

## Justiça organizacional e clima ético: percepção dos efeitos no estresse relacionado com o trabalho

### *Organizational and ethical climate justice: perception of effects on stress related to work*

Edicreia Andrade dos Santos <sup>1</sup>  
Renata Mendes de Oliveira <sup>2</sup>  
Regiane Konopka <sup>3</sup>

#### **Resumo**

Muitas são as inquietações observadas no ambiente organizacional em relação às justiças e injustiças, e sobre como essas questões podem impactar no comportamento humano influenciando no desenvolvimento de estresse no ambiente de trabalho. Nesse contexto, o presente estudo objetiva compreender os efeitos da justiça organizacional e do clima ético no ambiente de trabalho e sua relação com o estresse, considerando-se a percepção dos funcionários dos escritórios de contabilidade localizados no município de Irati - Paraná. Para tanto, os dados foram coletados mediante a aplicação de questionário aos funcionários de 22 escritórios de contabilidade. Para o tratamento dos dados, utilizou-se de estatística descritiva, análise de correlação e regressão linear múltipla. Os resultados obtidos indicam que as variáveis justiça distributiva, justiça processual e clima ético se correlacionaram entre si de modo significativo. Foi possível observar também que os funcionários não concordam e nem discordam com o estresse procedente das atividades do trabalho e que os mesmos concordam parcialmente que existe um bom clima ético e uma boa estrutura organizacional, entendida pelas dimensões de justiça distributiva e processual em suas empresas.

**Palavras - chave:** Justiça Distributiva; Justiça Processual; Clima Ético; Estresse.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Centro-Oeste-UNICENTRO, licenciada em História Licenciatura Plena pela Universidade Estadual do Centro-Oeste – UNICENTRO, Especialização Lato Sensu em Gestão Financeira de Negócios - UNICENTRO, Mestrado em Contabilidade pela Universidade Federal do Paraná - (UFPR), Doutoranda em Contabilidade pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, Brasil. Contato: [edicreiaandrade@yahoo.com.br](mailto:edicreiaandrade@yahoo.com.br)

<sup>2</sup> Bacharel em Administração de Mídias e Pequenas Empresas pela Universidade Norte do Paraná – UNOPAR, e em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Uberlândia – UFU, Mestrado em Contabilidade pela Universidade Federal do Paraná – UFPR, Professora da Universidade Federal de Uberlândia, no curso de Ciências Contábeis, Brasil. Contato: [remendes.itba@gmail.com](mailto:remendes.itba@gmail.com)

<sup>3</sup> Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Centro-Oeste – UNICENTRO, Especialização em Administração Pública pela Pós-Graduação Bagozzi – CEPPEB, Assistente em administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná, Brasil. Contato: [regi.konopka@gmail.com](mailto:regi.konopka@gmail.com)

## Abstract

*There are many concerns observed in the organizational environment in relation to justices and injustices, and how these issues can impact on human behavior influencing the development of stress in the workplace. In this context, this study aims to understand the effects of organizational justice and ethical climate in the workplace and its relationship with stress, considering the perception of employees of accounting firms in the municipality of Irati - Paraná. Thus, the data was collected by applying a questionnaire to employees of 22 accounting firms and their treatment, we used descriptive statistics, correlation analysis and multiple linear regression. The results indicated that the variables distributive justice, procedural justice and ethical climate correlated with each other significantly. It was also observed by the findings that employees do not agree nor disagree with the coming stress of labor activities and that they partially agree that there is a good ethical climate and a good organizational structure, understood by distributive justice and procedural dimensions in their companies.*

**Keywords:** *Distributive Justice; Procedural justice; Ethical climate; Stress.*

## 1 Introdução

No âmbito da Psicologia Social, muitas são as pesquisas que se preocupam com a questão acerca da justiça organizacional. Nestas, percebe-se as inquietações decorrentes do que é justo ou injusto, no qual declarações como “a vida não é justa” ou “como resolver um problema de forma justa” são constantemente discutidas.

Neste entendimento Assmar, Ferreira e Souto (2005) em seu estudo, argumentaram uma série de questionamentos muito frequentes, dentre os quais, destacam-se: (i) o fato das pessoas se preocuparem com questões relacionadas à justiça, como o julgamento em relação ao que é justo pode moldar o comportamento, (ii) os critérios utilizados para avaliação de situações como justas ou injustas, e (iii) ações diante de acontecimentos considerados injustos. Em comprovação á algumas dessas discussões, outros trabalhos podem ser enfatizados, como por exemplo, Colquitt *et al.* (2001) ao evidenciar que percepções de justiça podem impactar comportamentos e atitudes dos indivíduos, tal como a satisfação com o trabalho.

Nesta perspectiva, muitos estudos têm relacionado à justiça organizacional ao trabalho e à satisfação organizacional (JOHNSON; SELENTA; LORD, 2006; REZAIEAN *et al.*, 2010), o comportamento de cidadania organizacional (REZAIEAN *et al.*, 2010), o comprometimento organizacional (JOHNSON; SELENTA; LORD, 2006; REZAIEAN *et al.*, 2010), a confiança (JOHNSON; LORD, 2010), o comportamento de trabalhos contraproducentes (JOHNSON; LORD, 2010), e as relações líder-membro (JOHNSON; SELENTA; LORD, 2006).

Desta forma, ao se analisar questões relacionadas à justiça em âmbito organizacional, por vezes, percebe-se que aquelas distribuições entendidas como injustas quanto à resultados e procedimentos, podem ser causadoras de situações de estresse para os funcionários, provocando assim efeitos negativos entre estes e as relações de trabalho (SERT *et al.*, 2014). Ademais, o estresse pode se tornar um fator de ameaça à saúde dos funcionários, impactando o desempenho de suas tarefas (SADIR; LIPP, 2009), causando diversos resultados

indesejáveis que comprometem até mesmo o desempenho econômico da organização, conforme sustentado na pesquisa de Sert *et al.* (2014).

