

Construção e validação de um instrumento para a Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO)

Development and Validation of an Instrument to Measure the Attitude in Relation to the Organizational Retaliation (MARO)

Helenides Mendonça
Universidade Católica de Goiás, Goiânia-GO
Álvaro Tamayo
Universidade de Brasília, Brasília-DF

Construção e validação de um instrumento para a Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO)

Resumo

Este estudo teve como objetivo construir e validar uma medida que aferisse a atitude de trabalhadores em relação em relação à retaliação organizacional. A escala composta por 12 itens engloba um componente afetivo e outro conativo e foi aplicada a uma amostra de 313 sujeitos. Os dados foram submetidos a análise fatorial (PAF – *Principal Axis Factoring*). A rotação pelo método ortogonal (*varimax*) revelou dois fatores responsáveis pela organização das atitudes. O primeiro fator refere-se ao componente afetivo (7 itens, $\alpha = 0,84$), explicando 40,6% da variabilidade; o segundo diz respeito ao componente conativo (5 itens, $\alpha = 0,87$) e explica 18,2% da variância. A versão da MARO, resultante deste estudo, abre perspectivas para futuras pesquisas nacionais sobre o assunto, visto que possui validade fatorial e consistência interna dos itens.

Palavras chave: Medida atitudinal; retaliação organizacional; reações à injustiça no trabalho.

Development and Validation of an Instrument to Measure the Attitude in Relation to the Organizational Retaliation (MARO)

Abstract

The goal of this study was to develop and validate a measure to assess the attitude of workers in relation to organizational retaliation. The scale, composed by 12 items, encompasses an affective and a conative component was answered by 313 subjects. Data were submitted to Principal Axis Factoring (PAF) analysis. The rotation through the orthogonal method (*varimax*) revealed two factors responsible for the organization of the attitudes. The first factor refers to the affective component (7 items, $\alpha = .84$), and accounts for 40,6% of variability; the second one refers to the conative component (5 items, $\alpha = .87$) and accounts for 18,2% of variance. The MARO version, resulting from this study, opens perspectives for further national researches on this issue, since it shows factorial validity and internal consistency of the items.

Keywords: Attitude measure; organizational retaliation; reactions to injustice at work.

Os estudos sobre comportamento organizacional devem focar não apenas os atos bem aceitos

socialmente, mas também os comportamentos negativos, que podem surgir quando as pessoas ou os grupos sentem-se injustiçados. Essa constatação faz do conceito de justiça um aspecto fundamental da vida em sociedade. Rawls (1981) justifica que ele próprio e outros filósofos dedicaram-se tanto à questão normativa da justiça por ser ela a primeira das instituições sociais. A justiça constitui um fenômeno que permeia praticamente todos os aspectos da vida social e as pessoas, quando passam pela experiência da injustiça, tendem a reagir de alguma forma. Essa é uma tendência dos indivíduos quando sentem que seus direitos naturais são violados. A reação à injustiça, assim como suas concepções, variam entre culturas e dentro delas.

Na última década do século XX vários pesquisadores interessaram-se pelas reações à injustiça no ambiente de trabalho, em especial pelos comportamentos anti-sociais. Alguns desses estudos enfocam as reações físicas e as formas de agressão direta (O'Leary-Kelly, Griffin & Glew, 1996; VandenBos & Bulatao, 1996; Griffin, O'Leary-Kelly & Collins, 1998); outros referem-se aos comportamentos nos quais a intencionalidade não é tão aparente, como a incivilidade no local de trabalho (Anderson & Pearson, 1999; Cortina, Magley, Williams & Langhout, 2001). Há também estudos que concentram sua atenção na prevalência de agressões psicológicas, isto é, em comportamentos emitidos com a intenção de afetar o outro psicologicamente e não fisicamente (Baron & Neuman, 1996; Folger & Baron, 1996; Skarlicki & Folger, 1997; Skarlicki, Folger & Tesluk 1999; Townsend, Phillips & Elkins, 2000), como os comportamentos de retaliação que constituem o foco deste estudo.

