

**ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DAS PUBLICAÇÕES DO TEMA JUSTIÇA ORGANIZACIONAL NO BRASIL: UM ESTUDO
BIBLIOMÉTRICO NOS EVENTOS DA ANPAD E DO SEMEAD**

Luciana Flores Battistella

Departamento de Ciências Administrativas e Universidade Federal de Santa Maria

lutti@ufsm.br

Marcelo da Silva Schuster

Mestrando em Gestão Pública na Universidade Federal de Santa Maria

Administrador do SIASS

marcelo.schuster@gmail.com

Valéria da Veiga Dias

Faculdade Palotina de Santa Maria – FAPAS

valeria-adm@hotmail.com

ABSTRACT

This study aims to conduct a survey on the theme of Organizational Justice and the evolution of their publications over the last 10 years (2001 - 2011), in Brazil, highlighting its relevance in the study of human behavior in organizations. For this, a survey was conducted bibliometric to check the amount of national publications through research in the annals of events (ANPAD and SemeAd) seeking to identify major themes, authors, methodology, sources of title, year of publication, etc.. The research showed that interest in Organizational Justice, in the last decade (2001-2011), is very limited in the number of articles in national events analyzed, cannot be considered a hot topic in national events ($m = 1.5$). Regarding the theme of Organizational Justice, was not found consensus among researchers about the types and amount of dimensions used for the analysis of the organizational environment. The issue facing the management studies is related to such matters as organizational commitment, job satisfaction, worker health, burnout and consumer behavior more strongly. Thus, the Organizational Justice appears with great respect to matters of organizational behavior, but in Brazil has not attracted much interest from researchers, generating a restricted number of publications on the subject.

Keywords: Organizational Justice; Distributive Justice; Procedural Justice; Interactional Justice; Interpersonal Justice.

RESUMO

Este estudo tem por objetivo realizar um levantamento a respeito da temática de Justiça Organizacional e a evolução de suas publicações ao longo dos 10 últimos anos (2001-2011), no Brasil, destacando sua relevância nos estudos do comportamento humano nas organizações. Para isso, foi realizado um levantamento bibliométrico para verificar a quantidade de publicações nacionais por meio de pesquisa nos anais de eventos (ANPAD e SemeAd) procurando identificar as principais áreas temáticas, autores, metodologia utilizada, título das fontes, ano das publicações, etc. A pesquisa evidenciou que o interesse pela Justiça Organizacional, na última década (2001-2011), encontra-se muito restrito em número de artigos nos eventos nacionais analisados, não podendo ser considerado um *hot topic* em eventos nacional ($m=1,5$). Em relação à temática de Justiça Organizacional, não foi constatado consenso entre os pesquisadores sobre os tipos e a quantidade de dimensões utilizadas para a análise do ambiente organizacional. A temática frente aos estudos de gestão é relacionada com assuntos como comprometimento organizacional, satisfação no trabalho, saúde dos trabalhadores, burnout e comportamento do consumidor, mais fortemente. Sendo assim, a Justiça Organizacional aparece com grande relação com assuntos do comportamento organizacional, porém no Brasil ainda não despertou grande interesse dos pesquisadores, gerando um restrito número de publicações sobre o tema.

Palavras-chave: Justiça Organizacional; Justiça Distributiva; Justiça Processual; Justiça Interacional; Justiça Interpessoal.

1 INTRODUÇÃO

O intenso dinamismo das organizações influencia diretamente as relações pessoais e o mercado de trabalho. Tal dinamismo, que ganhou forças a partir dos anos 90, em função da abertura da economia nacional e entrada de organizações multinacionais no país. A partir desse período, o Brasil abandona competitividade regional e estruturas de trabalho menos mutável para avançar em um novo patamar de competitividade e dinamismo (Schuster e Dias, 2012).

As empresas estão percebendo que as vantagens competitivas na área de tecnologia, gestão, processos e produtos estão, progressivamente, mais efêmeras, pois a concorrência tem demonstrado capacidade de identificar e mimetizar, com celeridade crescente, os diferenciais das empresas pioneiras. No mundo do trabalho, o comprometimento é o atributo único e exclusivo de uma equipe de determinada organização, que não pode ser clonado por outros competidores e que propicia constância e vigor ao seu ânimo competitivo (Ribeiro, 2010).

Diante de um olhar mais acurado sobre o assunto, é possível afirmar que a vantagem competitiva tão almejada nas organizações pode ser obtida a partir de coesão de seu grupo de trabalhadores, pois evidências apontam que buscar vantagem competitiva em tecnologia pode ser facilmente suplantada. Assim, estudar o comportamento organizacional e o comportamento dos colaboradores e suas relações com percepção de justiça no ambiente de trabalho podem ser extremamente úteis como fonte de diferenciais competitivos. O conceito de justiça organizacional (*organizational fairness*) tem como foco a maneira pela qual os empregados determinam se foram tratados de maneira justa em seu trabalho e de que forma outras variáveis relacionadas ao trabalho podem ser influenciadas nesse processo (Moorman, 1991 *apud* Maia, 2005).

Para Maia (2005), os debates em torno da questão da justiça organizacional têm possibilitado o avanço no desenvolvimento de um instrumento de medida para a justiça organizacional, contudo, tal instrumento, para Maia, ainda não é uma realidade, dado que o número e a natureza das dimensões subjacentes às percepções de justiça não são unânimes.

Greenberg (1990) foi um dos autores que na tentativa de facilitar a compreensão da temática delimitou nomenclaturas para cada dimensão de justiça, tais quais: distributiva, processual, interacional (subdividida em informacional e interpessoal).

A partir da necessidade de buscar uma síntese integradora dos estudos de justiça organizacional, no campo nacional, e pela relevância da temática dentro das organizações, este estudo se propõe analisar a produção científica sobre Justiça Organizacional presente nos anais de eventos nacionais, especificamente no Encontro Nacional de Pós-Graduação em Administração, EnANPAD, e no Seminário em Administração, SemeAd, entre os anos de 2001 a 2011 e apresentar indicadores bibliométricos, que melhor caracterizam a representação dessa produção em base de dados da área da administração. Os dados analisados serviram para identificar as temáticas abordadas, verificar a autoria, o ano de publicação entre outros.

Este estudo estrutura-se a partir da introdução, referencial teórico visando um relato a cerca do tema foco e suas relações, metodologia, resultados, considerações finais e bases teóricas utilizadas.

2 JUSTIÇA ORGANIZACIONAL

De acordo com Meireles (2006) para compreender a dinâmica laboral em toda a sua complexidade, os estudiosos buscaram estabelecer relações entre o trabalho e outras variáveis que se estendem aos demais aspectos de relevância na vida das pessoas e da comunidade, englobando facetas primordiais da natureza humana como: ética, valores, atitudes, motivação, comprometimento e, ainda, o significado do trabalho para os indivíduos. Nessa perspectiva, os estudos passaram a investigar questões sobre a influência recíproca entre o indivíduo e seu trabalho.

Os indivíduos começaram a sentir que todo o esforço despendido no trabalho possuía um valor e significava condição de auto-realização, de auto-valorização, de poder produzir e ser considerado um agente transformador importante para a execução do trabalho.

O comprometimento organizacional é um fator fundamental para a sobrevivência das organizações. Presume-se que as pessoas mais comprometidas possuem maiores probabilidades de permanecerem na organização e de se empenharem na realização do seu trabalho e no alcance dos objetivos organizacionais (Rego e Souto, 2002).

Diversos pesquisadores procuraram investigar os antecedentes (causas) do comprometimento organizacional. Os resultados desses estudos demonstraram que a percepção de justiça organizacional é um dos antecedentes que mais explica (positivamente) o comprometimento organizacional (Rego e Souto, 2002).

