

A PERCEÇÃO DE ESTRESSE, BEM-ESTAR E AMBIENTE DE TRABALHO NAS REGIÕES SUDESTE E NORTE DO BRASIL¹

THE PERCEPTION OF STRESS, WELL-BEING AND WORK ENVIRONMENT IN THE SOUTHEAST AND NORTHERN REGIONS OF BRAZIL

LA PERCEPCIÓN DE ESTRÉS, BIENESTAR Y AMBIENTE LABORAL EN LAS REGIONES SURESTE Y NORTE DE BRASIL

Paulo Eduardo Benzoni

(Mestrado Profissional em Práticas Institucionais em Saúde Mental. UNIP – Universidade Paulista, Brasil)
paulo.benzoni@docente.unip.br

Jean Carlos Rodrigues Brustolin

(Mestrado Profissional em Práticas Institucionais em Saúde Mental. UNIP – Universidade Paulista, Brasil)
UNAMA – Universidade da Amazonia
jeanbrustolin@hotmail.com

Sérgio Alberto Nascimento Melo Junior

(UNAMA – Universidade da Amazonia, Brasil)
sergiomelojr.03@gmail.com

Recebido: 14/06/2024

Aprovado: 14/06/2024

RESUMO

A percepção de estresse, bem-estar e qualidade do ambiente de trabalho são interdependentes e influenciadas por fatores individuais, econômicos e culturais. Neste estudo, objetivou-se analisar comparativamente a percepção de estresse, bem-estar e ambiente de trabalho nas regiões Norte e Sudeste do Brasil. Participaram 235 trabalhadores, sendo 65,5% mulheres e 34,5% homens, sem filhos (59,1%), com ensino superior (43%), trabalhando em serviços (42,1%) em regime celetista (60,4%). Foram utilizados três instrumentos para avaliar a percepção de estresse, bem-estar e incivildade no trabalho, de modo *on-line*. As análises foram realizadas pelo teste *t* para amostras independentes. Não foram observadas diferenças significativas na percepção de estresse, bem-estar e ambiente de trabalho entre as regiões. Porém, a região Sudeste apresentou médias mais elevadas na percepção de estresse (Sudeste = 1,39; Norte = 1,27) e de incivildade no trabalho (Sudeste = 0,89; Norte = 0,67) e uma percepção menor de bem-estar (3,49) comparada com a região Norte (3,64). Em alguns itens específicos, o Sudeste apresentou médias significativamente maiores que o Norte ($p \leq 0,05$). Os dados sugerem que o ritmo de vida, oportunidades de trabalho e renda, maior risco de desemprego e outros fatores socioeconômicos que diferem nessas regiões, podem estar afetando a percepção e a saúde mental desses trabalhadores.

¹ Pesquisa financiada pelo Programa Individual de Pesquisa para Docentes da Vice-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da Universidade Paulista – UNIP.

Palavras-chave: estresse. trabalho. bem-estar. incivilidade.

ABSTRACT

The perception of stress, well-being and quality of the work environment is interdependent and influenced by individual, economic and cultural factors. In this study, the objective was to comparatively analyze the perception of stress, well-being and work environment in Southeast and northern regions of Brazil. 235 workers participated, 65.5% women and 34.5% men, without children (59.1%), with higher education (43%), working in services (42.1%) on a CLT basis (60.4%). Three online instruments were used to assess the perception of stress, well-being and incivility at work. Analyzes were performed using the t test for independent samples. No significant differences were observed in the perception of stress, well-being and work environment between the regions. However, the Southeast region presented higher averages in the perception of stress (Southeast = 1.39; North = 1.27) and incivility at work (Southeast = 0.89; North = 0.67) and a lower perception of well-being (3.49) compared to the North region (3.64). In some specific items, the Southeast had significantly higher means than the North ($p \leq 0.05$). The data suggest that the pace of life, work and income opportunities, higher risk of unemployment and other socioeconomic factors that differ in these regions may be affecting the perception and mental health of these workers.

Keywords: stress. work. well-being. incivility.

