes de tomar as decisões.
	13	Através de representantes, a PCDF possibilita a participação dos servidores quando vai decidir sobre questões que os afetam diretamente, como política salarial.
	15	A PCDF escuta e compreende as opiniões de todas as pessoas que serão atingidas pela decisão.
	17	Na PCDF recebo *feedbacks* úteis relacionados com as decisões que dizem respeito ao meu trabalho
	19	No meu trabalho as pessoas podem solicitar esclarecimentos ou informações adicionais sobre as decisões tomadas pelos chefes.
Justiça Interacional	2	Ao se relacionar com os subordinados, o meu chefe consegue superar os favorecimentos pessoais.
	6	O meu chefe se preocupa com os meus direitos.
	12	Ao tomar as decisões, o meu chefe considera o meu ponto de vista.
	14	O meu chefe usa o tempo que for necessário para me explicar as decisões tomadas e as consequências das mesmas.
	16	O meu chefe me trata com sinceridade e franqueza.
	18	O meu chefe fornece-me informações acerca do modo como eu estou desempenhando as minhas funções, permitindo-me fazer melhor o meu trabalho.
	20	O meu chefe fornece justificativas sobre as decisões que são relacionadas ao meu trabalho.

Fonte: Adaptado de GOMES (2013)

A Escala de Estresse no Trabalho (EET) representada na Tabela 2 caracteriza a exposição ao estresse, em relação à demanda psicológica e ao controle no trabalho, uma versão reduzida do "Job Content Questionaire" original (KARASEK *et al.*, 1985), de 49 perguntas. Neste caso, trata-se da versão adaptada e validada para o português por ALVES *et al.* (2004) do questionário reduzido na Suécia por Töres Theorell em 1988, contendo 17 questões: cinco para avaliar demanda, seis para avaliar controle e seis para apoio social. As respostas, nessa escala, são fornecidas com base em uma escala Likert de 4 pontos (EET1 a EET 11: 1 = Frequentemente e 4 = Nunca/Quase nunca; EET 12 a EET 17: 1 = Concordo totalmente e 4 = Discordo totalmente).

Tabela 2 – Dimensões e questões referentes à Escala de Estresse no Trabalho (EET)

Dimensões	Nª das questões	Questões
Demanda Psicológica	1	Com que frequência você tem que fazer suas atividades de trabalho com muita rapidez?
	2	Com que frequência você tem que trabalhar intensamente. (isto é, produzir muito em pouco tempo?)
	3	Seu trabalho exige demais de você?
	4	Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?
	5	O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?
Controle	6	Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?
	7	Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?
	8	Seu trabalho exige que você tome iniciativas?
	9	No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas?
	10	Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho?
	11	Você pode escolher O QUE fazer em seu trabalho?
Apoio Social	12	Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho.
	13	No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros.
	14	Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho.
	15	Se eu não estiver num bom dia, meus colegas compreendem.
	16	No trabalho, eu me relaciono bem com meus colegas
	17	Eu gosto de trabalhar com meus colegas.

Fonte: Adaptado de Gomes (2013).

Por fim, a Tabela 3 apresenta a versão reduzida da escala Desequilíbrio Esforço-Recompensa (DER) de SIERGIST *et al.* (2009) com 16 questões, das quais três referem-se ao esforço, sete à recompensa e seis ao excesso de comprometimento, a qual compreende afirmações da

escala validada por CHOR *et al.* (2008) no Brasil, cujas respostas são fornecidas com base em uma escala Likert de 4 pontos (1 = Discordo totalmente e 4 = Nunca/Quase nunca), conforme documenta GOMES (2013).

Tabela 3 – Dimensões e questões referentes à escala Desequilíbrio Esforço-Recompensa (DER)

Dimensões	Nº das questões	Questões
Esforço	1	Frequentemente me sinto pressionado pelo tempo por causa da carga pesada de trabalho.
	2	Frequentemente eu sou interrompido e incomodado durante a execução do meu trabalho.
	3	Nos últimos anos, meu trabalho passou a exigir cada vez mais de mim.
Recompensa	4	Eu tenho o respeito que mereço de meus chefes e supervisores.
	5	Eu vejo poucas possibilidades de ser promovido no futuro.
	6	No trabalho, eu passei ou ainda posso passar por mudanças não desejadas
	7	Tenho pouca estabilidade no emprego.
	8	No trabalho, levando em conta todo o meu esforço e conquistas, eu recebo o respeito e o reconhecimento que mereço.
	9	As expectativas de promoção no trabalho estão de acordo com meu esforço e conquistas.
	10	No trabalho, levando em conta todo o meu esforço e conquistas, meu salário/renda é adequado.
Excesso de comprometimento	11	No trabalho, me sinto facilmente sufocado pela pressão do tempo.
	12	Assim que acordo pela manhã, já começo a pensar nos problemas do trabalho.
	13	Quando chego em casa, eu consigo relaxar e "me desligar" facilmente do meu trabalho.
	14	As pessoas íntimas dizem que eu me sacrifico muito por causa do meu trabalho.
	15	O trabalho não me deixa; ele ainda está na minha cabeça quando vou dormir.
	16	Não consigo dormir direito se eu adiar alguma tarefa de trabalho que eu deveria ter feito hoje.

Fonte: Adaptado de GOMES (2013)

3.2. População e amostra

A unidade de amostral dessa pesquisa tem como população-alvo os policiais civis do Distrito Federal (entre delegados, agentes, escrivães, papiloscopistas e peritos) que estavam na ativa no momento da coleta de dados. Foram adotados como critérios de inclusão a participação apenas de colaboradores ativos das carreiras policiais, os quais concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Para determinação da amostra foram utilizados dois critérios. No primeiro fez-se um cálculo a partir da técnica de amostragem simples definido em BARBETTA (2014) e, no segundo, utilizou-se a regra 10:1 (CROCKER E ALGINA, 1986) que propõe que são necessários no mínimo 10 respondentes para cada item do instrumento a ser utilizado quando se trabalha com definições de fatores e dimensões em escalas.

Assim, pelo cálculo de BARBETTA (2014), buscou-se inicialmente o quantitativo no quadro de efetivos da Polícia Civil do Distrito Federal. Segundo os dados do portal de transparência do GDF, a Polícia Civil tem hoje 4.405 cargos ocupados (GDF, 2019) e determinou-se inicialmente um erro amostral tolerável de 5%, chegando a um tamanho amostral necessário para a validade da aplicação de 120 respondentes aproximadamente (N= 120).

Pelo segundo método, os três questionários aplicados referentes às escalas de percepção de justiça organizacional, estresse e esforço e recompensa, somam 53 itens de avaliação ao total, sendo necessários, portanto, 530 questionários válidos. KOOTSTRA (2004) cita que para análises de fatores e dimensões em escalas deve-se obter no mínimo de 10 a 15 sujeitos para cada variável. COMREY E LEE (1992) sugerem que para análises desse tipo, tamanhos amostrais de 50 são tidos como muito pobres, 100 como pobres, 200 como justo, 300 como bom, 500 como muito bom e 1.000 como excelente.

Inicialmente, optou-se pela aplicação presencial dos questionários como forma de validação dos mesmos. Assim, obteve-se 40 *surveys* válidas, com respectivos termos de consentimento livre e esclarecido assinados presencialmente. Em seguida foram aplicadas *surveys* online, com 178 ao link no TCLE para questionário divulgado e disponibilizado em redes sociais. Foram coletadas, portanto, 218 respostas. Após triagem, 4 questionários foram considerados inválidos e descartados para o banco de dados de análise. Entre os principais motivos de descartes de questionários, cita-se aqueles que deixaram de responder algumas das partes dos questionários (responderam apenas o questionário sobre estresse no trabalho, ou apenas os itens sobre Justiça Organizacional, por exemplo) e indivíduos caracterizados como inativos (declararam-se aposentados) no questionário sociodemográfico. Ao final, obteve-se uma amostra de 214 *surveys* válidas (N=214).

3.3. Procedimentos

3.3.1. Triagem dos dados

Para análise dos dados foi utilizado o software Microsoft Excel a fim de organizar, codificar e realizar uma triagem dos dados. A codificação deu-se em função de uma correspondência

numérica para as respostas às escalas de percepção dentro de um padrão de escala Likert. Dos 218 respondentes, foram excluídos 4 registros de policiais com mais da metade do questionário não respondido ou que se declararam inativos/aposentados.

Em seguida os dados foram exportados para o software SPSS 20 para a análise quantitativa exploratória e descrição das variáveis. A análise de dados faltantes, frequência, normalidade dos dados por e casos extremos (*outliers)* foi realizada em separado para cada parte da survey: Dados sociodemográficos e as escalas de percepção - Escala de Percepção de Justiça Organizacional (EPJO), Percepção de Estresse no Trabalho (*Job Stress Scale*, EET) e Escala Desequilíbrio Esforço-Recompensa (DER). A normalidade dos dados foi testada pelo teste de significância de Kolmogorov-Smirnov e o teste de Shapiro-Wilk. Casos extremos investigados pela análise de box-plots em termos de desvio padrão. Tratando-se de uma amostra considerável (aproximadamente 200 observações na amostra ajustada), os *outliers* foram definidos como casos com escores padronizados iguais ou superiores a 3, conforme critério sugerido por HAIR *et al.* (2005).

Realizou-se uma investigação por meio de tabelas cruzadas para os dados sociodemográficos, a fim de identificar associações com os diagnósticos por estresse. Dando continuidade à análise exploratória dos dados para as escalas de Percepção de Justiça (EPJO), Estresse no Trabalho (EET) e Desequilíbrio Esforço-Recompensa (DER), um conjunto de pressupostos estatísticos foi investigado (tamanho da amostra, normalidade das distribuições, linearidade e fatorabilidade da matriz, métodos de rotação, entre outros).

A análise das escalas foi feita inicialmente pela análise fatorial para cada escala separadamente para que se mantivesse a amostra ajustada (N = 214). Em seguida fez-se a comparação dos resultados encontrados com os previstos na literatura.

Foi verificada a significância estatística dos dados informados pelo Teste Qui-Quadrado, utilizando-se o Indicador alpha de Cronbach (considerando, para análise, a confiabilidade maior que 0,7 conforme HAIR *et al*., 2005) para indicar que os pesquisados responderam de forma correta.