Segundo Coetzee (2005), a pesquisa em justiça organizacional, que remonta à década de 1960 e foi, originalmente, conduzida para testar proposições sobre a distribuição de pagamento e outras relacionadas com o trabalho recompensa. Desde então, as preocupações sobre justiça foram expressas nos domínios organizacionais, como a resolução de conflitos, seleção de pessoal, conflitos de trabalho e negociação salarial. Isto resultou no surgimento de uma variedade de diferentes abordagens para a justiça.

Os estudos sobre concepções, percepções e reações à (in)justiça por parte dos empregados em relação às organizações em que trabalham foram reunidos, a partir de 1987, sob a designação de Justiça Organizacional, termo cunhado por Jerald Greenberg (Assmar, Ferreira e Souto, 2005).

Estudos sobre justiça ganharam força nas últimas quatro décadas. Vários autores, principalmente, com publicações internacionais (Adams, 1965; Greenberg, 1993; 2006; Colquitt, 2001; Cropanzano e Randall, 1993; Thibaut e Walker, 1975; Leventhal, 1980; Bies e Moag, 1986; Rego; Souto, 2002) contribuíram e contribuem para a compreensão das funções que tal conceito exerce nos sistemas da sociedade e do mundo do trabalho. Esses estudos vêm demonstrando que as percepções de justiça ou de injustiça podem afetar diretamente o desempenho laboral.

Ao realizar pesquisas sobre a temática, nota-se que, por mais importância que a mesma tenha no contexto organizacional, há uma escassez de pesquisas no Brasil. Assmar, Ferreira e Souto (2005) realizaram um levantamento na base de dados *PsycINFO*, extraíndo o seguinte panorama: tomando-se a palavra-chave justiça social, encontrou-se referência a 1.859 artigos, 474 dissertações, 557 livros e 742 capítulos de livro, apenas no período compreendido entre 1988 e 2001; já tendo como base a palavra-chave justiça organizacional há o registro de 58 artigos no período de 1977 a 1987, esse número passa para 381 entre os anos de 1988 a 2001, além de 151 dissertações, 79 livros e 97 capítulos de livro.

Ainda segundo Assmar, Ferreira e Souto (2005) não existem dados específicos e confiáveis que possam atestar o interesse dos pesquisadores brasileiros por essa temática, mas é possível afirmar serem extremamente esparsos os estudos realizados no país sobre justiça organizacional. Diante desse quadro, há espaço para o desenvolvimento desse campo de pesquisa, não somente por sua alta relevância social, mas também, principalmente, pelas evidências, ainda que pouco documentadas, de que em determinados setores produtivos as relações de trabalho, no Brasil, apresentam-se com elevados níveis de insatisfação, desmotivação, insegurança, instabilidade, sentimentos esses reveladores de que algo vai mal em termos de justiça e de merecimento.

De acordo com o mesmo autor, vários estudos têm examinado a influência de tratamento justo dos empregados sobre as variáveis organizacionais, tais como satisfação no trabalho (Bateman e Organ, 1983), confiar na lealdade ao líder (Deluga, 1994) e roubo (Greenberg, 1990).

É de se esperar que um tratamento justo e igualitário dos trabalhadores aumente a satisfação no trabalho, melhore as relações entre supervisores e funcionários, incentive comportamentos de cidadania e reduza os casos de roubo do empregado, portanto, também a beneficie a organização em uma perspectiva de aquisição de vantagem competitiva frente as demais organizações, face a uma moral elevada e comprometida de seus atores.

Os estudos sobre as dimensões de justiça ainda não são conclusivos (Coetzee, 2005), no entanto estabeleceu-se que o entendimento acerca do tema passa por dimensões ou tipos de justiça. A análise de justiça a partir de uma única dimensão concentra-se no que foi chamado (Greenberg, 1990, 1993) de justiça distributiva, baseada na teoria de equidade, nas concepções de satisfação e recompensas para o trabalho realizado (Deutsch, 1985; Leventhal, 1980).

A análise com base em duas dimensões refere-se ao entendimento de justiça distributiva e do que foi chamado de justiça processual (Thibaut e Walker, 1975). Outros estudiosos utilizam três dimensões de justiça distributiva, processual e interacional (Bies e Moag, 1986). Ainda existem autores (Colquitt, 2001;

Colquitt *et al.*, 2006; Rego, 2001; Rego e Souto, 2002) que utilizam as quatro dimensões, desmembrando a justiça interacional em interpessoal e informacional. Cada uma dessas dimensões é descrita Quadro 1.

Quadro 1: Dimensões da justiça organizacional

DIMENSÃO	DESCRIÇÃO CONCEITUAL
Distributiva	Focaliza-se no conteúdo, isto é, na justiça dos fins alcançados ou obtidos. Diz respeito, por exemplo, aos salários, classificações obtidas pelas pessoas nas avaliações de desempenho, sanções disciplinares, promoções, aceitação/rejeição de candidatos, resultados dos testes de detecção de consumo de droga, fatia orçamental atribuída às unidades organizacionais, lucros distribuídos aos trabalhadores.
Processual	Focaliza-se no processo, ou seja, na justiça dos meios usados para alcançar tais fins. Concerne, por exemplo, aos procedimentos usados nos acréscimos salariais, processos disciplinares, sistemas de avaliação de desempenho, processo de recrutamento e seleção.
Interacional	Interpessoal Incide sobre o grau em que o superior adota um tratamento digno e respeitador para com os seus colaboradores.
	Informacional Centra-se no grau em que o superior fornece informações e explica/justifica as decisões que afetam as pessoas.

Fonte: Rego (2002 (a), p. 216).

A Justiça Distributiva trouxe à tona o princípio de que justo é o proporcional. Ao afirmar que “um homem em uma relação de troca com outro esperará que as recompensas líquidas ou lucro de cada homem sejam proporcionais aos seus investimentos” (Homans, 1961, p.75). Tal teoria fundamentou os estudos de Adams(1965), que ficou conhecido como teoria da equidade, aquela que considera o esforço necessário em relação ao benefício recebido. Essa visão, no entanto, foi considerada incompleta para aqueles que trabalham a teoria (Deutsch, 1985; Paz 1992, 1993 ; Leventhal, 1980; Cropanzano e Randall, 1993).

Deutsch (1985 *apud* Meireles, 2006) argumenta que a teoria de Homans não apresenta medida absoluta para as recompensas, custos, contribuições e investimentos. Paz (1993) aponta aspectos críticos à teoria de Adams. Para a autora, a proposta de Adams, além de pautar-se por uma concepção unidimensional de justiça, tem como características marcantes “a dinâmica de”. A crítica se da, principalmente, porque a única resposta à inequidade considerada na visão unidimensional é a equidade.

Assmar, Ferreira e Souto (2005, p. 445 *apud* Santos, 2010) evidenciam que a abordagem multidimensional da justiça distributiva surgiu com uma crítica à visão anterior, considerada simplista.

Em busca do alargamento do conceito, Deutsch (1985) defende a coexistência de múltiplas regras distributivas, dependendo da natureza das relações cooperativas que estão em jogo e do objetivo primordial que os grupos procuram atingir. Sendo assim, além da equidade, que predominaria nas situações em que a produtividade econômica é a meta principal, outros princípios distributivos, como a igualdade e necessidade, poderiam ser aventados: se o objetivo é a harmonia social, um resultado desejado pelo grupo é dividido igualmente entre todos os que contribuíram para ele; já se o objetivo é o desenvolvimento ou bem estar pessoal, o resultado é destinado àqueles que, no momento, apresentem maior grau de necessidade pessoal.

Não obstante, as reações dos trabalhadores não puderam ser todas explicadas pelo modelo da justiça distributiva, já que as percepções são diferenciadas entre os colaboradores, necessitando de estudos sobre os demais fatores organizacionais que interferem nesta percepção. Considera-se, portanto que essa teoria

estuda basicamente o que as pessoas podem obter, esquecendo os meios para que os resultados sejam alcançados, o que motivou os estudos da teoria processual.