A retaliação organizacional constitui um comportamento que emerge diante da percepção de injustiça e que ocorre de maneira sutil contra a organização ou as pessoas que dela fazem parte (Mendonça, 2003). Contudo, há um problema encontrado pelos estudiosos do assunto no que se refere à medida. Na realidade, os indivíduos oferecem resistência para auto-relatar a retaliação em razão do potencial desses comportamentos para a repreensão. Apesar das dificuldades para desenvolver escalas que avaliam o lado negativo do comportamento organizacional, dois instrumentos de medida distintos foram encontrados na literatura: a escala de comportamento de retaliação (Skarlicki & Folger, 1997) e a escala de percepção e julgamento da retaliação (Mendonça, Flauzino, Tamayo & Paz, não publicado).

No estudo desenvolvido por Skarlicki & Folger (1997), o problema da medida de retaliação

organizacional foi solucionado por meio do relato dos colegas de trabalho. Nesse estudo, os colegas de trabalho foram randomicamente posicionados em seus grupos e relataram, utilizando a escala de observação comportamental, a frequência com que esses comportamentos eram emitidos. Esse estudo abordou apenas a dimensão comportamental da retaliação e referiu-se a uma medida direta. No entanto, a utilização de medidas comportamentais diretas para avaliar variáveis suscetíveis à deseabilidade social pode provocar um viés na medida.

Mendonça e colaboradores (não publicado) pesquisaram a adequação do uso de medidas comportamentais e de intenção comportamental para analisar o fenômeno da retaliação. Esses autores constataram que a utilização de medidas diretas para investigar comportamentos disfuncionais não é uma boa opção metodológica. O estudo desses autores demonstrou que os trabalhadores não assumem o fato de que emitem comportamentos de retaliação e não admitem que têm vontade de retaliar, mas percebem que as outras pessoas retaliam e julgam positivamente a emissão desses comportamentos quando o trabalhador passa por experiências de injustiça. Em seu trabalho, Mendonça e colaboradores (não publicado) afirmam que o fenômeno da retaliação pode ser embasado nas teorias cognitivas desenvolvidas pela Psicologia Social. Esses autores citam Lewin (1935) para argumentar que a percepção que as pessoas têm do mundo que as cerca possibilita uma melhor compreensão do comportamento do que as descrições objetivas dos estímulos ambientais. De fato, esse estudo traz contribuições significativas para analisar a retaliação organizacional e valida uma medida que, além de investigar a percepção da retaliação, aborda a dimensão avaliativa desse comportamento.

Apesar das contribuições com a medida perceptiva e avaliativa da retaliação, os instrumentos de medida utilizados tanto por Skarlicki & Folger (1997) quanto por Mendonça e colaboradores (não publicado) são insuficientes para avaliar o posicionamento dos trabalhadores em relação à retaliação organizacional, principalmente em um contexto explícito de injustiça. Faz-se necessário conhecer as possíveis formas de expressões atitudinais que são conseqüência dessas percepções de injustiça no ambiente organizacional. O questionamento aqui é: Dada a percepção, qual a atitude das pessoas em relação à retaliação? Para responder essa questão o presente estudo buscou validar um instrumento de medida atitudinal em relação à retaliação organizacional e investigar a adequação da utilização de

cenários hipotético-conceituais para analisar o sentimento dos trabalhadores diante de situações específicas do contexto de trabalho e a tendência consciente para a reação retaliatória.

A adequação para o desenvolvimento de medidas atitudinais visando avaliar a retaliação se justifica pelas próprias definições de atitude. As atitudes têm sido definidas como avaliação, afeto, cognição e predisposições comportamentais (Olson & Zanna, 1993). Atitude é uma “tendência psicológica que é expressa pela avaliação de uma entidade particular com algum grau de favorabilidade ou desfavorabilidade” (Eagly & Chaiken, 1992, p. 1) e refere-se ao “afeto associado com um objeto mental” (Greenwald, 1989, p. 432). Na opinião de Kruglanski (1989, p. 298), atitude pode ser compreendida como “um tipo especial de conhecimento, notadamente *conhecimento* cujo conteúdo é *avaliativo ou afetivo*”. Pode ser definida, também, como o estado que *predispõe* uma pessoa a emitir respostas favoráveis (Triandis, 1991).

As teorias clássicas acerca das atitudes definem esse construto como predisposições. Para Rosenberg & Hovland (1960, p. 3), “atitudes são predisposições para responder a determinada classe de estímulos com determinada classe de respostas”. De acordo com o conceito de Jaspars (1986, p. 22), “as atitudes são vistas geralmente como predisposições comportamentais adquiridas, introduzidas na análise do comportamento social para dar conta das variações de comportamento em situações aparentemente iguais”. Ajzen (1988, p. 4), por sua vez, define atitude como uma “predisposição para responder de forma favorável ou desfavorável a um objeto, pessoa, instituição ou acontecimento”.