RESUMEN

La percepción del estrés, el bienestar y la calidad del ambiente laboral son interdependientes y están influenciadas por factores individuales, económicos y culturales. En este estudio, el objetivo fue analizar comparativamente la percepción del estrés, el bienestar y el clima laboral en las regiones Norte y Sureste de Brasil. Participaron 235 trabajadores, 65,5% mujeres y 34,5% hombres, sin hijos (59,1%), con estudios superiores (43%), trabajando en servicios (42,1%) en régimen CLT (60,4%). Se utilizaron tres instrumentos para evaluar la percepción de estrés, bienestar e incivilidad en el trabajo, en línea. Los análisis se realizaron mediante la prueba *t* para muestras independientes. No se observaron diferencias significativas en la percepción del estrés, el bienestar y el clima laboral entre regiones. Sin embargo, la región Sureste presentó promedios más altos en la percepción de estrés (Sureste = 1,39; Norte = 1,27) e incivismo en el trabajo (Sureste = 0,89; Norte = 0,67) y una menor percepción de buen estar (3,49) en comparación con la región Norte (3,64). En algunos ítems específicos, el Sureste tuvo medias significativamente superiores a las del Norte ($p \leq 0,05$). Los datos sugieren que el ritmo de vida, las oportunidades laborales y de ingresos, el mayor riesgo de desempleo y otros factores socioeconómicos que difieren en estas regiones pueden estar afectando la percepción y la salud mental de estos trabajadores.

Palabras clave: estrés. trabajar. bienestar. incivilidad.

Introdução

A percepção de estresse, bem-estar e qualidade do ambiente de trabalho é diretamente influenciada por fatores individuais, econômicos e culturais. Assim, sabe-se que, sendo um país continental com diferenças econômicas e culturais entre as regiões geográficas, o Brasil deve apresentar diferenças nessas variáveis.

O bem-estar, sobretudo no que se refere à relação com o trabalho, é compreendido como uma sensação individual e subjetiva, fortemente influenciada pelo significado do trabalho, envolvendo o sentimento de pertencimento a algo maior (Wolf et al., 2022). O pertencimento e a experimentação de significado

social para o bem-estar são apontados por Rashid e Seligman (2019) como um dos pilares do construto teórico da Psicologia Positiva, que também envolve a emoção positiva, compreendendo a experimentação de emoções positivas como felicidade, contentamento, orgulho, esperança, otimismo, segurança e gratidão; o engajamento, que compreende a imersão profunda em atividades que levam a utilizar as próprias forças com foco, atenção e motivação; o relacionamento, que envolve ter relações positivas, seguras e confiáveis; o significado, que compreende a sensação de pertença social, a sensação de fazer parte de algo que é maior que o próprio indivíduo; e as realizações, que compreendem a busca pelo sucesso, pelo domínio, por colocação das próprias competências no jogo da vida (Rashid & Seligman, 2019).

Tratando-se de um conceito que pode ser fortemente influenciado pela cultura, Delle Fave et al. (2016) consideram que o bem-estar apresenta pontos em comum em diferentes contextos culturais, sendo sempre identificado como harmonia interna, balanceamento entre pontos positivos e negativos da vida e autopercepção das várias faces do próprio eu de cada um; além disso, a harmonia familiar e os bons relacionamentos sociais também são apontados como integrantes. Na mesma linha, Kryszewski et al. (2021) apontam que, dependendo do contexto cultural, as pessoas definem bem-estar de várias formas, por exemplo, satisfação com a vida, emoções positivas e ausência de emoções negativas, contentamento, harmonia, realização, relacionamentos fluidos e outros conceitos que vão ao encontro do construto proposto por Rashid e Seligman (2019).

No contexto organizacional e do trabalho, Donaldson et al. (2022) consideram que a saúde física, a mentalidade, os ambientes físicos de trabalho e a segurança econômica podem ser vistos como blocos de construção essenciais e relevantes para o bem-estar relacionado com o trabalho, sugerindo a utilização do modelo de Rashid e Seligman (2019) de bem-estar para uso em contextos organizacionais. Em ambientes organizacionais enxutos, Huo et al. (2022) identificaram que a intensificação do trabalho conduz a uma piora do bem-estar, em função de maior exaustão emocional. Porém, esse processo pode ser moderado pelo apoio do gestor direto, amortecendo a relação entre exaustão emocional e bem-estar, minimizando, assim, os riscos prejudiciais à saúde decorrentes da elevada intensidade de trabalho nesses ambientes.