A teoria da Justiça Processual surge a partir da proposta de que uma situação é justa quando os procedimentos, critérios e regras estabelecidas para as elaborações e distribuições de recursos, orçamento, promoções benéficas e demissões são justas, independente do (Thibaut e Walker, 1975).

Partindo das ideias de Thibaut e Walker, Leventhal (1980) estruturou sua teoria de que os indivíduos percebem a organização como justa em seus procedimentos quando seguem seis regras:

- ✓ consistência das regras e normas a serem aplicadas ao longo do tempo, de maneira que os mesmos critérios sejam adotados independentemente das pessoas a serem beneficiadas;
- ✓ ausência de *visões* e interesses pessoais das pessoas que tomam as decisões;
- ✓ veracidade das informações dadas aos indivíduos envolvidos pela decisão. O acesso livre às informações abrangentes e precisas garante transparência e credibilidade ao processo;
- ✓ representatividade dos envolvidos no processo decisório, de maneira que os valores e interesses de todos sejam considerados. A participação gera identificação e compromisso com os resultados;
- ✓ ética no que se refere aos valores morais; e
- ✓ possibilidade de correção e modificação das decisões injustas. Este recurso garante a confiabilidade ao sistema de decisões.

Segundo Thibaut e Walker (1975), os empregados poderiam analisar a justiça dos processos de acordo com dois tipos de controle: a quantidade de controle que têm sobre os procedimentos utilizados para tomar uma decisão (*controle de processo*) e da quantidade de controle ou influência que têm sobre a decisão (*controle de decisão*). As pessoas querem procedimentos que lhes permitem sentir que eles tenham participado no desenvolvimento de uma decisão que irá afetá-los. Ser capaz de expressar suas opiniões, portanto, lhes oferece a oportunidade de influenciar decisões dos outros. Ainda de acordo com pesquisas de Thibaut e Walker (1975) os processos que fornecem aos trabalhadores mais oportunidades para influenciar uma decisão eram percebidas como mais justas que os que negavam controle do processo.

As regras já estabelecidas na organização visam fornecer aos trabalhadores um entendimento em relação às decisões tomadas, isso porque, quando o processo tem regras estabelecidas os trabalhadores sabem que existe uma linha de procedimentos a serem seguidos e não a escolha de quem estiver no poder. Segundo Spessatto e Beuren (2010), essas regras servem como uma forma estruturada de ter consistência, não enviesamento, exatidão da informação, possibilidade de correção, representatividade e ética na tomada de decisões.

Para Gomide Jr (1999), a justiça processual envolve, além dos aspectos cognitivos, a questão afetiva dos trabalhadores com suas organizações e supervisores, uma vez que verifica não como os colaboradores são tratados, mas a percepção de como eles querem ser tratados, apresentando comportamentos pró-organizacionais, mesmo que as recompensas recebidas sejam vistas como justas. Konovsky (2000) corrobora com essa ideia acrescentando que a justiça de procedimento está ligada à maneira que a decisão é construída e não a decisão em si.

Desta maneira a justiça processual é focada na estruturação dos processos de tomadas de decisões e aplicação de recursos, recompensas, demissões entre outras atividades relacionadas com os indivíduos que podem gerar sentimento de desconformidade e insatisfação com a organização, mas que se bem estruturados e claros podem ser reconhecidos como um tratamento respeitoso, de confiança e neutralidade por parte da organização com eles e ajudar a organização a melhorar o desempenho organizacional.

Para Ivancevich e Matteson (2002) *apud* Coetzee (2005), as consequências positivas da justiça processual incluem: comprometimento organizacional; intenção de ficar com a organização; cidadania organizacional; confiança no supervisor, satisfação com as decisões tomadas; esforço de trabalho; e execução.

Folger e Konosky (1989) afirmam que a justiça distributiva e a justiça processual possuem enfoques diferentes. A justiça distributiva está ligada à satisfação e benefícios recebidos, enquanto a justiça processual está associada à avaliação da organização como instituição e seus gestores, tais como compromissos organizacionais e confiança na supervisão. Os empregados apóiam mais as decisões, os tomadores de decisão e as organizações que esses representam, quando os procedimentos são percebidos como relativamente justos (Brockner; Konovsky e Cooper-Schneider, 1994).

Assim ficou estruturada a visão bidimensional de justiça organizacional, estruturada pelo estudo da percepção das recompensas e dos critérios estabelecidos para a realização destas distribuições, essa visão bidimensional ainda é muito utilizada em pesquisa. No entanto, por volta dos anos de 1980 surgiram questões que não eram completamente explicadas por esta visão, em que líderes podiam tornar as questões apresentadas anteriormente difíceis de constatar, destinando uma maior atenção para as relações interpessoais do ambiente comportamental.

Os teóricos ainda não chegaram a uma conclusão a respeito da inserção da justiça interacional como um subtipo da processual ou se ela seria um terceiro tipo. A justiça interacional tem foco na comunicação das decisões e no tratamento pessoal entre os subordinados e os supervisores. Bies e Moag (1986) afirmam que a justiça interacional denota preocupações dos indivíduos sobre a qualidade das relações interpessoais tratamento que recebem durante a promulgação de procedimentos organizacionais.

Omar (2006) aponta que a justiça interacional estrutura-se na relação entre os tomadores de decisões e os que são afetados por elas e como se dá este processo. Para Bies e Moag (1986), essa teoria distinguiu-se da teoria processual porque tem relação com a qualidade das decisões e do tratamento interpessoal recebido durante os procedimentos organizacionais, respondendo pela forma como os procedimentos são conduzidos, além de buscar realçar a importância da qualidade deste tratamento (Bies e Shapiro, 1987).

Os estudos dessa dimensão ainda apresentam-se controversos, uma vez que dentro da literatura relacionada alguns autores a consideram parte da dimensão processual, e outros a consideram como duas novas dimensões, a Justiça Interpessoal que responde pela sensibilidade social e o tratamento respeitoso e digno por parte do supervisor ao seu subordinado, e a justiça informacional, que é o fornecimento de informações e explicações das decisões tomadas. (Ribeiro, 2008).

Colquitt (2001) e Greenberg (1993) demonstram a visão do modelo tetradimensional, formados pelas justicas distributivas, processual, interpessoal e informacional. A construção das dimensões difere conforme a necessidade dos estudos organizacionais (Rego, 2001).

Tal explanação visa expor a estreita relação dos estudos de justiça organizacional com os fatores do comportamento organizacional que afetam a consecução dos objetivos organizacionais, ao longo dos anos a partir de 1958, o estudo sobre a percepção dos trabalhadores sobre o ambiente organizacional passa a ser objeto de estudo.

A justiça organizacional é um fator que contribui para o desenvolvimento das organizações. Assim, estudar a percepção dos diversos atores organizacionais, em especial de seus atores internos, sobre tal aspecto é crucial para compreender suas fontes de vantagem competitiva.

3 MÉTODO DO ESTUDO

Esta pesquisa tem por objetivo principal realizar um levantamento a respeito da temática de justiça organizacional e a evolução de suas publicações ao longo dos 10 últimos anos (2001- 2011) no Brasil, destacando sua relevância nos estudos do comportamento humano nas organizações. Trata-se de uma pesquisa descritiva, de caráter qualitativo e quantitativo. Foi realizado um levantamento bibliométrico, em julho de 2012, para verificar a quantidade de publicações nacionais por meio de pesquisa nos anais de eventos (EnANPAD e SemeAd) procurando identificar as principais áreas temáticas, autores, métodos utilizados, título das fontes, ano das publicações, nos últimos 10 anos (2001- 2011).