4. RESULTADOS

4.1. Características sociodemográficas

Constata-se (Tabela 4) que a maioria dos policiais civis respondentes é do sexo masculino (75,2%), estão na faixa etária entre 40 a 49 anos de idade (46,3%), casados (65,4%) e com

filho(s) (65,9%). A maior parcela dentre os respondentes foram policiais lotados nas delegacias de polícia circunscricionais (DPC) correspondendo a 31,3% do total. Quanto ao tempo de atividade policial, 33,6% atua a 20 ou mais anos na área, seguido de 27,1% tendo entre 10 a 15 anos de atividade policial. Ou seja, mais de 60 % dos respondentes têm mais de 10 anos de atividade policial. Quanto à faixa salarial 40,7% recebem de 10 a 15 salários mínimos e 26,6 % recebem de 15 a 20 salários mínimos. Referente ao grau de instrução mais de 97% têm nível superior, sendo mais de 50% especialistas.

Tabela 4 – Caracterização Sociodemográfica dos Respondentes

Itens	Categorias	Qtd	Freq %
1.Sexo	Masculino	161	75,2%
	Feminino	53	24,8%
2.Idade	40 a 49 anos	99	46,3%
	30 a 39 anos	56	26,2%
	50 a 59 anos	46	21,5%
	23 a 29 anos	13	6,1%
3.Possui filho(s)	Sim.	141	65,9%
	Não	73	34,1%
4.Estado Civil:	Casado(a)	140	65,4%
	Solteiro(a)	43	20,1%
	Separado(a)	19	8,9%
	Outro:	12	5,6%
5.Lotação:	DPC	67	31,3%
	Outros	54	25,2%
	DPE	41	19,2%
	DPT	24	11,2%
	DEPATE	17	7,9%
	DGI	7	3,3%
	DGPC	4	1,9%
6. Tempo de atividade policial em anos:	20 anos ou mais	72	33,6%
	10 a 15	58	27,1%
	5 a 9	31	14,5%
	menos de 5 anos	29	13,6%
	16 a 19	24	11,2%
7.Faixa salarial familiar:	10 a 15 salários mínimos	87	40,7%
	15 a 20 salários mínimos	57	26,6%
	5 a 10 salários mínimos	37	17,3%
	Acima de 20 salários mínimos	33	15,4%
8.Escolaridade:	Especialização.	117	54,7%
	Graduação.	70	32,7%
	Mestrado.	16	7,5%
	Ensino médio completo.	5	2,3%
	Doutorado.	5	2,3%
	Pós-Doutorado	1	0,5%
9.Você já recebeu diagnóstico de estresse por um médico?	Sim.	107	50,0%
	Não	107	50,0%
10.Você toma ou já tomou remédio para estresse?	Não.	110	51,4%
	Sim.	104	48,6%
11.Possui cargo de chefia ou liderança?	Não.	143	66,8%
	Sim.	71	33,2%
13.Exerce outra atividade além da polícia?	Não	187	87,4%
	Sim.	27	12,6%
15.Trabalha horas extras/serviço voluntário?	Sim.	111	51,9%
	Não.	103	48,1%

Entre os respondentes, 33,2% possuem cargo de chefia. Quase 90% dos respondentes atuam exclusivamente na atividade policial e pouco mais da metade dos respondentes (51,9%) afirmam fazer hora extra.

Quanto ao levantamento de diagnóstico por estresse e tratamento de saúde, metade dos respondentes (50/50) respondeu ter recebido de um diagnóstico de estresse, sendo que proporção similar dos respondentes (48,6%) faz uso de remédio para esse diagnóstico. Entre

os diagnosticados com sintomas de estresse (107 respondentes), 85% estão medicados para os sintomas. Há ainda uma pequena quantidade (13 respondentes) que, mesmo sem o diagnóstico de estresse, ainda assim declararam fazer uso de remédios para estresse.

Com os dados sociodemográficos foram realizadas ainda algumas investigações quanto aos respondentes que responderam afirmativamente já ter recebido um diagnóstico por estresse por um médico. Foram encontradas associações estatisticamente significativas (*p value < 0,05*) pelo teste qui-quadrado para as variáveis: sexo (Tabela 5), tempo de atividade policial (Tabela 6) e uso de remédio (Tabela 7). As demais variáveis sociodemográficas não apresentaram associação estatisticamente significativa com a resposta sobre diagnóstico por estresse.

Tabela 5 – Associação entre variáveis: Diagnóstico de Estresse x Sexo

		1.Sexo		
		Feminino	Masculino	Total
9.Você já recebeu diagnóstico de estresse por um médico?	Não	13	94	107
	Sim.	40	67	107
Total		53	161	214

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	18,283[a]	1	,000		
Continuity Correction[b]	16,953	1	,000		
Likelihood Ratio	18,971	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
N of Valid Cases	214				

Tabela 6 – Associação entre variáveis: Diagnóstico de Estresse x Tempo de atividade policial

		6. Tempo de atividade policial em anos:					
		10 a 15	16 a 19	20 anos ou mais	5 a 9	menos de 5 anos	Total
9.Você já recebeu diagnóstico de estresse por um médico?	Não	25	12	28	21	21	107
	Sim.	33	12	44	10	8	107
Total		58	24	72	31	29	214

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,390[a]	4	,006
Likelihood Ratio	14,722	4	,005
N of Valid Cases	214		

Tabela 7 – Associação entre variáveis: Diagnóstico de Estresse x uso de remédio

		10.Você toma ou já tomou remédio para estresse?		
		Não.	Sim.	Total
9.Você já recebeu diagnóstico de estresse por um médico?	Não	94	13	107
	Sim.	16	91	107
Total		110	104	214

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	113,809[a]	1	,000		
Continuity Correction[b]	110,910	1	,000		
Likelihood Ratio	127,055	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
N of Valid Cases	214				

4.2. Percepção de Justiça Organizacional

Para a análise dos dados para EPJO, EET e DER foram inicialmente verificadas as estatísticas descritivas (média, desvio padrão) e frequências e em seguida procedeu-se às análises fatoriais. Na Tabela 8 verifica-se as respostas referentes à percepção de justiça organizacional (EPJO – vide tabela 1) pelos policiais, considerando as três dimensões informadas: dimensão justiça distributiva, dimensão justiça processual e dimensão justiça interacional, com destaque do maior percentual de respostas referente a cada uma das questões.

Tabela 8 – Escala de Percepção de Justiça Organizacional para Policiais Civis (EPJO)

Itens	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	Total
EPJO 1	31,8%	26,6%	7,0%	28,5%	6,1%	100,0%
EPJO 2	17,3%	24,3%	15,0%	27,1%	16,4%	100,0%
EPJO 3	34,8%	30,5%	12,9%	18,6%	3,3%	100,0%
EPJO 4	39,3%	25,2%	10,3%	20,6%	4,7%	100,0%
EPJO 5	42,3%	30,0%	11,7%	14,1%	1,9%	100,0%
EPJO 6	19,7%	18,3%	14,1%	32,4%	15,5%	100,0%
EPJO 7	32,2%	25,7%	7,9%	26,6%	7,5%	100,0%
EPJO 8	32,9%	25,8%	9,4%	24,4%	7,5%	100,0%
EPJO 9	48,4%	24,4%	14,6%	9,9%	2,8%	100,0%
EPJO 10	49,1%	26,4%	9,9%	11,8%	2,8%	100,0%
EPJO 11	43,9%	22,6%	9,9%	15,1%	8,5%	100,0%
EPJO 12	18,4%	18,9%	16,0%	34,9%	11,8%	100,0%
EPJO 13	42,1%	24,3%	10,7%	19,6%	3,3%	100,0%
EPJO 14	29,0%	22,4%	15,9%	21,0%	11,7%	100,0%
EPJO 15	57,9%	22,0%	9,3%	9,3%	1,4%	100,0%
EPJO 16	14,6%	20,2%	15,0%	23,9%	26,3%	100,0%
EPJO 17	39,4%	28,6%	12,7%	16,0%	3,3%	100,0%
EPJO 18	27,7%	23,5%	13,1%	23,0%	12,7%	100,0%
EPJO 19	32,1%	22,2%	13,2%	22,2%	10,4%	100,0%
EPJO 20	28,5%	18,7%	14,0%	27,6%	11,2%	100,0%

4.2.1. Análise dos Pressupostos da Análise Fatorial

A verificação da normalidade dos dados é um pressuposto recomendado para o uso da técnica de análise fatorial (HAIR *et al.*, 2005). Porém, a aderência à normalidade aqui tratada refere-se à normalidade multivariada. Os testes realizados demonstraram a ausência de normalidade univariada nos itens da EPJO e embora tais testes sejam insuficientes para confirmar a normalidade multivariada, este estudo é respaldado em PASQUALI (2012) que considera a análise fatorial é relativamente robusta a violações de normalidade para amostras com mais de 200 sujeitos.

Os testes de normalidade (K-S e Shapiro-Wilk) da Tabela 9 indicaram que as distribuições univariadas não são normais, assim como os índices de assimetria e curtose para todos os itens.

Tabela 9 – Análise de dados ausentes e Testes de Normalidade para EPJO

	N			Desvio		Assimetria		Curtose		
	Válidos	Ausentes	Média	Padrão	Assimetria	(D.P)	Curtose	(D.P)	Mínimo	Máximo
EPJO 1	214	0	2,50	1,352	,323	,166	-1,364	,331	1	5
EPJO 2	214	0	3,01	1,367	-,039	,166	-1,296	,331	1	5
EPJO 3	210	4	2,25	1,209	,602	,168	-,854	,334	1	5
EPJO 4	214	0	2,26	1,295	,601	,166	-1,012	,331	1	5
EPJO 5	213	1	2,03	1,130	,845	,167	-,415	,332	1	5
EPJO 6	213	1	3,06	1,386	-,198	,167	-1,301	,332	1	5
EPJO 7	214	0	2,51	1,373	,344	,166	-1,335	,331	1	5
EPJO 8	213	1	2,48	1,362	,396	,167	-1,260	,332	1	5
EPJO 9	213	1	1,94	1,131	,999	,167	-,023	,332	1	5
EPJO 10	212	2	1,93	1,148	1,070	,167	,043	,333	1	5
EPJO 11	212	2	2,22	1,367	,771	,167	-,785	,333	1	5
EPJO 12	212	2	3,03	1,324	-,226	,167	-1,220	,333	1	5
EPJO 13	214	0	2,18	1,258	,659	,166	-,941	,331	1	5
EPJO 14	214	0	2,64	1,393	,275	,166	-1,264	,331	1	5
EPJO 15	214	0	1,74	1,055	1,306	,166	,646	,331	1	5
EPJO 16	213	1	3,27	1,418	-,241	,167	-1,299	,332	1	5
EPJO 17	213	1	2,15	1,200	,733	,167	-,653	,332	1	5
EPJO 18	213	1	2,69	1,413	,230	,167	-1,334	,332	1	5
EPJO 19	212	2	2,57	1,401	,328	,167	-1,289	,333	1	5
EPJO 20	214	0	2,74	1,412	,091	,166	-1,410	,331	1	5

4.2.2. Fatorabilidade da Matriz EPJO

A fatorabilidade da matriz é feita inicialmente pela inspeção da matriz de correlações (Tabela 10) e covariâncias, o determinante da matriz e o índice de adequação e esfericidade da amostra (KMO).