Face ao contexto apresentado, o presente estudo objetiva compreender os efeitos da justiça organizacional em suas dimensões distributiva e processual, do clima ético no ambiente de trabalho e sua relação com o estresse, considerando-se a percepção dos funcionários dos escritórios de contabilidade localizados no município de Irati-Paraná. Nesta perspectiva, apresenta-se a seguinte questão norteadora: Quais os efeitos da justiça distributiva, processual e clima ético no estresse relacionado ao trabalho de profissionais contábeis? Assim, esta investigação buscar fornecer evidências acerca da justiça distributiva, processual e clima ético, relacionados ao estresse no ambiente organizacional sob a percepção dos funcionários dos escritórios de contabilidade.

Dentre as motivações para a realização desta pesquisa, está o argumento retratado por Sert *et al.* (2014) de que, os estudos que associam clima ético com o estresse relacionado ao trabalho são limitados, já que muitos se preocupam somente em demonstrar que a ética possui um importante papel da questão da percepção do estresse. Isto posto, a relevância deste estudo está em contribuir para o avanço deste campo de pesquisa, em especial sob a perspectiva dos profissionais das atividades contábeis.

O presente trabalho está estruturado em 5 seções, incluindo esta primeira. A segunda compreende o referencial teórico, seguido pela terceira seção que reporta-se aos aspectos metodológicos. A quarta seção refere-se à análise dos dados e discussão dos achados. E, por fim, a última seção é destinada às considerações finais.

## **2 Referencial Teórico**

### **2.1 Justiça Organizacional**

Desde 1961 têm-se estudado o conceito de justiça ou equidade na área do comportamento organizacional, sustentando-se que quando duas pessoas estão em relação de troca, é justo que elas sejam recompensadas em conformidade com seus custos e investimentos (KWON *et al.*, 2008). Isto posto, cada vez mais são realizadas pesquisas que abordam questões acerca da justiça organizacional no ambiente de trabalho (MOORMAN, 1991).

Para Moorman (1991), o termo justiça organizacional é usado, principalmente, em investigações do domínio do comportamento organizacional preocupando-se com as maneiras pelas quais os funcionários percebem equidade de tratamento no local de trabalho, e como isso pode influenciar em aspectos organizacionais como atitudes de trabalho, satisfação, resultados e percepção dos supervisores em relação ao trabalhador. Em linhas gerais, pode-se dizer que a justiça organizacional preocupa-se em determinar se os funcionários foram tratados de forma justa em seus postos de trabalho e como isso pode impactar outras variáveis relacionadas ao mesmo (MOORMAN, 1991).

Complementando o exposto, Colquitt *et al.* (2006) define que a justiça organizacional é a construção que explica a experiência individual em uma organização, entendida em termos de equidade com base em fatores situacionais e pessoais, que possuem consequências evidentes na questão do comportamento dos funcionários. Estudos mais recentes evidenciam que a justiça organizacional pode ser considerada como um dos elementos básicos relacionadas à estrutura social e psicológica de uma organização (AL RAWASHDEH, 2013).

A justiça organizacional pode ser entendida com base em três dimensões, cada uma com antecedentes e consequências distintas: justiça distributiva, justiça processual e justiça interacional (CHOU *et al.*, 2013). Assim sendo, evidencia-se no Quadro 1 uma breve síntese de cada uma dessas dimensões no que concerne a descrição conceitual, definição e foco.

**Quadro 1** – Síntese conceitual das dimensões da Justiça Organizacional

| <b>Dimensão</b>             | <b>Descrição conceitual</b>  | <b>Definição</b>      | <b>Foco</b> |
|-----------------------------|--|-----------------------|-------------|
| Distributiva                | Avalia o tratamento justo através da proporção entre seus esforços e os resultados distribuídos e pela comparação dessa relação com os seus pares.   | A justiça finalística | Resultados  |
| Processual ou procedimental | Avalia o tratamento justo considerando o processo de elaboração de critérios de avaliação, de reconhecimento e de distribuição de resultados.  | A justiça dos meios   | Processos   |
| Interacional                | Avalia o tratamento justo ponderando os contatos interpessoais dos decisores no sentido do respeito, da dignidade e da disponibilidade de informações claras, precisas, transparentes e oportunas. | A justiça do diálogo  | Comunicação |

**Fonte:** Ribeiro e Bastos (2010)

A primeira dimensão apresentada é a justiça distributiva que possui sua origem na Teoria da Troca Social (BLAU, 1964; ADAMS, 1965) e enfatiza o papel da equidade por meio de um processo justo de troca, onde os envolvidos recebem resultados proporcionais em relação à suas contribuições. Blodgett, Hille e Tax (1997) argumentam que a justiça distributiva refere-se àquela percebida do resultado tangível proveniente de uma disputa, negociação ou decisão envolvendo duas ou mais partes. Desta forma, nesse momento cabe então considerar que as distribuições são justas na medida em que os funcionários percebem as suas recompensas proporcionais com base de suas contribuições (AMBROSE; ARNAUD, 2005; DUSTERHOFF; CUNNINGHAM; MACGREGOR, 2014).

A segunda dimensão, a justiça processual, é definida por Folger e Konovsky (1989) como o desenvolvimento e aplicação de regras equitativas para alocar recursos e a equidade percebida dos mecanismos utilizados para se chegar a essas decisões. Desta forma, procedimentos justos permitem que as partes focais forneçam elementos para as decisões (GOODWIN; ROSS, 1992). Entretanto, há resultados que mesmo percebidos como sendo justos, os caminhos utilizados para se chegar aos mesmos podem ser considerados injustos. Deste modo, a justiça processual avalia à medida que o sistema determinante dos resultados de trabalho é preciso, consistente, corrigível, imparcial e representativo, baseando-se em padrões éticos e abertos à entrada do empregado em vigor (GREENBERG, 1982).

No estudo de Chou *et al.* (2013), quando em uma disputa, o controle e tempo sobre a apresentação de argumentos e casos, podem ser vistos como exemplos de justiça processual, uma vez que permite aos disputantes ter voz em resposta às desigualdades, cabendo nesses casos, à observância e cumprimento de normas éticas e morais, na representação das partes interessadas, aumentando a percepção de justiça e buscando sempre a equidade para todos os envolvidos.