A bibliometria surgiu, no início do século XX, como sintoma da necessidade do estudo e da avaliação das atividades de produção e comunicação científica. Pela aplicação de técnicas estatísticas descreve aspectos e características da literatura e de outros meios de comunicação (Araújo, 2006), ou seja, uma avaliação objetiva da produção científica. O mesmo autor refere-se ao objetivo mais claro da bibliometria sendo a promoção do controle bibliográfico (Araújo, 2006, p.13).

A bibliometria é uma técnica que permite situar a pesquisa através de diversos indicadores e diversas relações. Como indicadores podem ser usados o número de trabalhos, número de citações, co-autoria, número de patentes, número de citações de patentes, bem como podem ser feitos mapas dos campos científicos e dos países. (Macias-Chapula, 1998, p. 137 *apud* Oliveira E Branco, 2012).

A área mais importante da bibliometria para Araújo (2006) é a análise de citações, que contribui para o desenvolvimento da ciência. O conteúdo dessa pesquisa serviu para compor o referencial teórico deste estudo bem como a descrição dos resultados apresentados.

A coleta das informações utilizadas foi feita utilizando os anais dos eventos ANPAD e do evento SemeAd. A escolha desses eventos deu-se por sua representatividade na Área de pesquisas em Administração, sendo que o evento ANPAD reúne 9 eventos da área, sendo eles EnANPAD, EnEO, Simpósio, EnADI, 3Es, EMA, EnAPG, EnGPR e EnEPQ. Observa-se, esse estudo, procurou realizar a análise das publicações nos dois maiores eventos da área de Administração, no Brasil, em função de que, atualmente, são os eventos que permitem maior rapidez de escoamento das publicações recentes e de impacto, face ao rigor do processo de submissão. Os eventos foram escolhidos e, a partir de então, realizou-se uma análise das publicações sobre o tema no país, para identificação do conteúdo publicado.

A pesquisa dividiu-se em etapas. Em um primeiro momento foi realizada a busca na base de dados da ANPAD, com as palavras-chave *justiça*, no intervalo de tempo de 2001 a 2011. Optou-se por excluir o ano 2012, pelo fato de se tratar do ano corrente. Com isso foram levantadas as informações: número total de publicações, sendo que na base da ANPAD foram encontradas 35 publicações relacionadas com a palavra *justiça*. A partir do resultado da primeira busca, foi realizada a leitura dos artigos para verificar sua relação com o tema proposto, “Justiça Organizacional”. Foram encontrados 14 artigos relacionados, após foi realizada a análise detalhada dos artigos por título, autores, evento, dimensões utilizadas, temas relacionadas, bases teóricas para construção dos modelos, foco dos artigos, método e análise e resultados. O mesmo procedimento foi adotado para os artigos do SemeAd, diferenciando-se apenas a realização da pesquisa, que foi realizada individualmente em cada edição do evento, sendo encontrado somente 2 (dois) artigos a partir com da palavra *Justiça* (evento realizado no ano de 2006) e somente um tendo relação com a justiça organizacional.

Assim, foi possível observar um total de 15 artigos nos eventos durante o período de 10 anos analisados. Isto revela um índice de $m = 1,5$, quando se observa a literatura sobre bibliometria (BANKS, 2006). Quando $0,5 < m \leq 2$, o tópico/combinção provavelmente pode ser um *hot topic* como área de pesquisa, onde a comunidade é muito grande ou o tópico/combinção apresenta características muito interessantes (Velter *et al.*, 2010).

4 RESULTADOS

A seguir foram apresentados os resultados do estudo bibliométrico referente às publicações nacionais sobre justiça organizacional nas bases dos eventos da ANPAD e do SemeAd, verificando o número total de publicações, autores, título das fontes, ano das publicações.

4.1 Áreas

A pesquisa bibliométrica realizada na base de dados dos eventos da ANPAD e do SemeAd apresentou um número reduzidos de artigos relacionados com o tema justiça organizacional, a busca pela palavra-chave “*justiça*” e, posteriormente, leitura dos artigos expôs 15 artigos. Dos artigos selecionados devido a sua relação com a justiça organizacional, foram analisadas as áreas de relação propostas com as dimensões da justiça organizacional. A Figura 1 apresenta tal relação.

Áreas de Relação com Justiça Organizacional

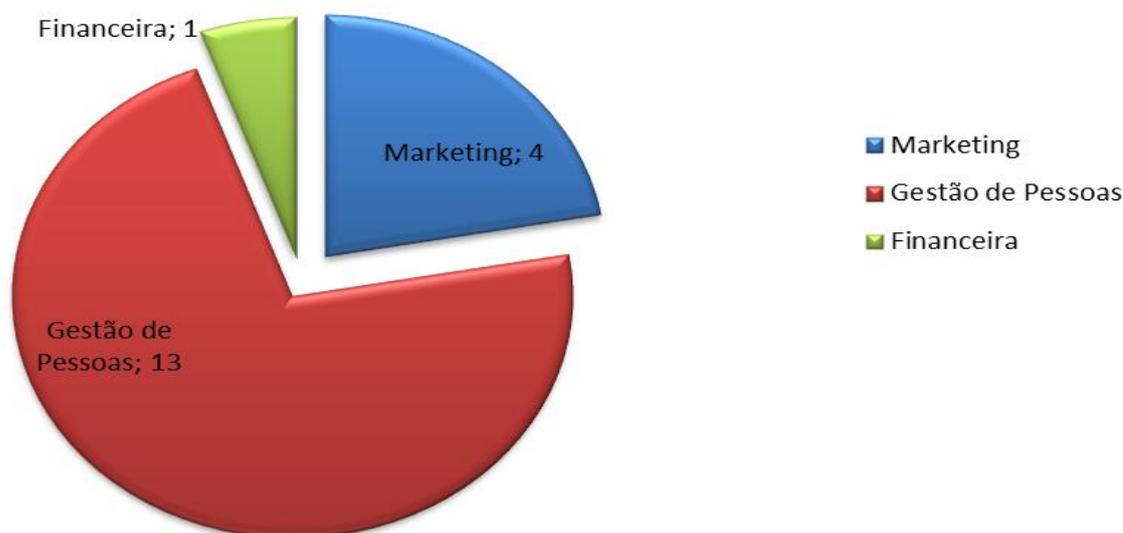


Figura 1: Áreas de publicação do tema justiça organizacional

A área de Recursos Humanos aparece com maior ligação com o tema. A segunda das três áreas é referente ao marketing e o comportamento do consumidor (evidenciado nos trabalhos de Masterson, 2001) e como essa afeta o desempenho dos colaboradores e a última área, é o desempenho financeiro/organizacional e a justiça organizacional.

A Figura 2 apresenta os temas relacionados nos artigos, sendo o comprometimento organizacional dentre os assuntos relacionados o que mais se mostra presente, com 5 relações (Rego e Souto 2002a, Rego e Souto 2002b, Ribeiro 2008, Almeida 2009, Almeida, Silva e Santos 2006), os temas relacionados com a saúde do trabalhador e *Burnout* aparecem em segundo lugar nas relações, (Moreira *et al.* 2008, Almeida 2009, Almeida *et al.* 2006) seguido de outros três temas relacionados com o comportamento do consumidor (Mayer *et al.* 2006, Basso *et al.* 2010) e satisfação de clientes (Araújo *et al.* 2007, Nunesmaia 2011) e Avaliação de desempenho (Beuren e Spessato, 2010 e Moreita *et al.* 2008), os demais temas aparecem menos relação cada (uma vez cada). Sendo eles: BSC (Beuren e Spessato, 2010), características demográficas (Andrade e Stefano 2011), clima organizacional (Andrade 2011), diversidade organizacional, raça, sexo e deficiência (Pereira *et al.* 2011).