Tabela 10 – Matriz de Correlações EPJO

	EPJO 1	EPJO 2	EPJO 3	EPJO 4	EPJO 5	EPJO 6	EPJO 7	EPJO 8	EPJO 9	EPJO 10	EPJO 11	EPJO 12	EPJO 13	EPJO 14	EPJO 15	EPJO 16	EPJO 17	EPJO 18	EPJO 19	EPJO 20
EPJO 1	**1,00**																			
EPJO 2	0,40	**1,00**																		
EPJO 3	0,45	0,42	**1,00**																	
EPJO 4	0,68	0,38	0,54	**1,00**																
EPJO 5	0,36	0,42	0,67	0,56	**1,00**															
EPJO 6	0,48	0,67	0,41	0,44	0,41	**1,00**														
EPJO 7	0,74	0,45	0,44	0,71	0,47	0,56	**1,00**													
EPJO 8	0,68	0,43	0,41	0,69	0,48	0,51	0,89	**1,00**												
EPJO 9	0,40	0,34	0,62	0,51	0,63	0,38	0,44	0,45	**1,00**											
EPJO 10	0,67	0,37	0,52	0,71	0,50	0,41	0,69	0,65	0,56	**1,00**										
EPJO 11	0,46	0,22	0,40	0,50	0,39	0,24	0,43	0,42	0,36	0,52	**1,00**									
EPJO 12	0,44	0,58	0,44	0,46	0,46	0,72	0,52	0,48	0,40	0,41	0,35	**1,00**								
EPJO 13	0,39	0,23	0,47	0,46	0,40	0,32	0,47	0,46	0,52	0,54	0,34	0,34	**1,00**							
EPJO 14	0,35	0,54	0,34	0,35	0,36	0,50	0,42	0,39	0,32	0,28	0,20	0,64	0,38	**1,00**						
EPJO 15	0,41	0,37	0,57	0,47	0,59	0,39	0,45	0,42	0,65	0,50	0,38	0,40	0,54	0,46	**1,00**					
EPJO 16	0,40	0,66	0,37	0,38	0,37	0,69	0,47	0,44	0,31	0,32	0,20	0,71	0,25	0,65	0,43	**1,00**				
EPJO 17	0,51	0,42	0,51	0,48	0,51	0,43	0,50	0,52	0,55	0,51	0,37	0,46	0,38	0,50	0,59	0,50	**1,00**			
EPJO 18	0,44	0,58	0,41	0,45	0,38	0,58	0,50	0,44	0,33	0,35	0,25	0,69	0,34	0,62	0,40	0,64	0,56	**1,00**		
EPJO 19	0,41	0,40	0,46	0,44	0,37	0,46	0,37	0,35	0,37	0,30	0,21	0,54	0,42	0,52	0,47	0,50	0,50	0,58	**1,00**	
EPJO 20	0,47	0,58	0,44	0,43	0,40	0,65	0,47	0,44	0,36	0,35	0,22	0,71	0,37	0,65	0,44	0,68	0,56	0,67	0,69	**1,00**

a. Determinante = 2,319E-007

4.2.3. Extração e rotação dos fatores

A obtenção dos fatores finais deu-se pelo método de extração pelos eixos principais (PAF) e o método de rotação PROMAX (NEIVA *et al.*, 2010). A partir de então, obteve-se um resultado final para três fatores. A Tabela 11 e a Figura 2 apresentam as cargas para os três fatores, ou seja, a matriz de cargas fatoriais.

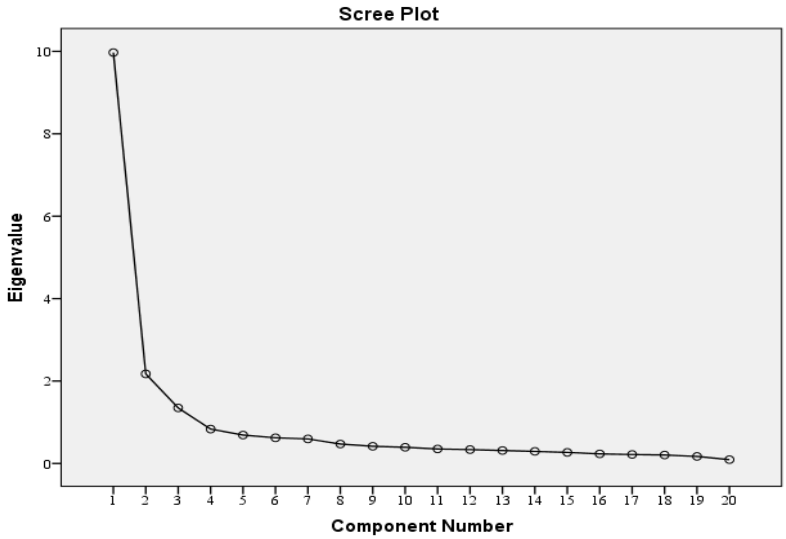

Figura 2 – Estrutura Fatorial da EPJO (3 Fatores)

Tabela 11 – Cargas Fatoriais, Comunalidades, Eingenvalores, Variância Explicada e a Confiabilidade da Escala de Percepção de Justiça Organizacional

	Escala Percepção Justiça Organizacional			
Itens da EPJO	Interacional	Distributiva	Processual	*h²*
EPJO 16	,893			0,749
EPJO 20	,854			,756
EPJO 18	,814			,682
EPJO 12	,811			,729
EPJO 14	,770			,636
EPJO 6	,746			,681
EPJO 2	,739			,595
EPJO 19	,625		**,366**	,561
EPJO 7		,886		,855
EPJO 8		,862		,793
EPJO 1		,813		,736
EPJO 10		,754		,759
EPJO 4		,707		,732
EPJO 11		,574		,442
EPJO 9			,835	,715
EPJO 15			,807	,705
EPJO 3			,759	,668
EPJO 5			,691	,639
EPJO 13			,620	,490
EPJO 17	**,321**		,451	,572
Eigenvalues	9,926	2,135	1,33	
Explicação da variância	49,63%	10,67%	6,65%	
Alfa de Cronbach	0,923	0,908	0,874	
KMO			0,932	
Esfericidade	$\chi^2$190 = 2864,446; p<0,000			

4.3. Escala De Estresse No Trabalho

Na Tabela 12 (EET – vide Tabela 2) verifica-se as respostas referentes à escala de estresse no trabalho pelos policiais, considerando as três dimensões informadas: demanda psicológica, controle e apoio social, com destaque do maior percentual de respostas referente a cada uma das questões.

Tabela 12 – Tabela de Frequências de EET

	Frequentemente	Às vezes	Raramente	Nunca/Quase nunca
EET 1	70,4%	26,8%	2,8%	0,0%
EET 2	65,9%	30,4%	3,7%	0,0%
EET 3	49,5%	43,0%	7,0%	,5%
EET 4	20,6%	42,1%	22,4%	15,0%
EET 5	32,7%	43,9%	18,7%	4,7%
EET 6	35,2%	41,3%	16,4%	7,0%
EET 7	64,3%	25,8%	7,5%	2,3%
EET 8	73,6%	20,3%	4,2%	1,9%
EET 9	62,6%	29,9%	6,1%	1,4%
EET 10	23,4%	44,4%	17,8%	14,5%
EET 11	14,5%	36,4%	26,2%	22,9%

	Concordo totalmente	Concordo mais que discordo	Discordo mais que concordo	Discordo totalmente
EET 12	15,0%	40,8%	24,4%	19,7%
EET 13	28,6%	52,6%	15,0%	3,8%
EET 14	29,4%	51,9%	16,4%	2,3%
EET 15	21,8%	48,8%	19,0%	10,4%
EET 16	51,4%	40,7%	7,0%	,9%
EET 17	48,6%	43,5%	5,6%	2,3%

4.3.1. Fatorabilidade da Matriz EET

A fatorabilidade da matriz é feita inicialmente pela inspeção da matriz de correlações (Tabela 13) e covariâncias, o determinante da matriz e o índice de adequação e esfericidade da amostra (KMO) conforme a tabela 14.

O determinante da matriz R=0,01, não nulo, indicou que a matriz de correlação (Tabela 13) é inversível, com posto maior do que 1 e, portanto, indicando a fatorabilidade para mais de um fator. Contudo, nessa escala, a inspeção visual da matriz de correlação indica poucas correlações (< de 50%) com valores superiores a 0,3.