Ao contrastar a justiça processual e a distributiva, observa-se que ambas são distintas, mas de igual importância para os indivíduos, que percebem que os processos para alcançar equidade são tão importantes quanto o resultado distributivo (GREENBERG, 1982). Assim, ao observarem a relação entre a justiça processual e a distributiva, Lind e Tyler (1988) evidenciaram que a primeira contribui mais para a satisfação profissional do que segunda, sendo considerada por McFarlin e Sweeney (1992), como mais importante para a avaliação de desempenho dos funcionários. Lind e Tyler (1988) argumentam ainda que as empresas que ignoram as preocupações da justiça processual possivelmente podem apresentar atitudes organizacionais negativas, como pior desempenho pessoal, insatisfação com os resultados de decisões e descumprimento de regras e procedimentos.

No que tange a terceira dimensão da justiça organizacional, definida como a justiça interacional, Greenberg (1993) enfatiza que ela reflete a qualidade da interação com os gestores, considerando aspectos como o fato do gestor agir de forma digna e respeitosa ou ainda oferecer justificativas aos indivíduos que são afetados por suas decisões. Tal dimensão se relaciona de modo positivo com comportamentos de cidadania no contexto organizacional,

da mesma forma que a distributiva e processual, de forma indireta (KARRIKER; WILLIAMS, 2009).

A justiça interacional está segregada em duas facetas, a interpessoal e a informacional (REGO, 2002). A respeito da dimensão interpessoal, Rego (2002) retrata como sendo aquela que está preocupada com o processo de comunicação entre a fonte e os beneficiários da justiça, enfatizando a importância da educação, honestidade e respeito. De modo complementar, Erdogan (2002) advoga que a mesma ocupa-se com a equidade de tratamento interpessoal recebida durante a execução de um procedimento, enfatizando ainda a importância da veracidade, honestidade, sensibilidade e respeito. Destarte, considera-se que a justiça interpessoal relaciona-se com o lado humano dos procedimentos organizacionais, isto é, a forma como a gestão ou tomadores de decisão tratam os indivíduos afetados por suas atitudes.

No tocante à justiça informacional, Rego (2002) descreve-a como aquela centrada no grau o qual as informações são fornecidas pelos superiores e como eles justificam o modo pelo qual suas decisões afetam as pessoas, ou seja, refere-se ao fornecimento de informações e explicações em relação às decisões que são tomadas. A mesma possui sua relevância quando observado o processo de avaliação em comparação ao que as pessoas esperam de seus supervisores e gestores, pretendendo ainda que sejam prestadas explicações claras, lógicas e verdadeiras sobre as decisões, principalmente quando estão envolvidos resultados desfavoráveis ou de risco (GREENBERG, 1993). Assim, a percepção da justiça informacional não se refere apenas ao fato de que as informações sejam repassadas, mas ainda pelas explicações e *feedbacks* contínuos fornecidos durante todo o período de avaliação.

Neste estudo enfatiza-se em especial, os efeitos das dimensões da justiça distributiva e da justiça processual no estresse dos indivíduos relacionado ao trabalho. Acerca disso, várias pesquisas têm constatado que, a justiça organizacional é um dos fatores que contribuem para o estresse no trabalho, em decorrência de altos níveis de tensão, podendo causar reações físicas e psicológicas (ELOVAINIO; KIVIMAKI; VAHTERA, 2002; OMAR, 2006); que a justiça processual possui forte relação com as reações de estresse (ELOVAINIO; KIVIMAKI; HELKAMA, 2001); e que a justiça distributiva é um grande estressor quando funcionários acreditam que a injustiça é causada por procedimentos desleais (GREENBERG; 1993). No geral, vários trabalhos evidenciam que as justiças distributiva e processual têm efeitos importantes sobre a psicologia dos funcionários.

## **2.2 Clima ético e estresse relacionado com o trabalho**

O clima ético de uma organização refere-se à percepção do que é ou não eticamente correto em relação ao comportamento e como as questões de ética devem ser tratadas dentro da organização. Assim sendo, Shafer (2009) declara que o clima ético pode ser visto como um componente da cultura organizacional geral.

Para facilitar a compreensão, Victor e Cullen (1987) propuseram uma tipologia conceitual dos tipos de clima baseando-se em duas dimensões: (i) critérios éticos utilizados na tomada de decisão, considerando fatores como egoísmo e benevolência e, (ii) o *locus* de análise individual, local e cosmopolita. No nível individual, o clima ético organizacional é suportado por uma fonte dos padrões normativos sobre raciocínio ético. Em contrapartida, o nível local é pautado por normas organizacionais que favorecem grupos de referência dentro da própria organização. Por fim, o clima cosmopolita é sustentado por normas que beneficiam fontes externas de raciocínio ético.

Na concepção apresentada por Sert *et al.* (2014) as organizações impõem seus padrões, valores e desenvolvem as diretrizes para os dilemas éticos que enfrentam, e por sua vez, o clima ético é o que molda a tomada de decisão do indivíduo, seu comportamento e suas percepções quanto ao que é certo ou errado.

Como em muitas profissões, a contábil possui um código de ética que evidencia aspectos que devem ser observados no exercício profissional. Além do que é estabelecido pelas normas internas de uma organização, cabe ao profissional contábil, objeto do presente estudo, assim como a qualquer outro profissional, respeitar o que é expresso pelo código de ética competente. No Brasil, no caso do profissional contábil, cabe a observação da Resolução CFC nº 803/96, que apresenta diversas questões para orientação quanto à forma de condução das atividades profissionais.