Figura 2: Temáticas relacionadas com Justiça Organizacional

Faz-se importante ressaltar que na descrição de áreas referidas há estudos que se repetiram, uma vez que os artigos analisado podem e na maioria das vezes apresentam mais de um tema foco.

4.2 Ano

Após a refinação supracitadas no método obteve-se que em âmbito nacional não houve uma grande evolução no estudo do tema de Justiça Organizacional. A média dos trabalhos publicados nos últimos seis anos foi de 2,2 artigos por evento, sendo o ano de 2011 aparece com maior número de publicações e, mesmo assim, o número total de trabalhos, nesse ano, foi de apenas 4 (quatro) artigos. O resumo dessa constatação está consolidado no Quadro 2.

Ano	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Publicações	2	0	0	0	3	1	2	1	2	4

Quadro 2: Publicações do tema justiça organizacional em eventos de 2002 a 2011.

A Figura 3 representa, mais claramente, o cenário referido, no qual o ano de 2011 apresenta o maior número de publicações.

Publicações nos Eventos

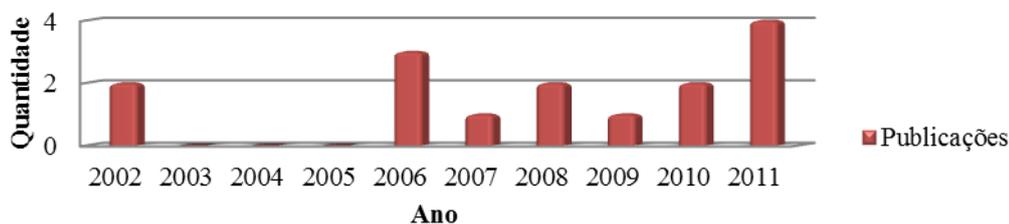


Figura 3: Publicações do tema justiça organizacional em eventos de 2002 a 2011.

Nota-se que o tema ainda não apresenta grande interesse dos pesquisadores nacionais, ficando restrito ao número de artigos relacionados com o assunto aprovados nos eventos da ANPAD e do SemeAd.

4.3 Autores

Os autores com maior número de publicações sobre o tema e seus respectivo número de publicações encontram-se no Quadro 3. Destaca-se que o nome dos autores aparece como mais citado nas obras analisadas.

Autores	Publicações
Gustavo de Oliveira Almeida	3
Armênio Rego	2
Sandra Mara de Andrade	2
Solange Souto	2
Ângela Maria Monteiro da Silva	2
Denise Michael dos Santos	2

Quadro 3: Autores com maior numero de publicações

Referente aos autores é verificado que no total são apresentados 31 autores nesses 15 artigos, sendo que somente seis aparecem como autores de mais de um artigo. Com 3 (três) artigos publicados Almeida (2006a, 2006b e 2009) aparece com a maior quantidade, seguido por mais 5(cinco) autores com igual número de artigos publicados(2) Rego e Souto com dois (2002a e 2002b), Andrade (2010 e 2011), Silva (Almeida *et. al.* 2006, Almeida *et. al.* 2006), Santos (Almeida *et. al.* 2006 e Basso *et. al.* 2010) e os demais somente aparecem em um artigo.

Um ponto que merece destaque refere-se ao número de autores por artigo. Foi observado que em média os artigos apresentam 2,5 autores. O artigo com maior número de autores apresenta 6 autores e que do total de artigos 4 deles apresentam apenas um autor.

4.4 Eventos

Outro ponto de análise, nesse estudo, foram os eventos nos quais foram encontradas as publicações. A Figura 4, a seguir, apresenta o resultado desta seção.

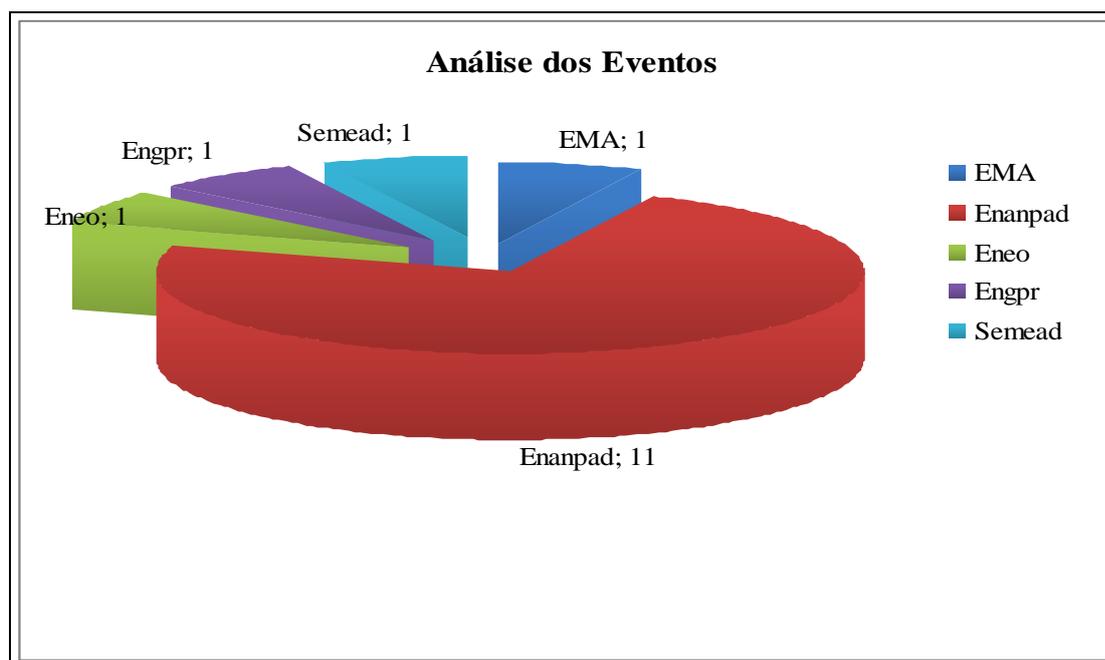


Figura 4: Eventos com publicações sobre justiça organizacional

Conforme demonstrado na Figura 4, o evento mais expressivo com publicações acerca da justiça organizacional é o EnANPAD, que se destaca com 11 artigos na temática. É importante esclarecer que os eventos que não aparecem no gráfico não tiveram artigos relacionados com o tema.

4.5 Análise de dados

Ao final da análise quantitativa dos artigos encontrados sobre o tema de justiça organizacional, foi realizada a análise de assuntos, foco, dimensões de justiça utilizadas. Em um primeiro momento, foram analisados os artigos quanto às dimensões utilizadas, ou seja, se o modelo foi uni, bi, tri ou tetra dimensional. Ressalta-se que o modelo Unidimensional estruturado somente sobre a justiça distributiva foi utilizado em 27% dos artigos estudados, a partir de Ribeiro (2008), seguido de Pereira *et al.* (2011), Andrade e Stefano (2011) e Andrade (2010) com maior quantidade de bases teóricas sobre o tema ao longo do período estudado.

Quanto ao modelo bidimensional formado pela justiça distributiva e a justiça Processual observou-se somente dois trabalhos (Mayer *et al.*, 2006 e Basso *et al.*, 2010) representando 13% do total.

O modelo Tridimensional composto por Justiça Distributiva, Processual e Interacional foi encontrado em 3 estudos, ou seja, 20% dos estudos, servindo de modelo para Araújo *et al.* (2007), Moreira *et al.* (2008), Beuren e Spessato (2010).

O modelo Tetradimensional que é estruturado pelas Justças Distributiva, Processual e a divisão da Justiça Interacional em duas outras Justiça Interpessoal (descrição) e Justiça Informacional foi encontrada nos demais estudos, correspondendo por 40% dos artigos, publicados por Rego e Souto (2002a), Rego e Souto (2002b), Almeida (2009), Nunesmais (2011) e Almeida *et al.* (2006) e Almeida, Silva e Carvalho (2006).