Este estudo pretende ultrapassar as concepções comportamentais e perceptivas da retaliação e disponibilizar um instrumento de medida atitudinal que abarca dimensões afetivas e conativas, ampliando as perspectivas desenvolvidas anteriormente.

Construção da medida

A construção da medida utilizada nesta pesquisa tem base teórica nos estudos sobre retaliação (Skarlicki & Folger, 1997; Mendonça e colaboradores, não publicado) e seguiu o modelo sociocognitivo de Feather (1998). Para Feather (1998), as análises das reações de retribuição às injustiças devem considerar a interação pessoa *versus* situação. Assim, o autor propõe a utilização de cenários hipotéticos que abarquem situações concretas, pois considera que atitudes e crenças sobre eventos e resultados

são influenciadas por julgamentos que envolvem considerações de justiça. Feather (1998) considera, também, que as retribuições dependem dos julgamentos acerca da seriedade e do merecimento; esse modelo sociocognitivo analisa as reações às ofensas cometidas por policiais e cidadãos públicos, conectando reações afetivas e julgamentos a respeito da seriedade e do grau com que a ofensa é vista como merecida ou não, assim como da crueldade ou indulgência em relação à ofensa. Esse modelo foi o referencial para o desenvolvimento da medida de atitude de retaliação.

Segundo os pressupostos de Feather (1998), a presente pesquisa considera que a atitude em relação à retaliação organizacional é constituída por dois componentes: afetivo e conativo. O componente afetivo refere-se à indignação diante do contexto organizacional em que a retaliação ocorre e engloba a crença de que a injustiça provoca ressentimento, abrange o julgamento da situação como decepcionante e desprezível, assim como o sentimento de seriedade da injustiça cometida. O componente conativo refere-se à tendência consciente para atuar e engloba a avaliação positiva das retribuições, a crença de que a empresa merece a reação e de que ela atua de maneira idêntica diante de situações de injustiça.

A medida de atitude em relação à retaliação organizacional elaborada para este estudo seguiu os procedimentos descritos na tecnologia sobre a construção e a elaboração de instrumentos de avaliação de construtos psicológicos (Pasquali, 1999). Com base no modelo sociocognitivo de Feather (1998) foi montado o cenário hipotético-conceitual para analisar a atitude do trabalhador diante de reações retaliatórias contra a injustiça organizacional. Assim, de acordo com os critérios de construção de itens estabelecidos por Pasquali (1999) foram definidos 12 itens, os quais foram submetidos à análise semântica e de conteúdo. Após essas análises foi realizada uma investigação com o objetivo de estabelecer os parâmetros de validade e de fidedignidade da escala.

Método

Amostra

A amostra foi composta por 313 trabalhadores, sendo 62,3 % do sexo feminino, cuja idade foi investigada por meio de categorias que variaram de 1 (18 a 25 anos) a 9 (61 a 65 anos), com faixa etária média entre 31 e 40 anos (37,4%).

Descrição do instrumento

A medida de atitude em relação à retaliação foi precedida por um cenário que apresentou uma situação organizacional hipotética, na qual os empregados ficaram excluídos do processo de progressão funcional. Foi abordado o caso de um trabalhador que se sentiu excluído do processo de promoção, sem oportunidade de emitir sua opinião a esse respeito e julgou essa situação injusta, passando a comportar-se da seguinte maneira: “deixar de expor as suas melhores idéias em relação ao trabalho”, “fingir que está doente para faltar ao serviço”, “confrontar a chefia”, “fazer corpo mole”. Optou-se por apresentar apenas comportamentos retaliatórios, de contra-ataque, porque o objetivo da escala é o de testar um modelo atitudinal para a retaliação e não o de abordar outras formas de reação à injustiça. O cenário foi seguido por 12 afirmações (Anexo), para as quais os trabalhadores indicaram o seu grau de concordância em uma escala modelo *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Os itens foram elaborados para avaliar os componentes afetivo e conativo da atitude em relação à retaliação organizacional.

Procedimentos

A escala foi distribuída individualmente, no próprio local de trabalho, juntamente com um envelope, para ser devolvida lacrada e recolhida em horários previamente estabelecidos. Foi esclarecido aos participantes o caráter estritamente acadêmico da pesquisa e a segurança do sigilo em relação à emissão das respostas.