Nesta perspectiva, na linha de estudos sobre o clima ético organizacional, alguns trabalhos têm sido realizados abordando, dentre outros pontos, como o mesmo influencia significativamente o comportamento ético dos funcionários (DESHPANDE; GEORGE; JOSEPH, 2000). Deste modo, mencionadas as considerações acerca do comportamento ético no ambiente organizacional, pode-se perceber que muitas podem ser as causas que afetam o comportamento ético dentro de uma empresa. Assim sendo, e considerando os desafios enfrentados pelos funcionários diante da questão relacionada à ética, o nível de estresse pode ser aumentado.

Na mesma linha, outros estudos também buscaram observar a relação entre o clima ético e o estresse no trabalho. Dentre os observados, destaca-se o trabalho de Jaramillo, Mulki e Boles (2013) que, mesmo não encontrando a influência direta do clima ético sobre o fator estresse no mercado de trabalho, conseguiram evidenciar que o mesmo impacta de modo positivo e significativo na questão da plenitude, levando a diminuição do estresse. Outro trabalho, considerado um dos seminais é o de Parker e DeCotiis (1983), que descreve o estresse relacionado ao trabalho concatenado à consciência de um determinado indivíduo ou ao sentimento de disfunção pessoal como resultado de condições percebidas ou de acontecimentos no ambiente de trabalho.

Em âmbito organizacional, o estresse pode estar associado aos fatores do trabalho que excedem a capacidade dos indivíduos ou ainda às respostas fisiológicas, psicológicas e comportamentais dos indivíduos aos estressores. Diante deste fato, a grande preocupação é identificar os estressores, que são aqueles eventos que provocam respostas indicativas de estresse que interferem no bem-estar e desempenho. Nesta linha, Sadir e Lipp (2009) constataram que algumas das principais fontes de estresse são (i) o excesso de atividades, (ii) a falta de planejamento e, (iii) os conflitos de interesses e valores.

Ainda nesta perspectiva, ressalta-se que Cooper e Marshall (1976) declararam existir cinco fontes de estresse relacionado com o trabalho. O primeiro apresentado é aquele intrínseco ao trabalho, que inclui fatores como as más condições físicas e trabalhos sobre pressões de sobrecarga ou tempo. Em seguida, é destacado o papel desempenhado pela organização, que inclui a ambiguidade e conflito de papéis. O terceiro aspecto considerado são aqueles concernentes ao desenvolvimento da carreira, considerando a falta de segurança no trabalho e os referentes a promoções. Em quarto, os autores citam a questão das relações de trabalho, considerando aquelas julgadas como más com o chefe ou colegas e, por último, a questão da estrutura e clima organizacional, na qual são incluídos fatores relacionados ao envolvimento em tomada de decisões e políticas organizacionais.

### **2.3 Modelo e Hipóteses da Pesquisa**

Sert *et al.* (2014) buscaram investigar a relação entre a justiça organizacional compreendida nas dimensões distributiva e processual, como também o clima ético relacionados com o estresse no trabalho. Em seus achados apontam que existe uma relação negativa entre a justiça distributiva, a processual e o clima ético com o estresse relacionado ao trabalho. Com isso, os autores puderam inferir que o desenvolvimento do clima ético e da justiça organizacional dentro das organizações ajuda a diminuir o estresse dos empregados.

Sert *et al.* (2014) elaboraram as seguintes hipóteses que também serão adaptadas para este estudo:

- H1: A justiça distributiva influencia negativamente o estresse relacionado ao trabalho.
- H2: A justiça processual influencia negativamente o estresse relacionado ao trabalho.
- H3: Clima ético influencia negativamente o estresse relacionado ao trabalho.

Na Figura 1 estão diagramados o desenho e as Hipóteses de Pesquisa enunciadas:

**Figura 1:** Desenho e Hipóteses da Pesquisa  
**Fonte:** Adaptado de Sert *et al.* (2014)

Em linhas gerais, fundamentado em Sert *et al.* (2014), a expectativa é que as hipóteses de pesquisa - enquanto respostas tentativas - corroborem a influência da justiça distributiva, da justiça processual, e do clima ético no estresse dos indivíduos relacionado ao trabalho.

### **3 Procedimentos Metodológicos**

Esta pesquisa segue o critério de Gil (2002), que propõe a classificação das investigações com base em seus objetivos gerais e a partir dos procedimentos técnicos utilizados. Deste modo, a mesma classifica-se em relação aos objetivos como descritiva por analisar o efeito das variáveis: (i) justiça distributiva, (ii) justiça processual e (iii) clima ético no (iv) estresse relacionado ao trabalho. Em relação à abordagem, é classificada como quantitativa e quanto aos procedimentos caracteriza-se como levantamento ou *survey*.

O campo de estudo compreendeu todos os escritórios de contabilidade com mais de 3 funcionários situados na cidade de Irati-PR, constituindo o universo de pesquisa com 22 escritórios participantes. Optou-se por estas empresas, por condições de conveniência e acessibilidade, e também por ser uma área na qual há a necessidade de cumprimento de datas e prazos mais rígidos, o que influencia na satisfação e estresse dos funcionários face ao seu trabalho.

Para a aplicação do instrumento de pesquisa, identificaram-se aqueles profissionais que exerciam suas atividades nos escritórios há pelo menos um ano, buscando garantir a familiaridade com a organização e que ao final, compreendeu 82 respondentes.

#### **3.1 Instrumento da pesquisa e coleta de dados**

Para a realização da coleta de dados utilizou-se de um questionário traduzido e adaptado da pesquisa de Sert *et al.* (2014). O mesmo constituiu-se de 20 assertivas mensuradas em escala tipo *Likert* de 5 pontos ancoradas em 1 discordo totalmente a 5 concordo totalmente; acerca da percepção de justiça distributiva, justiça processual, clima ético, e estresse relacionado ao trabalho. Ressalta-se que Sert *et al.* (2014) adotaram para as dimensões de justiça organizacional a escala de Niehoff e Moorman (1993), para o clima ético organizacional a escala de Schwepker *et al.* (2001), e para o estresse relacionado ao trabalho à escala de Keller (1984).