Ano	Título	Autores	Dimensões	Base Teórica
2002	Comprometimento organizacional - um estudo luso-brasileiro sobre a importância da justiça	Rego e Souto	Distributiva; Processual; Interpessoal; Informacional	Adams, 1965; Thibaut & Walker, 1975; Lind & Tyler, 1988; Greenberg, 1993, Cropanzano & Greenberg, 1997
2002	O modelo tetra-dimensional da justiça organizacional – uma versão brasileira	Rego e Souto	Distributiva, processual, Interpessoal, Informacional	Adams, 1965; Thibaut & Walker, 1975; Lind & Tyler, 1988; Greenberg, 1993; Cropanzano & Greenberg, 1998
2006	Aumentos de preços: um estudo multicultural sobre percepção de justiça	Mayer, Avila, Diller, Stamer	Distributiva; Processual	Deutsch, 1985; Hibaut & Walker, 1975
2006	Justiça organizacional: implicações para o burnout e o comprometimento dos trabalhadores	Almeida, Silva, Carvalho	Distributiva, processual, Interpessoal, Informacional	Colquitt (2001)
2007	Analisando a relação entre percepções de justiça e satisfação após uma falha de serviço: estudo de caso em um call center de telecomunicações.	Araújo, Primo, Araújo	Distributiva, Processual e Interacional	Goodwin e Ross (1990); Deutsch (1975); Tax et al. (1998); Santos (2001); Santos (2001); Tax et al. (1998); Bitner et al. (1990); Santos (2001); Tax et al. (1998)
2008	Entre a justiça e o sofrimento: um estudo de caso nas empresas do comércio varejista de Fortaleza	Moreira, Pinheiro, Oliveira	Distributiva, Processual e Interacional	Colquitt (2001)
2008	Comprometimento organizacional e percepção de justiça: um estudo sobre a concessão de remuneração e benefícios diferenciados a dois grupos de uma mesma empresa	Ribeiro	Distributiva	Siqueira <i>et al.</i> (1996)
2009	O impacto da justiça organizacional no sentimento de ineficácia profissional, comprometimento afetivo e percepção de saúde geral	Almeida	Distributiva, Processual, Interpessoal E Informacional	Colquitt (2001)
2010	Preços mais baixos para novos clientes: consequências da percepção de injustiça de preço nos clientes atuais	Basso, Santos, Kussler, Müller Neto	Distributiva; Processual	Não evidencia a base teóricas do modelo utilizado
2010	Percepção da justiça organizacional na avaliação de desempenho fundamentada no balanced scorecard	Beuren, Spessatto	Distributiva; Processual; Interacional	Sotomayor (2007)
2011	A percepção de justiça organizacional distributiva diante das ações organizacionais que oferecem recursos e oportunidades à diversidade	Pereira, Almeida, Cestari, Cordeiro, Alencar, Mendonça Neto	Distributiva	Miller, 1976
2011	Justiça distributiva – um estudo sobre as variáveis demográficas dos funcionários e sua percepção sobre o ambiente de trabalho	Andrade, e Stefano	Distributiva	Gomide Jr & Siqueira (2008)
2011	Consumidor injustiçado, consumidor emocionado? uma análise das emoções em episódios de reclamação	Nunesmaia	Distributiva; Interpessoal; processual	Tax (1993); Santos (2001)
2011	Relações entre justiça distributiva e clima organizacional – um estudo sobre a percepção dos funcionários de empresas que pretendem se destacar pela qualidade do ambiente de trabalho	Sandra Mara de Andrade	Distributiva	Gomide Jr. e Siqueira (2008)
2006	Justiça organizacional - relações com a ineficácia profissional, comprometimento afetivo e auto percepção de saúde geral	Almeida, Silva, Santos	Distributiva; Processual; Interpessoal; Informacional	Colquitt (2001)

Quadro 3: Análise das dimensões em cada estudo

Dentre os artigos analisados, Almeida aparece com três artigos, (2009, Almeida Silva e Carvalho, 2006 e Almeida, Silva e Carvalho 2006). A relação da justiça organizacional nos três artigos é com os temas de comprometimento e percepção de saúde geral, utilizando-se a escala de Burnout, para a justiça organizacional utilizou-se o modelo tetradimensional com base em Colquitt (2001), realizando a pesquisa com 211 trabalhadores de empresas metalúrgicas, encontrando-se resultados que quanto maior a percepção de justiça, maior tende a ser o comprometimento dos trabalhadores com a organização e melhor a sua saúde.

Outros autores que tem mais de um artigo publicado no período e que repetem a base de pesquisa são Rego e Souto (2002a e 2002b), sendo utilizado nos dois a mesma estrutura de bases teóricas para construção do questionário, Adams (*apud* Rego e Souto 2002(a); Thibaut e Walker, 1975) e Lind e Tyler (1988 *apud* Rego e Souto 2002a) para a justiça processual, Greenberg, 1993, *apud* (Rego e Souto a) para justiça interpessoal Cropanzano e Greenberg, 1997 *apud* (Rego e Souto a) para a justiça informacional. Foi utilizada a mesma base de dados para a realização dos dois artigos, procurando compreender a razão pela qual os indivíduos se comprometem psicologicamente com suas instituições e a pertinência da utilização de um modelo tetradimensional na percepção de justiça organizacional, respectivamente, os estudos concluíram que os estudos que utilizam um modelo bi ou tridimensional carecem de aprimoramento psicométrico, indicando a utilização do modelo tetradimensional. Também explicou que quando os trabalhadores se sentem tratados com justiça, tendem a denotar maior comprometimento afetivo e normativo, e menor índices de comprometimento instrumental.

Andrade apresenta duas publicações (Andrade e Stefano, 2011 e Andrade 2010) e seguiu a mesma linha dos autores supracitados, utilizando a mesma base de dados para as duas publicações, porém diferenciando-se entre os assuntos abordados, no primeiro (Andrade e Stefano 2011) os autores trabalham com percepção da justiça distributiva entre as variáveis demográficas, ou seja, sem relação com outro tema do comportamento organizacional. E a segunda publicação (Andrade 2010) é abordada a relação com o clima organizacional, utilizando o modelo de Gomide Jr e Siqueira (2008), sendo aplicada em 139.230 trabalhadores e obtendo que a variável sexo não influencia na percepção da justiça distributiva e o nível escolar influencia negativamente a percepção da justiça distributiva. Quanto ao clima a conclusão é que a justiça distributiva é a que menos afeta no escore geral de composição do clima organizacional.

Mayer, Avila, Maxwell e Stamer (2006) com o artigo aumento de Preços: Um estudo Multicultural Sobre a Percepção de Justiça, publicado no EMA, trabalharam o modelo bidimensional relacionando com o comportamento do consumidor, com o objetivo de determinar de o modelo básico de Rutte e Messick (1995) é valido em diferentes culturas, sendo assim realizaram pesquisa com grupos foco no Brasil, EUA e Alemanha, chegando ao resultado que o modelo é sustentado, porém acrescentam que a cultura de cada país influencia, mas de maneira geral quando o preço aumenta os clientes esperam uma melhora que justifique o aumento, ou seja, bases da justiça distributiva.

Seguindo nas relações com o comportamento do consumidor Araújo, Primo e Araújo (2007) analisaram a satisfação dos clientes sobre o modelo tridimensional de justiça organizacional em um call center, observando que as dimensões de justiça processual e distributiva mostraram ter influência significativa, apesar de não ter sido observada a influência significativa da justiça interpessoal na satisfação dos clientes.