Tabela 13 - Matriz de Correlações EET

	EET 1	EET 2	EET 3	EET 4	EET 5	EET 6	EET 7	EET 8	EET 9	EET 10	EET 11	EET 12	EET 13	EET 14	EET 15	EET 16	EET 17
EET 1	**1,000**																
EET 2	0,614	**1,000**															
EET 3	0,507	0,570	**1,000**														
EET 4	-0,191	-0,316	-0,286	**1,000**													
EET 5	0,181	0,239	0,263	-0,099	**1,000**												
EET 6	-0,067	-0,027	0,022	0,144	-0,144	**1,000**											
EET 7	0,028	0,116	0,168	-0,061	0,096	0,272	**1,000**										
EET 8	0,157	0,133	0,279	-0,116	0,087	0,208	0,455	**1,000**									
EET 9	0,175	0,068	0,073	0,044	0,048	-0,142	0,045	0,040	**1,000**								
EET 10	-0,147	-0,080	-0,076	0,132	-0,189	0,471	0,213	0,188	-0,169	**1,000**							
EET 11	-0,078	-0,098	-0,031	0,167	-0,155	0,463	0,230	0,188	-0,200	0,677	**1,000**						
EET 12	-0,161	-0,201	-0,097	0,142	-0,216	0,345	0,116	0,114	-0,004	0,351	0,311	**1,000**					
EET 13	-0,045	-0,031	-0,025	0,096	-0,176	0,271	0,004	0,197	-0,002	0,283	0,238	0,586	**1,000**				
EET 14	-0,069	-0,024	-0,035	0,045	-0,245	0,345	0,036	0,170	-0,055	0,133	0,176	0,473	0,660	**1,000**			
EET 15	-0,059	-0,103	-0,129	0,105	-0,123	0,326	0,132	0,211	0,038	0,175	0,210	0,491	0,571	0,658	**1,000**		
EET 16	0,021	0,007	-0,021	0,049	-0,144	0,213	0,106	0,272	0,029	0,200	0,160	0,443	0,651	0,637	0,505	**1,000**	
EET 17	-0,002	-0,018	0,013	0,066	-0,120	0,258	0,089	0,257	0,015	0,254	0,214	0,481	0,609	0,616	0,510	0,790	**1,000**

A investigação dos fatores iniciais deu-se por meio do método PAF (Principal Axis Factoring), com rotação Promax. Os resultados da AFE foram considerados satisfatórios.

4.3.2. Cargas Fatoriais para EET

Para garantir a fatorabilidade da matriz, procedeu-se ao cálculo do índice de adequação da amostra KMO = 0,801 bem como ao teste de esfericidade de Barlett $\chi^2 136 = 1356,47$; $p<0,000$ também indicou haver adequação do tamanho da amostra, Assim, segundo este procedimento, pode-se afirmar que a matriz com dados de estresse é fatorável com mais de 1 fator, pelo menos. A Figura 3 apresenta um gráfico com a estrutura fatorial apontando para uma solução de três fatores para EET.

A Tabela 14 mostra os resultados com uma estrutura constituída por três fatores com eigenvalores superiores a 1, que explicam 49,79% da variância compartilhada. O primeiro fator explicou 23,34% da variabilidade e organiza os itens concernentes à Apoio Social. O segundo fator explicou 15,25% da variância e corresponde aos itens relativos à Demanda Psicológica. O terceiro fator, explicando 11,20% da variabilidade, reúne os itens referentes a Controle.

Figura 3. Estrutura Fatorial da EET

Tabela 14 – Cargas Fatoriais, Comunalidades, Eingenvalores, Variância Explicada e a Confiabilidade da Escala de Estresse no Trabalho

	Escala de Estresse no Trabalho			
Itens da EET	Apoio Social	Demanda	Controle	h^2
EET 14	,865			0,743
EET 16	,859			0,733
EET 17	,838			0,703
EET 13	,824			0,720
EET 15	,774			0,605
EET 12	,586			0,546
EET 2		,802		0,756
EET 3		,785		0,667
EET 1		,756		0,744
EET 4		**-,459**		0,609
EET 5		,426		0,316
EET 11			,830	0,741
EET 10			,814	0,730
EET 6			,693	0,551
EET 7			,620	0,729
EET 8		**,421**	**,451**	0,660
EET 9				0,753
Eigenvalues	4,654	2,609	1,888	
Explicação da variância	23,34%	15,25%	11,20%	
Alfa de Cronbach	0,881	0,268	0,739	
Médias	2,88	2,33	2,05	
Variâncias	1,94	1,75	1,37	
KMO			0,801	
Esfericidade	$\chi^2 136 = 1356,47$; $p<0,000$			

4.4. Desequilíbrio Esforço x Recompensa

Na Tabela 15, consta a frequência das respostas referentes ao desequilíbrio esforço x recompensa pelos policiais, considerando as três dimensões informadas: esforço, recompensa e excesso de comprometimento.

Tabela 15 – Tabela de Frequências de DER

	Concordo totalmente	Concordo mais que discordo	Discordo mais que concordo	Discordo totalmente
DER 1	43,5%	36,4%	19,2%	,9%
DER 2	38,3%	36,9%	20,1%	4,7%
DER 3	51,9%	36,8%	9,9%	1,4%
DER 4	18,0%	45,5%	23,7%	12,8%
DER 5	45,0%	24,6%	23,2%	7,1%
DER 6	55,4%	30,5%	10,8%	3,3%
DER 7	16,8%	19,2%	36,9%	27,1%
DER 8	9,9%	37,7%	27,8%	24,5%
DER 9	8,4%	20,6%	31,8%	39,3%
DER 10	7,5%	20,1%	30,8%	41,6%
DER 11	34,1%	36,0%	22,0%	7,9%
DER 12	31,5%	25,4%	30,0%	13,1%
DER 13	12,7%	25,8%	38,5%	23,0%
DER 14	39,2%	26,4%	23,6%	10,8%
DER 15	28,2%	33,8%	24,9%	13,1%
DER 16	29,0%	31,3%	23,8%	15,9%

4.4.1. Fatorabilidade da Matriz DER

O determinante da matriz R=0,002, não nulo, indicou que a matriz de correlação (Tabela 16) é inversível, com posto maior do que 1 e, portanto, indicando a fatorabilidade para mais de um fator. Contudo, nessa escala, a inspeção visual da matriz de correlação indica poucas correlações (< de 50%) com valores superiores a 0,3.

Tabela 16 – Matriz de Correlação DER

	DER 1	DER 2	DER 3	DER 4	DER 5	DER 6	DER 7	DER 8	DER 9	DER 10	DER 11	DER 12	DER 13	DER 14	DER 15	DER 16
DER 1	**1,00**															
DER 2	0,48	**1,00**														
DER 3	0,55	0,41	**1,00**													
DER 4	-0,10	-0,24	-0,11	**1,00**												
DER 5	0,15	0,14	0,07	-0,05	**1,00**											
DER 6	0,18	0,20	0,12	-0,17	0,28	**1,00**										
DER 7	0,14	0,18	0,09	-0,30	0,15	0,39	**1,00**									
DER 8	-0,19	-0,27	-0,13	0,62	-0,19	-0,30	-0,36	**1,00**								
DER 9	-0,11	-0,11	-0,08	0,36	-0,26	-0,14	-0,11	0,52	**1,00**							
DER 10	-0,15	-0,08	-0,08	0,24	-0,19	-0,02	-0,09	0,43	0,49	**1,00**						
DER 11	0,59	0,45	0,50	-0,24	0,20	0,18	0,27	-0,22	-0,11	-0,10	**1,00**					
DER 12	0,46	0,36	0,41	-0,18	0,16	0,13	0,24	-0,09	-0,01	-0,07	0,54	**1,00**				
DER 13	-0,20	-0,16	-0,17	0,22	-0,06	-0,01	0,03	0,23	0,23	0,26	-0,18	-0,38	**1,00**			
DER 14	0,38	0,27	0,30	-0,27	0,20	0,23	0,21	-0,22	-0,07	-0,05	0,49	0,61	-0,38	**1,00**		
DER 15	0,34	0,26	0,33	-0,19	0,21	0,15	0,17	-0,16	-0,03	-0,04	0,41	0,67	-0,45	0,75	**1,00**	
DER 16	0,27	0,22	0,22	-0,20	0,16	0,28	0,14	-0,11	0,01	0,00	0,34	0,48	-0,33	0,59	0,67	**1,00**

a. Determinant = ,002

4.4.2. Cargas Fatoriais da Matriz DER

A Tabela 17 e a figura 4 apresentam as estruturas fatoriais para DER.

Tabela 17 – Cargas Fatoriais, Comunalidades, Eingenvalores, Variância Explicada e a Confiabilidade para Desequilíbrio Esforço-Recompensa

	Desequilíbrio Esforço-Recompensa			
Itens DER	XComprometimento	Esforço	Recompensa	*h²*
DER 15	,897			,824
DER 14	,774			,742
DER 16	,770			,672
DER 13	-,765	**,335**		,642
DER 12	,642	**,310**		,679
DER 1		,751		,714
DER 2		,719		,548
DER 11		**,716**		,661
DER 3		,696		,638
DER 7		,464	**-,303**	,621
DER 6		,448		,644
DER 8			,816	,778
DER 9			,792	,694
DER 10			,689	,650
DER 4			,644	,744
DER 5				,793
Eigenvalues	4,937	2,245	1,1447	
Explicação da variância	30,858	14,029	9,046	
Alfa de Cronbach	0,609	0,720	0,764	
Média	2,254	1,764	2,476	
d.p	0,619	0,643	0,423	
KMO				0,829
Esfericidade			$\chi^2$120 = 1232,904; p<0,000	

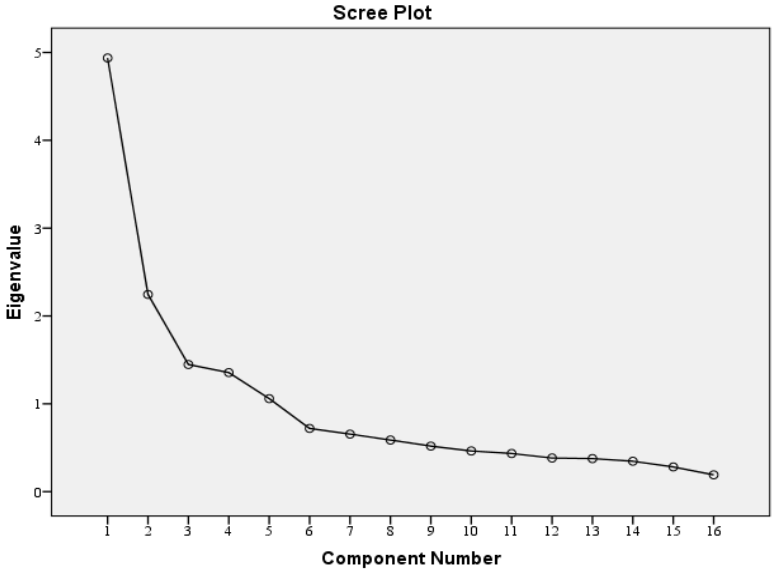

Figura 4 - Estrutura Fatorial para Desequilíbrio Esforço-Recompensa

5. DISCUSSÕES

Os resultados evidenciam o caráter multidimensional da justiça organizacional e do estresse no trabalho, por apresentarem uma série de relações entre as dimensões e os modelos teóricos. Segundo GOMES (2013), JUDGE E COLQUIT (2004) estão entre os poucos autores que enfatizaram estes temas e defendem que a fundamentação teórica traz essa ideia.