Resultados

A validade de construto da escala foi avaliada por intermédio da Análise Fatorial. Primeiramente, foi aplicada a Análise de Componentes Principais para explorar a estrutura fatorial latente do instrumento de medida. A solução inicial (sem rotação) indica a fatorabilidade dos dados disponíveis ($KMO = 0,87$; Teste de esfericidade de Bartlett = 1532,14, $p < 0,001$; *communalities* variando de 0,42 a 0,74). O *Scree Plot* (Figura 1) apresenta uma mudança forte na direção da curva no primeiro e no segundo fator, indicando que há dois fatores com *eigenvalues* superiores, ilustrando uma estrutura bifatorial.

Repetiu-se a análise fatorial utilizando-se o método *PAF* (*Principal Axis Factoring*), com rotação *varimax*. Os resultados (Tabela 1) confirmam a

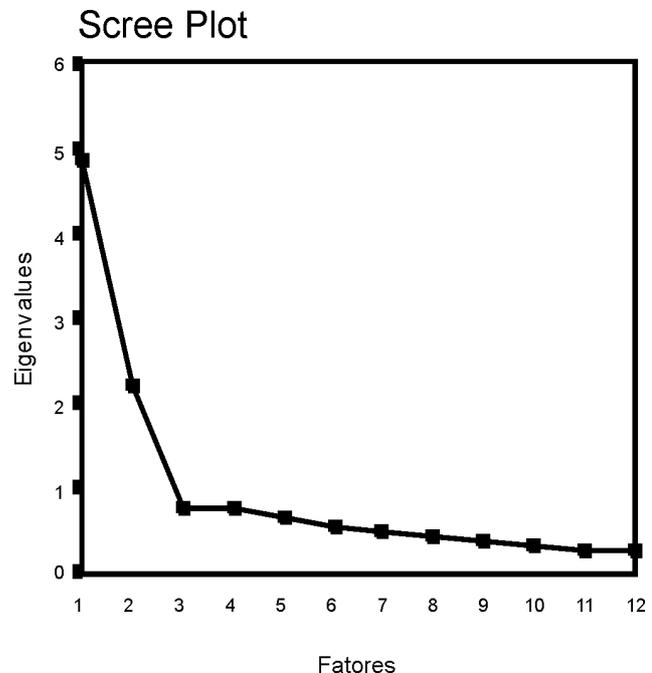


Figura 1 – *Scree Plot*

emergência de dois fatores com *eigenvalues* superiores a 1. O primeiro fator engloba os itens do componente afetivo e explica 40,6% da variabilidade. O segundo refere-se aos itens do componente conativo, explicando 18,2% da variância. Os coeficientes de fidedignidade, avaliados pelo coeficiente *alfa de Cronbach*, variaram de 0,84 (Fator 1) a 0,87 (Fator 2), demonstrando boa consistência interna da escala para a análise da atitude em relação à retaliação.

Do ponto de vista da natureza dos fatores, os resultados mostram que a atitude em relação à retaliação pode ser avaliada com base em uma dimensão afetiva, caracterizada por ressentimento, raiva, seriedade da perda, merecimento da retribuição, conduta imprópria da chefia e indignação em relação à situação organizacional e em uma dimensão conativa, formada pela tendência consciente para reagir por meio da retaliação.

Discussão

Em geral, a análise dos dados demonstra a consistência teórica da escala (validade de construto) e a capacidade de avaliar com precisão (fidedignidade) as dimensões da atitude em relação à retaliação. Os resultados encontrados comprovam que a retaliação envolve, de um lado, o sentimento de raiva e ressentimento diante da injustiça no trabalho, a indignação com tais situações e a percepção de que a

injustiça cometida foi um ato sério; de outro lado, engloba a avaliação positiva dos comportamentos de retribuições retaliatórias, a crença de que a empresa merece a reação e de que ela reagiria com a retaliação diante de situações similares. Tomadas em conjunto, essas duas dimensões compõem a atitude do trabalhador em relação à retaliação organizacional.

A medida atitudinal apresentada neste estudo traz contribuições para a realização de diagnósticos organizacionais ao focar os componentes afetivo e conativo da retaliação e ao destacar a importância de se considerar o contexto no qual os comportamentos de retaliação emergem. Em consonância com o estudo de Feather (1998), fica evidente a necessidade de se considerar a interação indivíduo *versus* organização na investigação de comportamentos disfuncionais emitidos no ambiente de trabalho.