Na mesma linha Basso, Santos, Kussler e Neto utilizaram o modelo bidimensional de justiça organizacional para pesquisar a percepção de injustiça dos clientes mais antigos quando preços menores são oferecidos a novos clientes. Com uma pesquisa com 200 estudantes de graduação chegaram aos resultados que a percepção de injustiça é positivamente sucedida por emoções negativas, intenções de troca imediata e futura.

Nunesmaia (2011) apresentou no EnANPAD um estudo sobre as emoções dos consumidores em episódios de reclamação, relacionando ao modelo tetradimensional, usando a Escala de Justiça Percebida desenvolvida por Tax (1993), em 300 pessoas que apresentaram reclamações junto ao PROCON. Os resultados indicam que, as percepções de justiça distributiva, interpessoal e processual influenciam as emoções e a satisfação do consumidor em episódios de reclamações.

Moreira, Pinheiro e Oliveira (2008) pesquisaram a relação entre o modelo tridimensional baseado em Colquitt (2001) e sofrimento, prazer e desempenho dos trabalhadores, aplicando o instrumento a 1754 vendedores com mais de um ano de empresa, chegando a indícios que não há relação de causalidade entre a percepção de justiça e o sofrimento no trabalho, porém explicitam que é possível reduzir o sofrimento vivenciado no trabalho, através da construção de um ambiente organizacional justo.

Também sobre a óptica da avaliação de desempenho Beuren e Spessatto (2010) discutem a relação com a justiça Organizacional sobre o modelo tridimensional proposto por Sotomayor (2007) e o Balanced Scorecard. O estudo foi realizado por meio de entrevista com aplicação de questionário a 12 funcionários de uma agência bancária que possui o BSC implantado a mais de uma década, e as conclusões mostram que não há consenso entre os respondentes quanto à percepção da justiça organizacional no sistema de avaliação de desempenho fundamentado no Balanced Scorecard.

Ribeiro (2008) tratou da relação entre as percepções de justiça organizacional sobre o prisma do modelo unidimensional com o comprometimento organizacional, onde buscou investigar as implicações da concessão diferenciada de remuneração e benefícios a dois grupos de funcionários, 669 no total, que exerciam função idêntica numa mesma empresa. Concluindo que as dimensões de comprometimento e de justiça distributiva foram correlacionadas positivamente com idade, sendo as relações mais robustas com as dimensões normativa e afetiva e as menos intensas com a instrumental e justiça distributiva.

O último estudo sobre justiça organizacional publicado nos eventos durante o período de estudo foi de Pereira *et. al.* (2011) analisando questões de inclusão social nas organizações, sobre o foco da justiça distributiva baseada na Teoria do Multiprincípio (Miller, 1976), investigando a relação da oferta de recursos e oportunidades em prol das mulheres, das pessoas com deficiência e das pessoas negras e a percepção de justiça. Aplicando a pesquisa em 253 pessoas, chegou aos resultados que essas ações são predominantemente percebidas como justas quando embasadas pelo princípio da equidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa evidenciou um panorama nacional do que vem sendo pesquisado sobre o tema *Justiça Organizacional*. Buscou apresentar as evoluções em sua estrutura e lançando luzes ao tema e seus principais autores no Brasil, bem como destacando suas bases teóricas.

A justiça organizacional teve início com os estudos de Holmans e Adams sobre a perspectiva de equidade nas distribuições de recompensas, após passando a ser estudada a estruturação dos processos para essa distribuição, como forma de sanar lacunas deixadas pelos estudos iniciais. Sua evolução continuou, passando a abordar a interação entre os superiores e trabalhadores e, posteriormente, acrescentando a preocupação de como as informações eram passadas aos trabalhadores.

No Brasil, os estudos sobre a justiça organizacional ainda mostra-se incipiente na área da Administração, carecendo de maiores estudos, o que pode ser comprovado com o baixo número de publicações entre os eventos da área da administração. Outro ponto a ser analisado é o baixo número de pesquisas na área, aonde em três casos geraram 7 publicações das 15 publicações encontradas, ou seja, quase de 50% do total encontrado, demonstrando certo desconhecimento ou desinteresse sobre o assunto nas áreas de gestão organizacional do país. Foi possível destacar que, em nível nacional, por obter um índice m de 1,5, o tema Justiça Organizacional, pode vir a ser, nos próximos anos, um *hot topic* (Banks, 2006).

A abordagem com foco na distribuição das recompensas, ou seja, a justiça distributiva concentra a maior atenção dos autores que tiveram publicações, no período estudado nesse artigo, fato que pode ser comprovado por 27% dos estudos utilizar somente a dimensão distributiva e outros 13%, utilizam a dimensão de justiça distributiva e processual, não evidenciando atenção a interação com os funcionários e a difusão das informações nas organizações.

O presente estudo levantou informações sobre as publicações de Justiça Organizacional em eventos de administração no Brasil e demonstrou que o tema não é uma preocupação em voga entre os acadêmicos. Evidencia-se tal questão considerando que o foco organizacional ainda concentra-se na distribuição de recompensas, sendo assim o tema justiça organizacional ainda apresenta amplo campo de desenvolvimento junto a estudos de gestão no Brasil. Como limitações do estudo, evidencia-se o fato de análise estar baseada apenas nos principais eventos da área de Administração no Brasil. Assim, para futuras pesquisas sugere-se a realização de estudos paralelos entre as pesquisas do Brasil e demais de âmbito internacional considerando uma base maior de periódicos.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, J. S. Inequity in social exchange. In: Berkowitz (ed.). **Advances in experimental social psychology**. New York: Academic Press, 1965.
- ALMEIDA G. O.; SILVA, A. M. M.; SANTOS, D. M. Justiça organizacional: relações com a ineficácia profissional, comprometimento afetivo e auto percepção de saúde geral. In: SemeAd, 9., São Paulo, 2006. **Anais...** São Paulo: SEMEAD, 2006.
- ALMEIDA, G. O. O impacto da justiça organizacional no sentimento de ineficácia profissional, comprometimento afetivo e percepção de saúde geral. In: EnANPAD, 33., São Paulo, 2009. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.
- ALMEIDA, G. O.; SILVA, A. M. M.; CARVALHO, D. Justiça organizacional: implicações para o burnout e o comprometimento dos trabalhadores. In: EnANPAD, 30., Salvador, 2006. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2006.
- ANDRADE, S. M. Relações entre justiça distributiva e clima organizacional: um estudo sobre a percepção dos funcionários de empresas que pretendem se destacar pela qualidade do ambiente de trabalho. In: EnGPR, 3., João Pessoa, 2011. **Anais...** João Pessoa: ANPAD, 2011.
- ANDRADE, S. M.; STEFANO, S. R. Justiça distributiva: um estudo sobre as variáveis demográficas dos funcionários e sua percepção sobre o ambiente de trabalho. In: EnANPAD, 35., Rio de Janeiro, 2011. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.
- ARAÚJO, C. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**, v. 12, n.1, p. 11-32, 2006.
- ARAÚJO, M. A. V.; PRIMO, M. A. M.; ARAÚJO, F. J. C. Analisando a relação entre percepções de justiça e satisfação após uma falha de serviço: estudo de caso em um call center de telecomunicações. In: EnANPAD, 31., Rio de Janeiro, 2007. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.
- ASSMAR, E. M. L.; FERREIRA, M. C., SOUTO, S. O. Justiça organizacional: uma revisão crítica da literatura. **Psicologia: reflexão e crítica**, n.18 v.(3), p.443-453, 2005.
- BANKS, M. G. An extension of the Hirsch index: indexing scientific topics and compounds. *Physics and Society*, n. 6, 2006, pp. 161-168. Disponível em: www.arxiv.org/abs/physics/0604216. Acesso em: 20 agosto 2012.
- BATEMAN, T. S.; DENNIS W. O. job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee 'citizenship'. **The Academy of Management Journal** v. 26, n 4, pp. 587-95, 1983.
- BASSO, K.; SANTOS, C. P.; KUSSLER, L.S.; MÜLLER N., H. F. Preços mais baixos para novos clientes: consequências da percepção de injustiça de preço nos clientes atuais. In: EnANPAD, 34., Rio de Janeiro, 2010. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.
- BEUREN, I. M.; SPESSATTO, G. Percepção de justiça organizacional na avaliação de desempenho fundamentada no balanced scorecard. In: EnEO, 4., Florianópolis, 2010. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2010.
- BIES, R. J.; MOAG, J. S. Interactional justice: communication criteria of fairness. In: R. J. Lewicki; B. H. Sheppard; & M. H. Bazerman (Eds.). **Research on negotiation in organizations**. Greenwich, CT: JAI Press, 1986.
- BIES, R. J.; SHAPIRO, D. L. Interactional justice: the influence of causal accounts. **Social Justice Research**, v 1, pp. 199-218, 1987.
- BROCKNER, J.; *et al.* Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss. **Academy of Management Journal**, v. 37, n.2, pp. 397-409, 1994.
- COETZEE, M. Organization Justice. **University of Pretoria**. 2005. Disponível em: < <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-04132005-130646/unrestricted/00 front.pdf> > Acesso em: 15 de julho 2012.