5.1.Amostra, dados ausentes e outliers

Serão discutidos inicialmente questões referentes à amostra, dados ausentes e casos extremos (outliers). Na triagem inicial da amostra, observou-se (Tabela 9) a existência de dados ausentes em 12 das 20 questões da *survey* para EPJO e nesses, os dados ausentes por itens superam o percentual aceitável de 0,3% (HAIR *et al.*, 2005).

O item que apresentou maior percentual de dados faltantes na Escala de Percepção de Justiça Organizacional refere-se à pergunta – "A PCF dá oportunidades para os servidores recorrerem das decisões tomadas?" – com um percentual de 1,9% (4 respostas não respondidas). Além disso, observa-se outliers (tabela 10) principalmente para as questões EPJO 9 (*"A PCDF procura coletar informações precisas antes de tomar as decisões"*), EPJO 10 (*"Sou recompensado, de maneira justa, pelo estresse a que sou submetido durante o meu trabalho"*), EPJO 14 (*"O meu chefe usa o tempo que for necessário para me explicar as decisões tomadas e as consequências das mesmas"*), EPJO 15 (*"A PCDF escuta e compreende as opiniões de todas as pessoas que serão atingidas pela decisão"*).

Observa-se que a maior parte dos respondentes respondeu **"Discordo Totalmente"**, salvo para as questões de justiça interacional EPJO 2 (*"Ao se relacionar com os subordinados, o meu chefe consegue superar os favorecimentos pessoais"*), EPJO 6 (*"O meu chefe se preocupa com os meus direitos"*), EPJO 12 (*"Ao tomar as decisões, o meu chefe considera o meu ponto de vista"*) e EPJO 16 (*"O meu chefe me trata com sinceridade e franqueza"*), sendo que a única discordância total que atingiu maioria absoluta foi EPJO 15 (*"A PCDF escuta e compreende as opiniões de todas as pessoas que serão atingidas pela decisão"*).

O estudo por escalas de percepção ajuda a aprofundar o entendimento entre justiça e estresse indicado nos dados sociodemográficos na busca por fatores latentes que não são coletados. Dado o limiar da amostra, não é possível utilizar a exclusão dos dados ausentes pelo tratamento listwise, pois implicaria na redução desta. Dessa forma, seguindo as

recomendações de PASQUALI (2012) optou-se pelo tratamento pairwise no qual considera os dados ausentes somente por itens, mantendo uma quantidade de sujeitos por item superior a 200 para a análise fatorial.

Com relação ao tamanho da amostra, PASQUALI (2012) sugere um valor de 100 sujeitos por fator e comenta que a regra mais comum é a de CROCKER E ALGINA (1986) a qual sugere 10 sujeitos por itens, com um mínimo de 100 sujeitos no total. Como na pesquisa feita tem-se 214 sujeitos para 20 itens na EPJO, 17 itens na EET e 16 itens na DER, cumpre-se a regra dos 10 sujeitos por item a considerar as análises por escalas separadamente. A amostra utilizada (N=214) enquadra, portanto, como ajustada ao considerar a análise das escalas de percepção separadamente, uma vez que a maior escala (Justiça Organizacional) é composta de 20 questões o que necessitaria 200 respondentes para uma amostra justa, o que foi conseguido com a obtenção de 214 respondentes válidos. A presença de outliers pode ser prejudicial a análise fatorial (NEIVA *et al.*, 2010), pois produzem impacto na matriz de correlações por diminuir ou ampliar a magnitude dos coeficientes de correlações. Variáveis que apresentam dados muito díspares tendem a apresentar resultados pobres, isto é, devem excluídas dos fatores, por não atingirem carga fatorial mínima em nenhum fator. Contudo, para manter a amostra manteve-se a análise com os outliers.

Há associação de diagnóstico por estresse para as variáveis: sexo (Tabela 5), tempo de atividade policial (Tabela 6) e uso de remédio (Tabela 7) conforme o teste chi-quadrado de Pearson, devendo ser registrado que tais associações na amostra refletem a população de policiais da PCDF, devendo ser observado que embora sejam, em maior quantidade, de sexo masculino, que envelhecem na atuação policial a mais de dez anos e acabam recorrendo a remédios para combater o estresse, mesmo quando ainda não diagnosticados como portadores de estresse, observa-se que embora sejam ampla maioria (mais de 75%) dos respondentes de sexo feminino, não são maioria dentre os respondentes de sexo masculino.

5.2. Análise de pressupostos para a escala de percepção de justiça organizacional

A verificação da normalidade dos dados é um pressuposto recomendado para o uso da técnica de análise fatorial (HAIR *et al.*, 2005). Porém, a aderência à normalidade aqui tratada refere-se à normalidade multivariada. Os testes realizados demonstraram a ausência de normalidade univariada nos itens da EPJO e embora tais testes sejam insuficientes para confirmar a normalidade multivariada, este estudo é respaldado em PASQUALI (2012) que considera a

análise fatorial é relativamente robusta a violações de normalidade para amostras com mais de 200 sujeitos.

Pode-se verificar, pela média das respostas informadas, conforme a Tabela 9 e a Figura 5, que os respondentes identificam a ocorrência de injustiça organizacional, especialmente nas dimensões de justiça distributiva e de justiça processual, mas a mediana = 3,00 em relação a EPJO 2, EPJO 6, EPJO 12 e EPJO 16 indica relativa percepção de justiça interacional do superior hierárquico imediato.

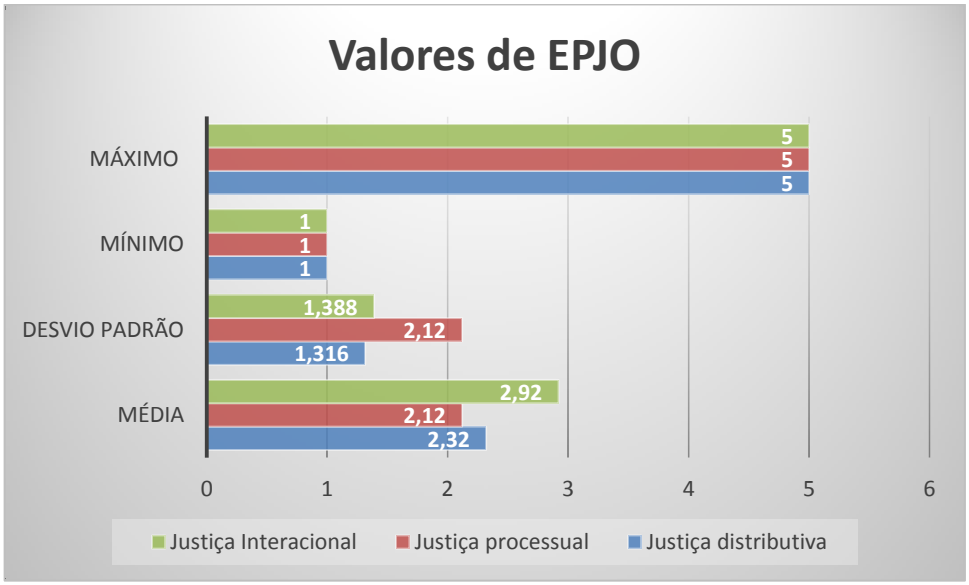

Figura 5 – Valores de EPJO por dimensão

Ao analisar os resultados referentes à EPJO observando a tabela de frequência, foi registrado que a maioria discorda totalmente na EPJO 15 (questão de justiça processual: *"A PCDF escuta e compreende as opiniões de todas as pessoas que serão afetadas pela decisão?"*) e que a justiça interacional responde melhor à variação (Justiça interacional: EPJO 2, EPJO 6, EPJO 12, EPJO 14, EPJO 16, EPJO 18 e EPJO 20), revelando a importância que os policiais dão à justiça interacional (relevante para os gestores) e a EPJO 19 (questão de justiça processual: *"No meu trabalho as pessoas podem solicitar esclarecimentos ou informações adicionais sobre as decisões tomadas pelos chefes"*) revelou estreita correlação de tal atitude com a justiça interacional.

5.3.Fatorabilidade da matriz EPJO

O determinante da matriz R=2,933E-007 não nulo, indicou que a matriz de correlação é inversível, com posto maior do que 1 e, portanto, indicando a fatorabilidade para mais de um fator. Além disso, a inspeção visual da matriz de correlação indica que mais de 50% das

correlações assumem valores superiores a 0,30 conforme matriz de correlação EPJO. Para reforçar mais ainda a fatorabilidade da matriz, o cálculo do índice de adequação da amostra foi superior a 0,80 (KMO=0,932) conforme Tabela 11. Conclui-se, portanto, que há pertinência à fatoração da matriz para a EPJO. As estimativas iniciais do número de fatores apontaram para a existência de três fatores que explicam, aproximadamente, 63% da variância total e corroboram as três dimensões de justiça organizacional referidas. Os fatores finais (dimensões) encontradas foram assim distribuídos:

- Justiça Interacional: EPJO 2, EPJO 6, EPJO 12, EPJO 14, EPJO 16, EPJO 18, EPJO 19, EPJO 20 **(**Salvo EPJO 19)
- Justiça Distributiva: EPJO 1, EPJO 4, EPJO 7, EPJO 8, EPJO 10, EPJO 11
- Justiça Processual: EPJO 3, EPJO 5, EPJO 9, EPJO 13, EPJO 15, EPJO 17 (salvo EPJO 19)

Observa-se que houve discordância quanto aos itens indicados na literatura em relação ao posicionamento de EPJO 19 (*"No meu trabalho as pessoas podem solicitar esclarecimentos ou informações adicionais sobre as decisões tomadas pelos chefes"*). Assim, por exemplo, a literatura pesquisada indica que a justiça distributiva é formada por (EPJO 1+ EPJO 4+ EPJO 7 + EPJO 8 + EPJO 10 + EPJO 11), correspondendo ao fator 2 encontrado.