Faz-se relevante, entretanto, ressaltar algumas limitações referentes à Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO). O primeiro ponto a ser destacado é que esta medida não aborda o componente comportamental da atitude, mas os aspectos afetivo e conativo. No entanto, de acordo com Lima (1997), a medição da atitude pode corresponder a apenas um destes três tipos de respostas atitudinais. Outro aspecto a ser ressaltado é que, ao investigar a atitude de trabalhadores em relação à retaliação, é interessante que os pesquisadores considerem situações específicas do contexto organizacional investigado para a montagem dos cenários. Além disso, para ampliar o alcance dos resultados obtidos nesta investigação, sugere-se que estudos posteriores considerem a influência dos diferentes tipos de justiça organizacional ao analisarem a atitude dos trabalhadores em relação à retaliação.

Tabela 1: Cargas Fatoriais, Comunalidades (h^2), Eigenvalues, Variância Explicada e Fidedignidade da Escala de Atitude em relação à Retaliação.

Itens da escala*	Componentes da atitude de retaliação		h^2
	Afetiva	Conativa	
Desapontamento diante da injustiça descrita.	0,82		0,68
Decepção diante da injustiça descrita.	0,79		0,65
Insatisfação com a injustiça da empresa.	0,79		0,64
Seriedade da injustiça cometida.	0,68		0,51
Sentimento de injustiça diante da empresa.	0,64		0,42
Crença que a injustiça provoca raiva.	0,61		0,39
Desprezo pela atuação da empresa.	0,57		0,41
Avaliação positiva das reações à injustiça.		0,85	0,74
Atuação idêntica diante da injustiça.		0,87	0,71
Aprovação das reações descritas.		0,83	0,71
Percepção de que as reações são justas.		0,78	0,64
Crença de que a empresa mereceu a reação.		0,71	0,56
<u>Eigenvalue</u>	4,87	2,18	
Variância explicada	40,6%	18,2%	
Coeficiente de fidedignidade (<u>alfa de Crombach</u>)	0,84	0,87	

* Itens abreviados, transmitindo apenas a idéia principal.

Apenas as cargas fatoriais iguais ou superiores a 0,50 são apresentadas após a rotação varimax.

Kaiser-Meyer-Olkin = 0,87; Teste de Esfericidade de Bartlett = 1514,80; $p < 0,001$. Método: PAF.

Apesar desta pesquisa ter se limitado ao estudo da atitude retaliatória em uma empresa pública da cidade de Goiânia-GO, a consistência teórica expressa nos resultados da investigação apresentada estabelece parâmetros psicométricos que indicam validade da medida atitudinal da retaliação organi-

zacional. Espera-se que esta escala possa servir de base para outros estudos que pretendem investigar a atitude de trabalhadores em relação a comportamentos disfuncionais emitidos no contexto organizacional em outros tipos de organizações e em diferentes Estados da Federação.