COLQUITT J.A. On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 3, pp. 386-400.

COLQUITT J.A.; et al. Justice and personality: using integrative theories to derive moderators of justice effects. **Organizational Behavior And Human Decision Processes**. v.100, n 1, pp. 110-127, 2006.

CROPANZANO, R.; RANDALL, M. L. Injustice and work behavior: a historical review. In: R. Cropanzano (Org.). **Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management**. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 1993.

DELUGA, R. J. Supervisor trust building, leader: member exchange and organizational citizenship behavior. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 67, n. 4, pp. 315-326, 1994.

DEUTSCH, M. Distributive justice: a social-psychological perspective. **New Haven:Yale University Press**. 1985.

FOLGER, R.; KONOVSKY, M.A. Referent cognitions and task decision autonomy: beyond equity theory. **Journal of Applied Psychology**, v.74, n. 2, p.293-299, 1989.

GOMIDE Jr., S. Antecedentes e conseqüentes das percepções de justiça no trabalho. 1999. **Tese** (Doutorado em Psicologia). Universidade de Brasília, Brasília, 1999.

GREENBERG, J. Losing sleep over organizational injustice: attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisory training in interactional justice. **Journal of Applied Psychology**, v. 91, n. 1, pp. 58-69, 2006.

GREENBERG, J. The social side of fairness: interpersonal and informational classes of organizational justice. In: R.Cropanzano (Ed.), **Justice in the workplace: Approaching fairness in human resources management**. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 1993.

GREENBERG, J. The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In: R. Cropanzano (Ed.), **Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management**. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1993.

GREENBERG, J. Organizational justice: yesterday, today and tomorrow. **Journal of Management**, v. 16, pp. 399-432, 1990.

HOMANS, G.C. Social Behavior as Exchange. **Amerian Journal of Sociology**, v. 63, p. 597-606, 1958.

KONOVSKY, M. A. Understanding procedural justice and its impacts on business organizations. **Journal of Management**, v. 26, n.3, pp.489-511. 2000

LEVENTHAL, G. S. What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. In: K. J. Gergen, M. S.; et al. (Eds.). **Social exchange: Advances in theory and research**. New York: Plenum, 1980.

MAIA, A. F. O gestor e a justiça organizacional. **Dissertação** (Mestrado em Administração). Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2005.

MAYER, V. F.; et al. aumentos de preços: um estudo multicultural sobre percepção de justiça. In: EMA, 2., 2006. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2006.

MASTERSON, S. S. A trickle-down model of organizational justice: relating employees' and customers' perceptions of and reactions to fairness. **Journal of applied psychology**. v. 86, n. 4, pp. 594-604, 2001.

MEIRELES, I. A. C. O impacto das percepções de justiça organizacional sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho. 2006. **Dissertação** (Mestrado em Psicologia) Departamento de Psicologia da Universidade Católica de Goiás, 2006.

MOREIRA, P. M.; et al. Entre a Justiça e o Sofrimento: Um Estudo de Caso nas Empresas do Comércio Varejista de Fortaleza. In: EnANPAD, 32., Rio de Janeiro, 2008. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

- NUNESMAIA, A. L. S. Consumidor Injustiçado, Consumidor Emocionado? Uma Análise das Emoções em Episódios de Reclamação. In: EnANPAD, 35., Rio de Janeiro, 2011. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.
- OLIVEIRA N. G., BRANCO Z. Estudo bibliométrico da produção científica da Universidade Federal de Minas Gerais: publicações no WEB of Science no período de 2004 a 2008. Disponível em: < <http://pt.scribd.com/doc/37961490/Analise-Bibliometrica-UFGM>> Acesso em: 21/07/2012.
- OMAR, A. Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. **Psicologia y Salud**, Universidade Veracruzana. Xalapa, México, v. 16, n. 2, pp. 207-217, 2006.
- PAZ, M. G. T. Justiça distributiva na avaliação de desempenho dos trabalhadores de uma empresa estatal. 1992. **Tese** (Doutorado em Psicologia). Universidade de São Paulo, São Paulo, 1992.
- PAZ, M. G. T. Justiça distributiva na avaliação de desempenho dos trabalhadores de uma empresa estatal. In: REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA, 23., Ribeirão Preto, 1993. **Anais...** Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo, 1993.
- PEREIRA, J. B. C., *et al.* A Percepção de justiça organizacional distributiva diante das ações organizacionais que oferecem recursos e oportunidades à diversidade. In: EnANPAD, 35., Rio de Janeiro, 2011. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.
- REGO, A. Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 17, n. 2, pp.119-131, 2001.
- REGO, A.; SOUTO, S. O Modelo Tetradimensional da Justiça Organizacional: uma Versão Brasileira. In: EnANPAD, 26., Salvador, 2002. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2002 (a).
- REGO, A.; SOUTO, S. Comprometimento organizacional - um estudo luso-brasileiro sobre a importância da justiça. In: EnANPAD, 26., Salvador, 2002. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2002 (b)
- RIBEIRO, J. A. Comprometimento organizacional e percepção de justiça: um estudo sobre a concessão de remuneração e benefícios diferenciados a dois grupos de uma mesma empresa. In: EnANPAD, 32., Rio de Janeiro, 2008. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.
- RIBEIRO, J. A.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento e justiça organizacional: um estudo de suas relações com recompensas assimétricas. **Psicologia: ciência e profissão**. Brasília, v. 30, n. 1, 2010.
- SANTOS, V. Percepção de justiça na avaliação de desempenho *versus* folga organizacional dos *controllers*: um estudo em empresas com sistemas de remuneração por recompensa. **Dissertação** (Mestrado em Ciências Contábeis). Blumenau, 2010.
- SCHUSTER, M. S.; DIAS, V. V. Plano de carreira nos sistemas de gestão público e privado: uma discussão a luz das teorias motivacionais. **Revista de Administração IMED**, v.2, n.1, pp.1 -17, 2012.
- SPESSATTO, G.; BEUREN, I. M. Análise das diferenças na implantação do balanced scorecard nas maiores empresas da região sul do Brasil. In: EnANPAD, 34., Rio de Janeiro, 2010. **Anais** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010
- THIBAUT, J. W.; WALKER, L. **Procedural justice**: a psychological analyses. New York: Erlbaum, Hillsdale, 1975.
- VELTER, A. N.; BATTISTELLA, L. F.; GROHMANN, M. Z.; CARPES, A. M. O Estudo da sustentabilidade na administração: um levantamento dos “hot topics” publicados na última década. In: SemeAd, 13. **Anais....** São Paulo: SEMEAD, 2010.