Salienta-se que antes do questionário ser efetivamente aplicado, o mesmo foi submetido a dois pré-testes. O primeiro foi realizado com 4 alunos de um curso de Pós-graduação em Contabilidade de uma Universidade Federal, que possuem experiência em escritórios contábeis, e o segundo observou as opiniões de 4 profissionais atuantes de um escritório de uma cidade vizinha a Irati. Ambos os pré-testes foram realizados na primeira quinzena do mês de dezembro de 2014, e tiveram como escopo de ajustar discrepâncias de tradução e evitar possíveis distorções de entendimento por parte dos respondentes. Durante a aplicação dos mesmos, foi identificada a necessidade de algumas adaptações as quais foram elaboradas.

Posteriormente a correção das deficiências, o instrumento de pesquisa foi entregue pessoalmente aos respondentes por uma das autoras no decorrer do mês de janeiro de 2015. Os dados coletados foram codificados e tabulados no *Microsoft Excel 2007*, e utilizou-se do *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versão 20 para o tratamento dos mesmos.

Para a análise, realizou-se a codificação das respostas, tabulação dos dados, cálculos e interpretações. Destaca-se que o processo de seleção de uma técnica apropriada à pesquisa inicia-se com o entendimento das diferenças das classificações das técnicas de dependência e de interdependência, conforme mencionado por Hair Jr. *et al.* (2005). Assim, utilizou-se de estatística descritiva inferencial, por meio de correlação e regressão linear múltipla.

## 4 Descrição e análise dos resultados

### 4.1 Perfil dos Respondentes

Na Tabela 1 são apresentados os dados demográficos dos respondentes, categorizados por (i) idade, (ii) escolaridade, (iii) área de formação, (iv) função e (v) tempo no cargo.

**Tabela 1** – Dados dos Respondentes

|              | Dados Demográficos             | Masculino      | %              | Feminino       | %              | Total          | %              |
|--------------|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Idade        | 20 anos ou menos               | 2              | 6,06%          | 6              | 12,24%         | 8              | 9,76%          |
|              | 21 a 25 anos                   | 4              | 12,12%         | 14             | 28,57%         | 18             | 21,95%         |
|              | 26 a 30 anos                   | 5              | 15,15%         | 3              | 6,12%          | 8              | 9,76%          |
|              | 31 a 35 anos                   | 7              | 21,21%         | 7              | 14,29%         | 14             | 17,07%         |
|              | 36 a 40 anos                   | 6              | 18,18%         | 7              | 14,29%         | 13             | 15,85%         |
|              | 41 a 45 anos                   | 1              | 3,03%          | 5              | 10,20%         | 6              | 7,32%          |
|              | 46 a 50 anos                   | 4              | 12,12%         | 3              | 6,12%          | 7              | 8,54%          |
|              | 51 a 55 anos                   | -              | -              | 1              | 2,04%          | 1              | 1,22%          |
|              | 56 anos ou mais                | 4              | 12,12%         | 3              | 6,12%          | 7              | 8,54%          |
| <b>Total</b> | <b>33</b>                      | <b>100,00%</b> | <b>49</b>      | <b>100,00%</b> | <b>82</b>      | <b>100,00%</b> |                |
| Escolaridade | Ensino Médio Incompleto        | -              | -              | 2              | 4,08%          | 2              | 2,44%          |
|              | Ensino Médio Completo          | 9              | 27,27%         | 8              | 16,33%         | 17             | 20,73%         |
|              | Técnico em Contabilidade       | 4              | 12,12%         | 6              | 12,24%         | 10             | 12,20%         |
|              | Graduação Incompleta           | 8              | 24,24%         | 10             | 20,41%         | 18             | 21,95%         |
|              | Graduação Completa             | 8              | 24,24%         | 17             | 34,69%         | 25             | 30,49%         |
|              | Pós Graduação - Especialização | 3              | 9,09%          | 6              | 12,24%         | 9              | 10,98%         |
|              | Pós Graduação - Mestrado       | 1              | 3,03%          | -              | -              | 1              | 1,22%          |
| <b>Total</b> | <b>33</b>                      | <b>100,00%</b> | <b>49</b>      | <b>100,00%</b> | <b>82</b>      | <b>100,00%</b> |                |
| Área         | Ciências Contábeis             | 20             | 60,61%         | 27             | 55,10%         | 47             | 57,32%         |
|              | Administração                  | 1              | 3,03%          | 1              | 2,04%          | 2              | 2,44%          |
|              | Economia                       | -              | -              | 1              | 2,04%          | 1              | 1,22%          |
|              | Gestão                         | -              | -              | 1              | 2,04%          | 1              | 1,22%          |
|              | Direito                        | 1              | 3,03%          | -              | 0,00%          | 1              | 1,22%          |
|              | Outro                          | 11             | 33,33%         | 19             | 38,78%         | 30             | 36,59%         |
|              | <b>Total</b>                   | <b>33</b>      | <b>100,00%</b> | <b>49</b>      | <b>100,00%</b> | <b>82</b>      | <b>100,00%</b> |

|                |                           |           |                |           |                |           |                |
|----------------|---------------------------|-----------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|
| Função         | Administrador (a)         | 1         | 3,03%          | 2         | 4,08%          | 3         | 3,66%          |
|                | Contador (a) responsável  | 19        | 57,58%         | 8         | 16,33%         | 27        | 32,93%         |
|                | Departamento Pessoal - RH | 1         | 3,03%          | 11        | 22,45%         | 12        | 14,63%         |
|                | Departamento Fiscal       | 6         | 18,18%         | 14        | 28,57%         | 20        | 24,39%         |
|                | Departamento Contábil     | 5         | 15,15%         | 11        | 22,45%         | 16        | 19,51%         |
|                | Departamento Financeiro   | 1         | 3,03%          | 1         | 2,04%          | 2         | 2,44%          |
|                | Secretária (o)            | -         | -              | 1         | 2,04%          | 1         | 1,22%          |
|                | Serviços Externos         | -         | -              | 1         | 2,04%          | 1         | 1,22%          |
|                | <b>Total</b>              | <b>33</b> | <b>100,00%</b> | <b>49</b> | <b>100,00%</b> | <b>82</b> | <b>100,00%</b> |
| Tempo no cargo | 1 ano                     | 2         | 6,06%          | 7         | 14,29%         | 9         | 10,98%         |
|                | 2 a 5 anos                | 9         | 27,27%         | 18        | 36,73%         | 27        | 32,93%         |
|                | 6 a 10 anos               | 6         | 18,18%         | 7         | 14,29%         | 13        | 15,85%         |
|                | 11 anos ou mais           | 16        | 48,48%         | 17        | 34,69%         | 33        | 40,24%         |
|                | <b>Total</b>              | <b>33</b> | <b>100,00%</b> | <b>49</b> | <b>100,00%</b> | <b>82</b> | <b>100,00%</b> |