Em todos os fatores os valores da média reportam à Escala de Likert na intensidade 2 (**Discordo parcialmente**). Nota-se que, em média, os policiais respondentes não percebem haver justiça organizacional. Necessário, portanto, a avaliação também dos níveis de estresse, e percepção de desequilíbrio esforço-recompensa, uma vez que, retomando os dados sociodemográficos, obteve-se 50% de diagnosticados com estresse por um médico.

5.4.Escala de estresse no trabalho

A confiabilidade da *survey* para cada dimensão foi testada pelo indicador alfa de Cronbach. Conforme HORA *et al.* (2010) informa, embora não haja um valor mínimo definido para o coeficiente alfa de Cronbach ser aceito como bom, acha-se na literatura o valor de 0,70 como mínimo aceitável. Assim, portanto, tem-se que as dimensões "apoio social" e "Controle" foram consideradas confiáveis no questionário para a geração do fator. Porém, os valores de coeficiente alfa de Cronbach para a dimensão "Demanda" (fator 2) não são bons (0,268), o que mostra que o questionário para essa dimensão não está adequado para a população alvo. Observa-se que houve discordância quanto aos itens indicados na literatura. Assim, por exemplo, a literatura pesquisa indica as seguintes dimensões:

- Demanda psicológica: EET 1, EET 2, EET 3, EET 4 e EET 5.
- Controle: EET 6, EET 7, EET 8, EET 9, EET 10, EET 11.
- Apoio Social: EET 12, EET 13, EET 14, EET 15, EET 16, EET 17.

Pode-se verificar a relação de proporcionalidade invertida entre tempo e estresse, pelas respostas à EET 4 *"Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?"* e a tabela de frequências EET indica que, para o policial, tal questão teria maior relação com a dimensão "apoio pessoal" que com a "demanda psicológica".

Se por um lado, os resultados referentes à dimensão controle revelam uma percepção confusa, não uniforme, entre os policiais, por outro lado, os resultados referentes às dimensões "demanda psicológica" e "apoio social" demonstraram a clara percepção que os policiais tem da relevância das mesmas, e inclusive as respostas a EET 10 e EET 11, com relação de proporcionalidade invertida, revelam que normalmente o policial tem menor liberdade de escolha quanto a O QUE realizar (EET 11: *"Você pode escolher O QUE fazer em seu trabalho?"*) mas tem maior liberdade de escolha de COMO realizar suas atribuições (EET 10: *"Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho?"*), revelando uma maior preocupação da instituição com o resultado final e resultados da atuação dos servidores policiais.

Quanto ao porquê da "demanda" não ser um fator considerado para os policiais quando da sua percepção de estresse no trabalho, trata-se de uma questão inerente a como os próprios profissionais percebem sua atuação profissional, ou seja, pelas respostas podemos concluir que o policial não trabalha por demanda, policial cumpre dever(!). Estar sempre a postos. A própria formação do policial implica nesse resultado. A demanda policial é considerada permanente tendo em vista a natureza do cargo. Para o policial, quando a demanda surge, não há percepção de uma correspondente recompensa, a demanda tem que ser feita, não há negociações para tomada de decisão sobre qual demanda executar, quando, onde, etc... Leva-se em conta ainda, nas descrições de amostra, o maior quantitativo de respondentes das Delegacias (DPs) do Departamento de Polícia Circunscricional (DPC), os quais vivem de forma mais efetiva essa demanda, particularmente em termos de percepção imediata de recursos humanos insuficientes.

5.5.Escala de Desequilíbrio Esforço-Recompensa

As respostas indicam estreita correlação para os policiais entre esforço e excesso de comprometimento (como para os policiais não há maior comprometimento que o da própria

vida, as duas dimensões se confundem, para a amostra), e a questão da estabilidade como funcionário público esvaziou a utilidade da questão DER 7 ("*Tenho pouca estabilidade no emprego*").

6. CONCLUSÃO OU CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo do pressuposto que o servidor possui uma história pessoal que se realiza devido a suas aspirações, desejos, motivações e necessidades psicológicas, as percepções de justiça do indivíduo podem trazer várias consequências para o ambiente de trabalho. Destaque-se que a valorização das pessoas pode ser demonstrada com as recompensas recebidas como compensação de seu trabalho pela instituição e essas recompensas podem ser representadas pelo atendimento das expectativas e necessidades dos servidores, conforme GOMES (2016).

Assim como o estudo de SADIR, BIGNOTTO E LIPP (2010), o estudo realizado tem implicações para o campo da psicologia organizacional, em especial na área da saúde mental, enfocando a prevenção secundária.

Retomando o modelo demanda-controle do estresse ocupacional, THEÖRELL E KARASEK (1990) consideram que quando se tem alta demanda e alto controle sobre o trabalho, o mesmo se mostra desafiador e motivador, ou seja, menos estressante do ponto de vista de adoecimento pelo trabalho. Tomando as colocações de MAISSIAT *et al.* (2015), que retratam um contexto de trabalho "justo", tem-se, então algumas indicações da relação entre Justiça organizacional e estresse (BENZONI, ERVOLINO E SIMÕES, 2018).

Considerando os resultados obtidos, ou seja, que os policiais respondentes não percebem haver justiça organizacional, concordando este autor com a identificação pelos respondentes de uma menor injustiça percebida no relacionamento com o superior imediato, pelas próprias características inerentes à atividade policial, e observando pelos dados sociodemográficos a ocorrência de 50% de diagnosticados com estresse por um médico – fato que pode retratar a realidade do efetivo policial – observa-se a necessidade de contínua avaliação dos níveis de estresse nos policiais, e da busca de ações institucionais que operem a redução da percepção de desequilíbrio entre o esforço empreendido e a recompensa recebida pelos indivíduos policiais.

Além disso, recomenda-se que futuras novas aplicações de questionários evitem a possibilidade de respostas abertas ou ambíguas pelos respondentes, sejam realizadas ao menos parcialmente via formulários online para obtenção de uma amostra maior, se possível com a

colaboração da instituição policial ou de associações a esta vinculadas ou relacionadas, e contenham na parte correspondente ao perfil sociodemográfico perguntas referentes ao cargo policial exercido (e.g. agente de polícia, escrivão de polícia, delegado de polícia, papiloscopista policial, agente penitenciário, perito criminal e perito médico-legista) e ao regime regular de trabalho (i.e. Plantão x Expediente) para melhor caracterização da amostra e consequente análise das respostas. Além disso, pode-se também realizar uma maior discriminação das unidades policiais dos respondentes (com uma identificação da unidade ou seção específica na qual o respondente está alocado).

A implantação de programas que promovam condições para a promoção da saúde física e emocional das pessoas, como a atenção que deve ser dada ao estresse, tendo em vista todas as suas possíveis consequências ao ser humano e à instituição como descritas no decorrer deste estudo, mostra-se benéfica e necessária à PCDF.

Pode-se concluir que o presente trabalho, apesar de sua relevância, trata-se de uma análise fatorial exploratória, da qual se extrai a recomendação de futuros estudos para verificar a influência da percepção de justiça organizacional no estresse no trabalho.

7. REFERÊNCIAS

ADAMS, J. S. Inequity in social exchange. (1965) In: BERKOWITZ, L. (Org.), **Advances in experimental social psychology**, vol. 2, 1ª ed. Nova York: Academic Press, 1966. 348p. p. 267-299.

ALVES, M. G. M.; CHOR, D.; FAERSTEIN, E.; LOPES, C. S.; WERNECK, G. L. Versão resumida da "job stress scale": adaptação para o português. **Rev. Saúde Pública**, v. 38, n. 2, p. 164-171, 2004. Disponível em http://www.scielo.br/pdf/rsp/v38n2/19774.pdf. Acesso em: 30 mai. 2019.

ARANHA, F. C.; CAPUTO, V.; TSUJI, S.; CARVALHO, S.; NOGUEIRA-MARTINS, L. A. (2015) O desequilíbrio esforço-recompensa e o comprometimento excessivo com o trabalho em docentes de medicina e enfermagem de uma instituição pública. **Revista Eletrônica Gestão e Saúde** , v. 6 (Supl. 3), Junho, 2015. P 2198-2200.

ASSMAR, E. M. L.; FERREIRA, M. C. (2008). Da injustiça organizacional ao estresse e ao esgotamento profissional. Em A. TAMAYO. (Org.), **Estresse e cultura organizacional.** 1ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2008. 380p. p. 282-331.

ASSMAR, E.M. L.; FERREIRA, M. C.; SOUTO, S. O. (2005), Justiça Organizacional: uma revisão crítica da literatura. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 18, n. 3, p. 443-453, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/prc/v18n3/a19v18n3.pdf>. Acesso em: 24 set. 2018.

BARBETTA, P. A. **Estatística Aplicada às Ciências Sociais.** 9. ed. Florianópolis: Editora da UFSC, 2014. v. 1. 320p.

BERND, D. C.; BEUREN, I. M. Percepção De Justiça Organizacional E Seus Reflexos Na Satisfação E Intenção De Turnover De Auditores Internos. XX SEMEAD - Seminários em Administração, novembro de 2017. **Anais...**. ISSN 2177-3866, 16p.

BENZONI, P. E.; ERVOLINO, J. G.; SIMÕES, M. da M. A Relação entre Estresse Ocupacional e Justiça Organizacional: um Ensaio. **Revista Trabalho (En) Cena**, 2018, 3(2) p. 34-43.

BEUGRÉ, C. D. **Managing fairness in organizations.** Westport, CT: Quorum Books, 1988. 172 p.

BIES, R. J.; MOAG, J. S. Interactional justice: communication criteria for fairness. In: LEWICK, R.J.; SHEPPARD, B.H; BAZERMAN, M.H. (Eds.). **Research on negotiation in organizations.** Greenwich, CT: JAI Press, 1986. Vol. 1. pp.43-55.

BIES, R. J.; TRIPP, T. M. Beyond distrust: getting even and the need for revenge. In: Karmer, R.M. and Tyler, T.T (Eds), **Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research.** 1996. Sage, Newbury Park, CA., 302p. p. 246-260.