Partindo das considerações sobre a percepção de bem-estar, entende-se que esta é fortemente influenciada pela percepção de estresse. Inicialmente conceituado por Hans Selye, como uma “Síndrome de Adaptação Geral – SAG” (Selye, 1950), o estresse consiste em uma resposta neuropsicofisiológica do organismo a qualquer evento capaz de colocar a integridade física e psicológica do indivíduo em perigo e caracterizando-se, assim, como um mecanismo biológico de autopreservação (Selye, 1959). O processo de estresse é composto por um estímulo disparador da resposta, denominado estressor e essa resposta se manifesta em fases progressivas e distintas, sendo essas a primeira de alerta, considerada o estresse natural, a segunda de resistência, na qual o indivíduo se mostra ainda resistindo ao estresse e a terceira a mais perigosa, a exaustão, na qual o organismo não apresenta mais forças para reagir (Benzoni, 2023). Cada fase apresentará uma sintomatologia específica, sendo que na fase de alerta é comum sintomas físicos como ter as mãos e pés frios, sentir secura na boca, nó no estômago e desconfortos estomacais, aumento de suor devido a alterações na temperatura corporal, tensão e enrijecimento muscular, aperto da mandíbula com sensação de tensão no maxilar e, por vezes ranger os dentes, diarreia passageira, insônia, taquicardia, comumente descrita como “batedeira”, respiração acelerada, hipertensão arterial súbita e passageira, mudança de apetite com perda ou excesso de apetite e sintomas psicológicos, tais como aumento súbito de motivação, entusiasmo súbito, vontade súbita de iniciar novos projetos (Lipp, 2005).

Na fase de resistência, o organismo sob pressão dos estressores está ainda suportando a pressão e os sintomas físicos mais comuns, segundo o Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (Lipp, 2005) são problemas com a memória, um constante mal-estar generalizado sem conseguir identificar uma causa específica, formigamento das extremidades, sensação de desgaste físico constante, mudança de apetite com aumento ou redução do mesmo, aparecimento de problemas dermatológicos como micoses, coceiras e outros, aumento da pressão arterial, sensação de cansaço constante, gastrite e possível

surgimento de úlcera e uma tontura com a sensação de se estar flutuando. Entre os sintomas psicológicos que podem se manifestar na fase de resistência tem-se a sensibilidade emotiva excessiva, muitas dúvidas quanto a si próprio e à competência pessoal, o pensamento constantemente em um só assunto, uma irritabilidade excessiva e diminuição do desejo sexual.

A fase final e mais perigosa do estresse é a de exaustão, na qual o organismo já manifesta que não tem mais forças para lidar com as demandas estressoras às quais está exposto e, então, entra em estado de prostração caracterizado pelos sintomas físicos de a sensibilidade emotiva excessiva, muitas dúvidas quanto a si próprio e à competência pessoal, o pensamento constantemente em um só assunto, uma irritabilidade excessiva e diminuição do desejo sexual. Entre os sintomas psicológicos mais comuns na fase de exaustão tem-se: sentir-se impossibilitado de trabalhar, pesadelos, sensação de incompetência em todas as áreas da vida, vontade de fugir de tudo, uma apatia, depressão ou raiva prolongada, sensação de cansaço extremo, ficar pensando ou falando sempre a mesma coisa, uma irritabilidade sem um motivo específico, angústia ou ansiedade constante, hipersensibilidade emotiva e perda do senso de humor (Lipp, 2005).

Alguns autores apontam que atualmente há certa imprecisão conceitual do termo estresse (Baqtayan, 2015 e Faro & Pereira, 2013), com diferentes perspectivas e compreensões, desde a perspectiva de Selye, baseada no modelo de resposta do organismo ao estresse e que tem seu foco nos sintomas do mesmo, a perspectiva relativa aos eventos estressores, atribuída a Holmes e Rahe e a perspectiva cognitiva de Lazarus. A perspectiva cognitiva de Lazarus (Lazarus, 2000; Lazarus & Folkman, 1984) é a que melhor se adequa à discussão aqui proposta. Lazarus (2000) afirma que o estresse é considerado uma resposta individual do organismo quando as experiências negativas percebidas excedem sua capacidade de mudá-las ou superá-las, sem, contudo, gastar muito esforço. Partindo disso, nota-se que o estresse se estabelece quando as estratégias de enfrentamento da pessoa são insuficientes para lidar ou resolver o problema.

O estressor pode ser compreendido como o estímulo desencadeador da resposta de estresse e refere-se a um evento ambiental que perturba significativamente a dinâmica do indivíduo, resultando em um estado de alerta que altera o equilíbrio fisiológico do organismo (Oken et al., 2015). Caracteriza-se como uma ameaça potencial sem previsibilidade, controle ou possibilidade de ser evitado, o que desafia o indivíduo a reagir, gerando respostas fisiológicas e comportamentais (Franklin et al., 2012). Uma vez que o estresse perturba a dinâmica do indivíduo, a ponto de gerar desequilíbrios que culminam em problemas orgânicos de saúde (Esch & Estefano, 2010; Werdecker & Esch, 2018), pode-se concluir que o bem-estar do indivíduo é diretamente afetado quando a pessoa se encontra em estado de estresse elevado.