Referências

- Anderson, L.M. & Pearson, C.M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24, 452-471.
- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality and behavior*. Milton Keynes: Open University Press.
- Baron, R.A. & Neuman, J.H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22, 161-173.
- Cortina, L.M., Magley, V.J., Williams J.H. & Langhout, R.D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 64-80.
- Eagly, A.H. & Chaiken, S. (1992). *The psychology of attitudes*. San Diego, CA: Harcourt Brace Janovich.
- Feather, N.T. (1998). Reactions to penalties for offenses committed by the police and public citizens: testing a social-cognitive model of retributive justice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 528-544.
- Folger, R. & Baron, R.A. (1996). Violence and hostility at work: a model of reactions to perceived injustice. Em G. R. VandenBos & E. Bulatao (Org.) *Violence on the job: Identifying risks and developing solutions*. (pp. 51-85). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenwald, A.G. (1989). Why attitudes are important: Defining attitude and attitude theory 20 years later. Em A. Pratkanis et al. (Org.) *Attitudes structure and function*. (pp. 429-440). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Griffin, R.W., O'Leary-Kelly, A.M. & Collins, J.M. (Org.) (1998). *Dysfunctional behavior in organizations: Violent and deviant behaviors*. Stamford, CT: JAI Press.
- Jaspars, J. (1986). Attitudes. Em R. Harré & R. Lamb (Org.) *The dictionary of personality and social psychology*. Oxford: Basil Blackwell.
- Kruglanski, A.W. (1989). *Lay epistemics and human knowledge: cognitive and motivational bases*. New York: Plenum.
- Lewin, K. (1935). *A dynamic theory of personality*. New York: McGraw-Hill.
- Lima, M.L.P. (1997). Atitudes. Em J. Vala & M.B. Monteiro (Org.) *Psicologia social*. (pp. 167-199). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Mendonça, H. (2003). *Retaliação organizacional: o impacto dos valores e da justiça*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, UnB, Brasília.
- Mendonça, H., Flauzino, D. P., Tamayo, A. & Paz, M. das G. T. (2002). *Percepção e julgamento da retaliação organizacional: Construção e validação das escalas*. Trabalho não publicado.
- Olson, J.M. & Zanna, M.P. (1993). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology*, 44, 117-154.
- O'Leary-Kelly, A.M., Griffin, R.W. & Glew, D.J. (1996). Organization – motivated aggression: a research framework. *Academy of Management Review*, 21, 225-253.
- Pasquali, L. (1999). *Instrumentos psicológicos: Manual prático de elaboração*. Brasília: LabPAM, IBAPP.
- Rawls, J. (1981). *A teoria da justiça*. Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Rosenberg, M.J. & Hovland, C.I. (1960). *Attitude, organization and change: An analysis of consistency among attitude components*. New Haven : Yale University Press.
- Skarlicki, D.P. & Folger R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434- 443.
- Skarlicki, D. P., Folger R. & Tesluk, P. (1999). Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation. *Academy of Management Journal*, 42, 100-108.
- Triandis, H. C. (1991). *Attitude and attitude change*. Em Encyclopedia Hum. Biol. (Vol. 1, pp. 485-496). San Diego, CA: Academic Press.
- Townsend, J., Phillips, J. S. & Elkins, T. J. (2000). Employee retaliation: the neglected consequences of poor leader-member exchange relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 38, 457-463.
- VandenBos, G. R. & Bulatao, E. Q. (1996). *Violence on the job: Identifying risks and developing solutions*. Washington, DC: American Psychological Association.

Anexo

Abaixo você encontrará uma situação que poderia ter ocorrido na organização onde você trabalha. Leia a situação com bastante atenção e dê a sua verdadeira opinião:

Situação:

João recebe um memorando do chefe, onde está escrito: “Gostaria de comunicar que esta organização irá promover uma pessoa deste departamento. Várias pessoas têm sido consideradas, mas apenas um será promovido. Com base em minhas avaliações, decidi indicar a Maria”.

As outras pessoas do departamento, assim como o João, não sabiam que haveria aquela pro-

moção e não foi perguntada a opinião de ninguém sobre o melhor funcionário para assumir aquela nova posição.

João se sentiu muito injustiçado, pois ele era muito dedicado e competente, mas nem sequer ouviram a sua opinião. Com isso, passou a se comportar da seguinte maneira:

- Deixar de expor as suas melhores idéias em relação ao trabalho.
- Fingir que está doente para faltar ao serviço.
- Confrontar a chefia.
- Fazer corpo mole.

Agora, pense no que aconteceu e utilize a escala abaixo para marcar com um **X** o número que mais corresponde à sua sincera opinião:

discordo totalmente	discordo parcialmente	nem concordo nem discordo	concordo parcialmente	concordo totalmente
1	2	3	4	5

AFIRMAÇÕES	1	2	3	4	5
6 Eu acho injusto o que a empresa fez com o João.					
7 Eu acho que a empresa mereceu o que João fez.					
8 Eu ficaria desapontado se a empresa onde trabalho agisse comigo da forma descrita.					
9 Eu aprovo o que o João fez.					
10 Eu acho que esse tipo de situação faz com que as pessoas que não foram beneficiadas sintam raiva.					
11 Eu ficaria insatisfeito se a empresa onde trabalho fizesse comigo a mesma coisa que fizeram com o João.					
12 Eu faria a mesma coisa que o João fez.					
13 Eu acho muito sério o que a empresa fez.					
14 Eu considero a reação do João justa.					
15 Eu ficaria decepcionado se a empresa onde trabalho fizesse comigo a mesma coisa.					
16 Eu considero desprezível o que a empresa fez com o João.					
17 Eu acho que o João está correto na maneira de agir.					

Recebido em 25/7/2003

Aceito em 10/10/2003