CAMPARO, J.; CAMPARO, L. B. (2013). The Analysis of Likert Scales Using State Multipoles: An Application of Quantum Methods to Behavioral Sciences Data. **Journal of Educational and Behavioral Statistics**, 38(1). p. 81–101. https://doi.org/10.3102/1076998611431084

CHOR, D.; WERNECK, G. L.; FAERSTEIN, E.; ALVES, M. G. M.; ROTENBERG, L. Versão brasileira da escala effort-reward imbalance para avaliação de estresse no trabalho. **Cad. Saúde Pública**, v.24, n.1, Rio de Janeiro, Jan., 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2008000100022> Acesso em: 24 set. 2018.

COLQUITT, J.; COLON, D. E.; WESSON, M. J.; PORTER, C. O.L.H.; YEENG, K. (2001). Justice at the Millenium: A meta-analytic Review of 25 years of organizational justice research. **Journal of Applied Psychology.** 86, 3. p. 425- 445.

COMREY, A. L.; LEE, H. B. (1992). A First Course in Factor Analysis (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum. 442p.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração.** 7ed. Porto Alegre: Bookman, 2003. 640p.

CROCKER, L. M.; ALGINA, J. **Introduction to Classical and Modern Test Theory.** Harcourt, New York, 1986. 527p.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** 1ª ed. São Paulo: Atlas, 1994. 152p.

DEUTSCH, M. Equity, equality and need, what determines which value will be used as the bases of distributive justice? **Journal of Social Issue**, v. 31, n. 3. 1975. p. 137-149.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas.** 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2002. 216p.

FERREIRA, J. M. P.; PAIVA, K. C. M.; SANTOS, J. N.; DUTRA, M. R. S. Estresse, retaliação e percepção de injustiça nas organizações: proposição de modelo teórico integrativo. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro , v. 16, n. 4, p. 774-787, dez. 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-

39512018000400774&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 13 mai. 2019. http://dx.doi.org/10.1590/1679-395167310.

FREITAS, H.; OLIVEIRA, M.; SACCOL, A. Z.; MOSCAROLA, J. O método de pesquisa *survey*. **Revista de Administração da FEA/USP,** São Paulo, v. 35, n. 3, p. 105-112, jul/set. 2000.

GDF (2019). **Portal da Transparência.** Disponível em: http://www.transparencia.df.gov.br/ Acesso em 06/04/2019.

GOMES, T. C. **Justiça Organizacional e Estresse no trabalho: Um estudo com colaboradores do setor Bancário de Santa Maria.** 145 f. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Maria, 2013. Disponível em: <http://repositorio.ufsm.br/handle/1/4664>. Acesso em: 24 set. 2018.

GREENBERG, J. The social side of fairness: interpersonal and informational classes of organizational justice. In: CROPANZANO, R. (Ed.). **Justice in the workplace: approaching fairness in human resource management.** Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1993a. p. 79-103.

GREENBERG, J. Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 54, p. 81-103, 1993b.

GREENBERG, J. Organizational Justice: Yesterday, today and tomorrow. **Journal of Management**, v. 16, n. 2, p. 399-432, 1990.

HAIR JR., J. F.; BABIN, B; MONEY, A. H; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em Administração.** 1ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 471p.

HORA, H.R.M.; MONTEIRO, G.T.R.; ARICA, J. Confiabilidade em questionários para qualidade: um estudo com o coeficiente alfa de Cronbach. **Produto & Produção,** vol. 11, n.2, p.85 -103, jun. 2010.

HÖFFE, O. **O que é justiça?** 1ª ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003. 152p.

HOMANS, G.C. Social behavior: Its elementary forms. **Social Forces**, v. 40, n. 2, Dez. 1961. New York: Harcourt, Brace & World. 404p. p. 180-181.

JUDGE, T. A.; COLQUITT, J. A. Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflit. **Journal of Applied Psychology,** v. 89, n. 3, p. 395-404, 2004.

KARASEK, R. A.; GORDON, G.; PIETROKOVSKY, C.; FRESE, M.; PIEPER, C. SCHWARTZ, J., et al. **Job Content Questionnaire and user´s guide.** Los Angeles/Lowell: University of Southern California/University of Massachusetts, 1985.

KARASEK, R. A.; THEÖRELL, T. **Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life.** 1. Ed. New York: Basic Books, 1990.

KIM, W. C.; MAUBORGNE, R. Fair Process: Managing in the Knowledge Economy, **Havard Business Review***, July-August.*1997.

KOOTSTRA, G. J. **Exploratory Factor Analysis.** Maio, 2004. Disponível em: <https://www.let.rug.nl/nerbonne/teach/rema-stats-meth-seminar/Factor-Analysis-Kootstra-04.PDF>. Acesso em: 13 mai. 2019.

LEVENTHAL, G. S. (1980), What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. Em GERGEN, K.; GREENBERG, M.; WILLIS, R. (Orgs.), **Social Exchange: Advances in Theory and Research.** New York: Plenum Press, p. 27-55.

MAISSIAT, G. S.; LAUTERT, L.; PAI, D. D.; TAVARES, J. P. Contexto de trabalho, prazer e sofrimento na atenção básica em saúde. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 36, n. 2, p. 42-49, Junho, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472015000200042&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 abr. 2019.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada.** 4ed. Porto Alegre: Bookman, 2006. 720p.

MEIRELES, I. A. C. **O impacto das percepções de justiça organizacional sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Dissertação de Mestrado.** Universidade Católica de Goiás. Departamento de Psicologia. Programa de Pós-Graduação Stricto-Sensu em Psicologia. Goiânia. Junho/2006. Disponível em <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/1952/1/Izabela%20Alves%20de%20Castro%20Meireles.pdf> Acesso em: 26 mar. 2019.

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

MENDONÇA, H.; PEREIRA, C.; TAMAYO, A.; PAZ, M. G. T. Validação fatorial de uma escala de percepção de justiça organizacional. **Estudos: Saúde e Vida**, v. 30, n.1, p. 111-130, 2003.

MOORMAN, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? **Journal of Applied Psychology**. v. 76, n.6, p. 845-855.

NEIVA, E. R., ABBAD, G., e TRÓCCOLI, B. T. (2010). **Roteiro para Exame Inicial dos Dados** [Manuscrito não publicado]. Disponível em: <https://aprender.ead.unb.br/pluginfile.php/300051/mod_folder/content/0/Roteiro%20para%20an%C3%A1lise%20de%20dados%20ausentes%20e%20casos%20extremos.doc?forcedownload=1>. Acesso em: 13 mai. 2019.

NICKEL, D. C.; COSER, C. Mudança organizacional, aprendizagem e estresse: um estudo de caso numa IES. **Revista de Gestão USP,** v. 14, n. 3, p. 91-106, jul./set. 2007.

PASQUALI, L. **Análise fatorial para pesquisadores.** Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida (LabPAM) – Instituto de Psicologia. Brasília: Universidade de Brasília, 2012.

PEDRON, H. A.; TORRES, C. V.; NASCIMENTO, T. G. Os policiais foram alocados com justiça? A percepção de justiça organizacional dos Agentes e Escrivães da Polícia Civil do Distrito Federal. **Revista Brasileira de Estudos em Segurança Pública** - REBESP v. 10 (2), 2017. Disponível em: <http://revista.ssp.go.gov.br/index.php?journal=rebesp&page=article&op=view&path%5B%5D=270>. Acesso em: 24 set. 2018.

PINSONNEAULT, A.; KRAEMER, K. Survey research methodology in management information systems: as assessment. **Journal of Management Information Systems,** Automn, 1993.

RAWLS, J. **Uma teoria da justiça.** 3ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008. 816p.

REGO, A. Comprometimento afetivo dos membros organizacionais: o papel das percepções de justiça. **RAC**, Curitiba, v. 6, n. 2, p. 209-241, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v6n2/v6n2a12>. Acesso em: 24 set. 2018.

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

ROBINSON, S. L.; BENNETT, R. J. A Typology Of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. **Academy of Management Journal**, 1995, v. 38, n. 2, p. 555-572.

RUPP, D. E. (2011). An employee-centered model of organizational justice and social responsibility. **Organizational Psychology Review**, 1 (1), 72-94.

SALAS-ROLDAN, V. P.; GOMES-DA COSTA, J. A.; DE AQUINO-CABRAL, A. C.; BATISTA-DE LIMA, T. C.; DIAS-PEDRO-REBOUÇAS, S. M. (2018). Organizational retaliation, justice perception and satisfaction with work: Fortaleza, Ceará, Brasil. **Dimensión Empresarial**, 16(1), 93-115.

SADIR, M. A.; BIGNOTTO, M. M.; LIPP, M. E. N. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais**. Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 45, p. 73-81, Apr. 2010. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2010000100010&lng=en&nrm=iso>. access on 03 Apr. 2019. http://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X2010000100010.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B**. Metodologia de Pesquisa.** 3ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006. 583p.

SCHERMERHORN JR., HUNT, J. G., OSBORN, R. N. **Fundamentos de Comportamento Organizacional.** 2ed. Porto Alegre: Bookman, 1999. 328p.

SCHUSTER, M. S.; DIAS, V. da V.; BATTISTELLA, L. F. Mapeamento da temática justiça organizacional e a relação de suas dimensões com comportamento organizacional. **RAIMED - Revista de Administração IMED**, 3(1), 2013, p. 43-53 - ISSN 2237 7956. Disponível em <https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/viewFile/319/283> Acesso em: 04 abr. 2019.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, 1, p. 27-41, 1996.

SIEGRIST, J.; STARKE, D.; CHANDOLA, T.; GODIN, I.; MARMOT, M.; NIEDHAMMER, I.; PETER, R. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisions. **Soc. Sci Méd**, v. 58, n. 8, p. 1483-99, 2004.

SIEGRIST, J.; WEGE, N.; PÜHLHOFER, F.; WAHRENDORF, M. A short generic mesure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance (2008). **Int Arch Occup Environ Health**, v. 82, n. 8, p. 1005-1013, 2009.

THEÖRELL, T. et al. Changes in Job Strain in Relation to Changes in Psysiological state. **Scandinavian Journal Work Envieromental Health,** 14, p. 189,96, 1988.

THEÖRELL, T. KARASEK, R. A. Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. **Journal of Occupational Health Psychology,** v. 1, n. 1, p. 9-26, 1996.