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Os dados demográficos evidenciados na Tabela 1 mostram que 60% dos respondentes são do gênero feminino ( $n = 49$ ) e 40% do gênero masculino ( $n = 33$ ). A maioria dos inquiridos encontra-se na faixa etária entre 21 a 25 anos (21,95%), na faixa de 31 a 35 anos estão 17,07% dos entrevistados e na de 36 a 40 anos, 15,85% deles. No tocante a escolaridade, nota-se que 12,20% dos pesquisados possuem técnico em contabilidade e 30,49% graduação completa. Destes, 57,32% é em Ciências Contábeis. Ressalta-se que, como outros cursos de formação, destacam-se Turismo, Secretariado Executivo, Engenharia de Alimentos e História.

Em relação às funções setoriais exercidas pelos respondentes, nota-se que há representantes de todos os cargos inerentes a uma organização contábil. A estes, destaca-se que em maioria (40,24%) desempenham suas funções há 11 anos ou mais.

Complementarmente as informações demográficas, a Tabela 2 apresenta os dados descritivos conforme cada variável analisada.

**Tabela 2** - Análise descritiva por frequência das variáveis

| Variáveis                        | N  | Média | Desvio padrão | Alfa de Cronbach |
|----------------------------------|----|-------|---------------|------------------|
| Justiça distributiva             | 82 | 4,368 | 0,67948       | 0,854            |
| Justiça processual               | 82 | 4,410 | 0,7774        | 0,868            |
| Clima ético                      | 82 | 4,510 | 0,72972       | 0,870            |
| Estresse relacionado ao trabalho | 82 | 2,934 | 1,18052       | 0,796            |

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Da leitura da Tabela 2 observa-se que, para as variáveis estudadas os colaboradores se posicionaram de maneira satisfatória, obtendo-se respectivamente as médias de respostas 4,510; 4,368 e 4,410. Estes resultados permitem inferir que os funcionários concordam parcialmente que existe um bom clima ético e uma boa estrutura organizacional, entendida pelas dimensões de justiça distributiva e processual. Ademais, no que se refere à percepção de estresse relacionado ao trabalho, os achados indicam uma média de aproximadamente 3,0; significando que os funcionários não concordam e nem discordam que o estresse seja procedente das atividades do trabalho.

O cálculo do Alfa de Cronbach foi realizado para mensurar a consistência interna das variáveis, que segundo Hair Jr *et al.* (2005) estabelece a expectativa de erro da medida feita, sendo que, quanto mais próximo de 1 menor a expectativa de erro e maior a confiabilidade do instrumento. Isto posto, verifica-se que todos os resultados apresentam valores acima de 0,7 considerados aceitáveis.

## 4.2 Análises de correlação e regressão

Foram realizadas análises de correlação de *Spearman* entre as dimensões de clima ético, justiça distributiva, justiça processual e estresse de trabalho conforme dados da Tabela 3.

**Tabela 3** – Correlação de *Spearman*

| Correlação de Spearman's rho     | Justiça distributiva | Justiça processual | Clima ético | Estresse relacionado ao trabalho |
|----------------------------------|----------------------|--------------------|-------------|----------------------------------|
| Justiça distributiva             | 1                    |                    |             |                                  |
| Justiça processual               | 0,730**              | 1                  |             |                                  |
| Clima ético                      | 0,446**              | 0,528**            | 1           |                                  |
| Estresse relacionado ao trabalho | -0,466**             | -0,482**           | -0,089      | 1                                |

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

\*\* Correlação significativa ao nível de 0.01

Os achados apontados por meio da correlação de *Spearman* permitem inferir que as variáveis justiça distributiva, justiça processual, clima ético e estresse relacionado ao trabalho se relacionaram estatisticamente significativas entre si. Quando comparadas as três primeiras, com a variável estresse relacionado ao trabalho verifica-se que existe correlação negativa média estatisticamente significativa entre justiça distributiva e estresse relacionado ao trabalho ( $\rho = -0,466$  e  $p\text{-value} < 0,01$ ); existe correlação negativa média estatisticamente significativa entre justiça processual e estresse relacionado ao trabalho ( $\rho = -0,482$  e  $p\text{-value} < 0,01$ ); e entre as variáveis clima ético e estresse relacionado ao trabalho existe correlação negativa fraca, porém não é estatisticamente significativa ( $\rho = -0,089$  e  $p\text{-value} < 0,01$ ).

Nesta perspectiva, ao comparar as características da teoria de justiça organizacional com a de estresse, verifica-se que a justiça distributiva modera os efeitos da justiça processual (TEPPER, 2001). Tepper (2001) advoga que a justiça processual é aquela relacionada às informações acerca da confiabilidade nas autoridades organizacionais e não é muito importante quando a justiça distributiva é alta. Esta premissa pode ser constatada pelos resultados da correlação apresentados na Tabela 3.

A regressão linear múltipla que permite analisar a natureza da associação entre as variáveis e fazer previsões de associações prováveis da variável dependente, foi realizada entre as variáveis independentes - justiça distributiva, justiça processual e clima ético - e a dependente, estresse relacionado ao trabalho. Ressalta-se que antes da realização dos procedimentos estatísticos foram efetuados todos os procedimentos recomendados e os achados podem ser observados na Tabela 4.