THIBAUT, J. W.; WALKER, L. **Procedural justice: a psychological analyses.** 1975. New York: Erlbaum/Hillsdale. 150p.

ZARIFE, P. S. **Cidadania organizacional na perspectiva dos direitos e deveres e sua relação com justiça e estresse organizacional.** 180 fls. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, 2016. MANUSCRITO 03 (PAG. 75) Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/20479>. Acesso em: 24 set. 2018.

Anexo I - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do estudo: Percepção Policial da Justiça Organizacional e Estresse no Trabalho
Pesquisador responsável: Danilo Alexandre Soares Takano (PCDF)
Instituição: ESPC/PCDF em parceria com o IFB e a FUNAB
Telefone de contato: (61) 3207-4634
Local da coleta dos dados: ESPC/PCDF

Prezado(a) Senhor(a),

Você está convidado a participar da seguinte pesquisa: "Percepção Policial da Justiça Organizacional e Estresse no Trabalho". O objetivo desse trabalho é analisar a relação de associação entre a percepção de justiça organizacional e o estresse no trabalho em servidores da PCDF.

Destaca-se que a valorização das pessoas pode ser demonstrada com as recompensas recebidas como compensação de seu trabalho pela instituição e essas recompensas podem ser representadas pelo atendimento das expectativas e necessidades dos servidores. Partindo do pressuposto que o servidor possui uma história pessoal que se realiza devido a suas aspirações, desejos, motivações e necessidades psicológicas, as percepções de justiça do indivíduo podem trazer várias consequências para o ambiente de trabalho.

Ressalte-se que o trabalho policial teve importantes mudanças quanto ao local de trabalho e as atividades desempenhadas. A nova realidade no contexto policial, alterou de forma significativa a qualidade de vida dos servidores, trazendo sintomas de ansiedade e estresse nos indivíduos.

A justiça organizacional é considerada, nesse trabalho, tendo como foco as percepções de justiça existentes entre as relações dos servidores e a PCDF (baseado em ASSMAR et al, 2005).

O conceito "estresse no trabalho" em Karasek e Theörell (1990) considera o mesmo resultado de diferenças identificadas entre: condições de trabalho, capacidades de resposta dos indivíduos envolvidos no desempenho das atividades e o nível de controle para responder às demandas do ambiente.

Dessa forma, destaca-se a importância de os gestores terem ciência de suas atitudes e do funcionamento da organização, para que não existam, ou que sejam minimizados, os sentimentos de injustiça dos servidores.

A sua participação livre e voluntária nessa pesquisa é de extrema relevância, podendo optar pela interrupção do preenchimento do questionário a qualquer momento. Os dados serão utilizados única e exclusivamente para execução da pesquisa, sendo a identidade do entrevistado preservada. Essa pesquisa trará benefícios tanto em termos acadêmicos quanto organizacionais, visto que contribui para a sistematização e a divulgação do conhecimento sobre a justiça organizacional e o estresse no trabalho.

Em caso de dúvida, poderá entrar em contato com Danilo Alexandre Soares Takano pelo telefone (61) 3207-4634.

Eu, ciente e após ter lido as informações acima,

Concordo Discordo

Em participar desta pesquisa.

Local, data e assinatura

Anexo II – Identificação do Perfil Sociodemográfico

Nº do Questionário:_____ Data da coleta:_____

1. Sexo: □Masculino □Feminino	2. Idade: □18 a 22 anos □23 a 29 anos □30 a 39 anos □40 a 49 anos □50 a 59 anos □60 anos ou mais
3. Possui filho(s): □Sim. □Não	4. Estado Civil: □Solteiro(a) □Casado(a) □Separado(a) □Viúvo(a) Outro:_____
5. Lotação: □DEPATE □DGI □DGPC □DPC □DPE □DPT □Outros	6. Tempo de atividade policial em anos: □menos de 5 anos □5 a 9 anos □10 a 15 anos □16 a 19 anos □20 anos ou mais
7. Faixa salarial familiar: 1□Faixa salarial familiar: 5 a 10 salários-mínimos 2□Faixa salarial familiar:10 a 15 salários-mínimos 3□Faixa salarial familiar: 15 a 20 salários-mínimos 4□ Faixa salarial familiar: mais de 20 salários-mínimos	8. Escolaridade: 1. □Ensino médio completo. 2. □Curso técnico. 3. □Graduação. 4. □Especialização. 5. □Mestrado. 6. □Doutorado. 7. □Pós-Doutorado.
9. Você já recebeu diagnóstico de estresse por um médico? 1□Sim. 2□Não.	10. Você toma ou já tomou remédio para estresse? 1□Sim. 2□Não.
11. Possui cargo de chefia ou liderança? 1□Sim. 2□Não.	12. Há quanto tempo está nesse cargo atual? _____
13. Exerce outra atividade além da polícia? 1□Sim. 2□Não.	Carga horária semanal _____
14. Trabalha horas extras/serviço voluntário? 1□Sim. 2□Não.	15. Curso Jornada de Trabalho (NÃO FOI APLICADO): 1□Plantão. 2□Expediente.

Anexo III – Escala de Percepção de justiça organizacional (MENDONÇA *et al.*, 2003).

	Discordo totalmente	**Discordo parcialmente**	**Nem concordo**	**Concordo parcialmente**	**Concordo Totalmente**
1. Sou recompensado, de maneira justa, por minha responsabilidade no trabalho.					
2. Ao se relacionar com os subordinados, o meu chefe consegue superar os favorecimentos pessoais.					
3. A PCDF dá oportunidades para os servidores recorrerem das decisões tomadas.					
4. Sou recompensado, de maneira justa, por minha experiência profissional.					
5. A PCDF estabelece critérios para que as decisões tomadas sejam justas.					
6. O meu chefe se preocupa com os meus direitos.					
7. Sou recompensado, de maneira justa, por meus esforços na realização do meu trabalho.					
8. Sou recompensado de maneira justa, pela qualidade do trabalho.					
9. A PCDF procura coletar informações precisas antes de tomar as decisões.					
10. Sou recompensado, de maneira justa, pelo estresse a que sou submetido durante o meu trabalho.					
11. Se considerar os demais salários pagos na PCDF, recebo um salário justo.					
12. Ao tomar as decisões, o meu chefe considera o meu ponto de vista.					
13. Através de representantes, a PCDF possibilita a participação dos servidores quando vai decidir sobre questões que os afetam diretamente, como política salarial.					
14. O meu chefe usa o tempo que for necessário para me explicar as decisões tomadas e as consequências das mesmas.					
15. A PCDF escuta e compreende as opiniões de todas as pessoas que serão atingidas pela decisão.					
16. O meu chefe me trata com sinceridade e franqueza.					
17. Na PCDF recebo *feedbacks* úteis relacionados com as decisões que dizem respeito ao meu trabalho					
18. O meu chefe fornece-me informações acerca do modo como eu estou desempenhando as minhas funções, permitindo-me fazer melhor o meu trabalho.					
19. No meu trabalho as pessoas podem solicitar esclarecimentos ou informações adicionais sobre as decisões tomadas pelos chefes.					
20. O meu chefe fornece justificativas sobre as decisões que são relacionadas ao meu trabalho.					

Anexo IV – Escala de Estresse no Trabalho – *Job Stress Scale* (KARASEK, 1985; THEORELL, 1988; ALVES *et al.*, 2004).

Agora temos algumas perguntas sobre as características do seu trabalho	**Frequentemente**	**Às vezes**	**Raramente**	**Nunca/Quase nunca**
1. Com que frequência você tem que fazer suas atividades de trabalho com muita rapidez?				
2. Com que frequência você tem que trabalhar intensamente. (isto é, produzir muito em pouco tempo?)				
3. Seu trabalho exige demais de você?				
4. Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?				
5. O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?				
6. Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?				
7. Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?				
8. Seu trabalho exige que você tome iniciativas?				
9. No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas?				
10. Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho?				
11. Você pode escolher O QUE fazer em seu trabalho?				

A seguir, por favor, responda até que ponto você concorda ou discorda das seguintes afirmações a respeito de seu ambiente de trabalho.	**Concordo totalmente**	**Concordo mais que discordo**	**Discordo mais que concordo**	**Discordo totalmente**
12. Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho.				
13. No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros.				
14. Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho.				
15. Se eu não estiver num bom dia, meus colegas compreendem.				
16. No trabalho, eu me relaciono bem com meus colegas				
17. Eu gosto de trabalhar com meus colegas.				

Anexo V – Escala de Desequilíbrio Esforço-Recompensa (SIEGRIST, 1996; CHOR *et al.*, 2008; SIEGRIST *et al.*, 2009).

A seguir, por favor, responda até que ponto você concorda ou discorda das seguintes afirmações a respeito de seu ambiente de trabalho.	**Concordo totalmente**	**mais que discordo**	**mais que concordo**	**Discordo totalmente**
1. Frequentemente me sinto pressionado pelo tempo por causa da carga pesada de trabalho.				
2. Frequentemente eu sou interrompido e incomodado durante a execução do meu trabalho.				
3. Nos últimos anos, meu trabalho passou a exigir cada vez mais de mim.				
4. Eu tenho o respeito que mereço de meus chefes e supervisores.				
5. Eu vejo poucas possibilidades de ser promovido no futuro.				
6. No trabalho, eu passei ou ainda posso passar por mudanças não desejadas				
7. Tenho pouca estabilidade no emprego.				
8. No trabalho, levando em conta todo o meu esforço e conquistas, eu recebo o respeito e o reconhecimento que mereço.				
9. As expectativas de promoção no trabalho estão de acordo com meu esforço e conquistas.				
10. No trabalho, levando em conta todo o meu esforço e conquistas, meu salário/renda é adequado.				
11. No trabalho, me sinto facilmente sufocado pela pressão do tempo.				
12. Assim que acordo pela manhã, já começo a pensar nos problemas do trabalho.				
13. Quando chego em casa, eu consigo relaxar e “me desligar” facilmente do meu trabalho.				
14. As pessoas íntimas dizem que eu me sacrifico muito por causa do meu trabalho.				
15. O trabalho não me deixa; ele ainda está na minha cabeça quando vou dormir.				
16. Não consigo dormir direito se eu adiar alguma tarefa de trabalho que eu deveria ter feito hoje.				