**Tabela 4** – Regressão

| Model                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| (Constante)          | 5,976                       | 0,874      |                           | 6,835  | 0     |
| Justiça distributiva | -0,532                      | 0,252      | -0,306                    | -2,111 | 0,038 |
| Justiça processual   | -0,437                      | 0,226      | -0,288                    | -1,93  | 0,057 |
| Clima ético          | 0,268                       | 0,186      | 0,166                     | 1,443  | 0,153 |

R<sup>2</sup> ajustado= 0,210

F= 8,190

Sig. = 0,000

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Por meio dos resultados da regressão foi possível efetuar as análises para as hipóteses apresentadas no referencial teórico. A hipótese 1 supõe que a percepção de justiça distributiva, concernente às funções organizacionais, influencia negativamente o estresse relacionado ao trabalho. Desta forma, ao analisar os coeficientes obtidos, pode-se constatar que a justiça distributiva é um preditor significativo negativamente para o estresse relacionado ao trabalho ( $\beta = -0,306$  e  $sig. = 0,038$ ). Logo, a H1 é suportada.

A segunda hipótese advoga que as percepções de justiça processual compreendida como aquela que têm por finalidade regular trocas cooperativas, garantindo coerência e minimização dos efeitos de conflitos intra ou intergrupais, influencia negativamente o estresse relacionado ao trabalho. Assim sendo, ao analisá-la constatou-se que os resultados, a um nível de confiança de 95%, não são corroborados estatisticamente, fato que não suporta a H2.

Com vistas a verificar se, as percepções de clima ético influenciam negativamente o estresse relacionado ao trabalho foi testada a terceira hipótese. Seus resultados demonstram que o clima ético não exerce efeito negativo sobre o estresse relacionado ao trabalho, não corroborando assim a hipótese. Este achado vai de encontro aos obtidos por Jaramillo, Mulki e Boles (2013), que mesmo não encontrando impacto direto do clima ético sobre o fator estresse no mercado de trabalho, conseguiram evidenciar que o clima ético impacta de modo positivo e significativo à questão da plenitude, induzindo a diminuição do estresse.

## **5 Considerações finais**

O foco deste estudo foi investigar se as dimensões da justiça organizacional compreendidas nesta pesquisa pela justiça distributiva e pela justiça processual; juntamente com o clima ético, influenciam negativamente causando estresse relacionado ao trabalho dos funcionários dos escritórios de contabilidade da cidade de Irati- PR.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, seguiu-se a linha proposta no estudo de Seart *et al.* (2014), que verificou a mesma relação junto a 915 funcionários de 44 diferentes empresas e de diferentes setores econômicos localizadas na Turquia. Salienta-se que Seart *et al.* (2014), com base em seus achados, confirmaram as três hipóteses propostas, resultado este dissemelhante a presente investigação que confirmou apenas a primeira. Como possíveis justificativas nas divergências de resultados, pode-se elencar o número de respondentes que nesta pesquisa foram de 82 pessoas; e pelo campo de estudo ser de um único segmento, isto é, escritórios de contabilidade.

Considerando estes resultados, infere-se que a justiça distributiva influencia negativamente o estresse relacionado ao trabalho, isto é, quando os indivíduos percebem as regras, políticas e procedimentos de forma injusta isso impacta diretamente em sua satisfação com o trabalho. Já no que diz respeito à premissa de que a justiça processual influencia negativamente no estresse relacionado ao trabalho, enfatiza-se que a mesma foi parcialmente suportada. À vista disso, é possível inferir que a justiça processual percebida negativamente pelos funcionários não exerce impacto direto no estresse dos mesmos.

A proposição de que o clima ético influencia negativamente o estresse relacionado ao trabalho não se confirma. Este achado não corrobora com o que é difundido na literatura, pelos estudos de autores como Mulki *et al.* (2006) e Deconinck (2010). Este último, por exemplo, concluiu que o clima ético tem uma influência sobre o papel do estresse dos funcionários, uma vez que se verificou que as normas éticas estão relacionadas negativamente ao papel estresse. Sendo assim, quando os indivíduos percebem que seu local de trabalho tem valores e princípios éticos de justiça considerados baixos e não são aplicados, eles são propensos ao absentismo e ao estresse (MYBURGH; POGGENPOEL, 2002).

Conforme o apresentado, conclui-se que a percepção de justiça distributiva das entidades nas quais estão inseridos os respondentes influencia negativamente o estresse dos funcionários, assim quanto maiores injustiças são percebidas, mais perceptíveis são os efeitos estressantes. No entanto, o estresse dos funcionários não é negativamente influenciado pelos procedimentos percebidos como injustos, como também que o clima ético não exerce influência nos estressores pessoais.

Como limitação, os resultados de nossa pesquisa não podem ser generalizados para o universo dos funcionários de escritórios contábeis, restringindo-se apenas a uma amostra de uma única cidade. Por isso, estes resultados instigam novas pesquisas, no sentido de ampliar

as variáveis para o estudo da formação do estresse relacionado ao trabalho, dado a sua relevância dentro das organizações, como também corroborar ou refutar os achados aqui encontrados. Sugere-se também investigar empresas de outros setores econômicos, efetuar outros procedimentos estatísticos, fazer triangulações entre os achados quantitativos com formas qualitativas, como a exemplo de entrevistas.

### **Referências**

- ADAMS, J. S. Inequity in social exchange. Em L. Berkowitz (Org.). **Advances in experimental social psychology**, v. 2, p. 267-299. New York: Academic Press, 1965.
- AL RAWASHDEH, E. T. Organizational Justice and its Impact upon Job Performance in the Jordanian Customs Department. **International Management Review**, v. 9, n. 2, p. 29-35, 2013.
- AMBROSE, M. L.; ARNAUD, A. **Are procedural justice and distributive justice conceptually distinct?** In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice*, pp. 59-84. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2005.
- ASSMAR, E. M. L.; FERREIRA, M. C.; SOUTO, S. O. Justiça organizacional: uma revisão crítica da literatura. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v.18, n. 3, p. 443-453, 2005.
- BLAU, P. **Exchange and power in social life**. New York: Wiley, 1964.
- BLODGETT, J. G.; HILL, D. J.; TAX, S. S. The effects of distributive, procedural, and interactional justice on postcomplaint behavior. **Journal of Retailing**, v. 73, n. 2, p. 185-210, 1997.
- CHOU, T. Y.; SENG-CHO, T. C.; JIANG, J. J.; KLEIN, G. The organizational citizenship behavior of is personnel: Does organizational justice matter? **Information & Management**, n. 50, p. 105-111, 2013.
- COLQUITT, J. A. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 3, p. 386-400, 2001.
- COLQUITT, J. A.; SCOTT, B. A.; JUDGE, T. A.; SHAW, J. C. Justice and personality: using integrative theories to derive moderators of justice effects. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 100, p. 110-127, 2006.
- COOPER, C. L.; MARSHALL, J. Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. **Journal of Occupational Psychology**, v. 49, n. 1, p. 11-28, 1976.
- DESHPANDE, S. P.; GEORGE, E.; JOSEPH, J. Ethical climates and managerial success in Russian organizations. **Journal of Business Ethics**, v. 23, n. 2, p. 211-217, 2000.
- DUSTERHOF, C.; CUNNINGHAM, J. B.; MACGREGO, J. N. The Effects of Performance Rating, Leader-Member Exchange, Perceived Utility, and Organizational Justice on Performance Appraisal Satisfaction: Applying a Moral Judgment Perspective. **Journal of Business Ethics**, v. 119, n.2, p. 265-273, 2014.
- ELOVAINIO, M.; KIVIMAKI, M.; HELKAMA, K. Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n.1, p. 418-424, 2001.
- ELOVAINIO, M.; KIVIMAKI, M.; VAHTERA, J. Organizational justice: Evidence of a new psychosocial predictor of health. **American Journal of Public Health**, v. 92, n.1, p. 105-108, 2002.

- ERDOGAN, B. Antecedents and consequences of justice perceptions in performance appraisals. **Human Resource Management Review**, v. 12, n. 4, p. 555-578, 2002.
- FOLGER, R.; KONOVSKY, M. A. Affects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. **Academy of Management Journal**, v. 32, n.1, p. 115-130, 1989.
- GOODWIN, C.; ROSS, I. Consumer Responses to Service Failures: Influence of Procedural and Interactional Fairness Perceptions. **Journal of Business Research**, v. 25, p. 149-163, 1992.
- GREENBERG, J. Approaching Equity and Avoiding Inequity in Groups and Organizations. In J. Greenberg and R. L. Cohen, (Eds.) **Equity and Justice in Social Behavior**, p. 389-435. New York: Academic Press, 1982.
- GREENBERG, J. The Intellectual Adolescence of Organizational Justice: You've Come A Long Way, Maybe. **Social Justice Research**, v. 6, n. 1, p. 135-148, 1993.
- HAIR JR, J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; & SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- JARAMILLO, F.; MULKI, J. P.; BOLES, J. S. Bringing Meaning to the Sales Job: The Effect of Ethical Climate and Customer Demandingness. **Journal of Business Research**, v. 16, n. 1, p. 2301-2307, 2013.
- JOHNSON, R. E.; LORD, R. G. Implicit effects of justice on self-identity. **Journal of Applied Psychology**, v. 95, n. 4, p. 681-695, 2010.
- JOHNSON, R. E.; SELENTA, C.; LORD, R. G. When organizational justice and the self-concept meet: consequences for the organization and its members. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 99, n. 2, p. 175-201, 2006.
- KARRIKER, J. H.; WILLIAMS, M. L. Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: A Mediated Multifoci Model. **Journal of Management**, v. 35, n. 1, 112-135, 2009.
- KWON, S.; KIM, M. S.; KANG, S. C; KIM, M. U. Employee reactions to gainsharing under seniority pay systems: the mediating effect of distributive, procedural, and interactional justice. **Human Resource Management**, v. 47, n. 4, p. 757-775, 2008.
- LIND, A. E.; TYLER, T. R. **The Social Psychology of Procedural Justice**. New York: Plenum, 1988.
- MOORMAN, R. H. 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, 1991.
- MYBURGH, C. P. H; POGGENPOEL, M. Teachers' experience of their school environment implications for health promotion. **Education**, v. 123, n. 2, p. 260-279, 2002.
- OMAR, A. Justicia Organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. **Psicología y Salud**, v. 16, n. 2, p. 207-217, 2006.
- PARKER, D. F.; DECOTIIS, T. A. Organizational determinants of job stress, Organizational. **Behavior and Human Performance**, v. 32, n. 2. p. 160-177, 1983.
- REGO, A. Comprometimento afectivo dos membros organizacionais: o papel das percepções de justiça. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 6, n. 2, p. 209-241, 2002.
- REZAIEAN, A.; GIVI, M. E.; GIVI, H. E.; NASRABADI, M. B. The relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: the mediating role of

organizational commitment, satisfaction and trust. **Research Journal of Business Management**, v. 4, n. 2, p. 112-120, 2010.

RIBEIRO, J. A.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento e Justiça Organizacional: Um Estudo de suas Relações com Recompensas Assimétricas. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v.30, n. 1, p. 4-21, 2010.

SADIR, M. A.; LIPP, M. E. N. As fontes de stress no trabalho. **Revista de Psicologia da IMED**, v.1, n.1, p. 114-126, 2009.

SERT, A. *et al.* The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 150, p. 1187-1198, 2014.

SHAFER, W. E. Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 22, n. 7, p. 1087-1110, 2009.

TEPPER, B. J. Health consequences of organizational injustice: tests of main and interactive effects. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 86, n. 2, p. 197-215, 2001.

VICTOR, B.; CULLEN, J. B. A theory and measure of ethical climate in organizations. **Research in Corporate Social Performance and Policy**, v. 9, n. 1, p. 51-71, 1987.