Benzoni (2023) aborda a questão da percepção de estresse de forma multifatorial. Embasado na perspectiva cognitiva e no modelo relacional de estresse de Lazarus (2000), o qual afirma que o estresse é considerado uma resposta individual do organismo quando as experiências negativas percebidas excedem sua capacidade de mudá-las ou superá-las, sem, contudo, gastar muito esforço (Lazarus, 1966, 1995, 2000; Lazarus & Folkman, 1984), Benzoni (2023) elaborou um modelo conceitual que engloba desde a natureza dos estressores, passando pela avaliação cognitiva e culminando nas formas de lidar com o estresse gerado.

A intensidade percebida do estressor ocorre em função dos processos perceptivos, que, por sua vez, envolvem valores e crenças individuais construídos durante todo o processo de socialização do indivíduo (Benzoni, 2014; Benzoni & Lipp, 2009; Berger & Luckmann, 1990), modulado pelo contexto psicossocial (Berger & Luckmann, 1990; Carvalho, 2022; Freeman et al., 2020; Okruszek & Chrustowicz, 2020; Verissimo, 2019). O modelo de percepção de estresse considera que a resposta de estresse será modulada, a princípio, a partir da vulnerabilidade e da sensibilidade emocional do indivíduo (Everly & Lating, 2004), dos processos relacionados às funções executivas do cérebro (Sprague et al., 2011), dos processos metacognitivos (Drigas & Mitsea, 2021; Sariçam, 2015; Spada et al., 2008; Wells & King, 2006) e da inteligência emocional (Armstrong et al., 2011), a partir das idiosincrasias individuais que se encontram no processo de percepção e que também modularão as escolhas dos mecanismos de *coping* (Stanisławski, 2019) que entrarão em ação.

A percepção de bem-estar, estando diretamente influenciada pela percepção de estresse (advinda das condições socioambientais às quais o indivíduo está submetido), leva a considerar que, no trabalho, terá forte influência das condições do ambiente. Desse modo, entende-se a importância de se discutir a questão das relações interpessoais laborais a partir da perspectiva da civilidade e incivilidade no trabalho.

De acordo com Andersson e Pearson (1999), as pequenas violências cotidianas no contexto organizacional podem ser conceituadas por incivilidade no trabalho. Trata-se de comportamentos desviantes, de baixa intensidade, que descumprem as normas de respeito mútuo, com o objetivo ambíguo de prejudicar o outro, ou seja, são formas disfarçadas de maus-tratos que podem vir de supervisores, colegas de trabalho e mesmo de clientes, gerando e intensificando um clima de trabalho hostil. Andrade et al. (2020) pontuam que os comportamentos incivis podem surgir por meio de comentários depreciativos sobre alguém, “insultos, gritos, desconsideração, não ouvir o outro com atenção, ter atos de evitação com o colega de trabalho e o abordar utilizando termos não profissionais” (Andrade et al., 2020, p. 915). São ações que se mostram como uma conduta pessoal, podendo ser entendida por vasta interpretação, e definem a intenção de cada indivíduo. A civilidade, por sua vez, é compreendida como havendo respeito, consideração e demonstração de boas maneiras no ambiente de trabalho, ao passo que a incivilidade é definida por Hipólito et al. (2017) como uma forma negativa de tratamento interpessoal que envolve fatores interpessoais, situacionais e contextuais. A incivilidade tem como característica a presença de comportamentos rudes e rompimentos de vínculos, sendo um fenômeno crescente que pode prejudicar resultados individuais e coletivos, mostrando-se negativamente nos resultados organizacionais e na percepção de justiça organizacional (Benzoni et al., 2018). Pearson et al. (2000) complementam que, de forma orgânica, as normas de conduta de um grupo surgem na cultura organizacional para facilitar as interações entre os trabalhadores. Partindo dessa colocação, o conceito de civilidade *versus* incivilidade no trabalho mostra-se como a ponta de um *iceberg*, ou seja, a manifestação concreta dos fatores relativos às bases culturais concretas, subjetivação do clima e concretização disso nas ações e comportamentos cotidianos no ambiente de trabalho. Nietzsche (2015) associa tais comportamentos ao aparecimento de *burnout*.

Retomando a questão inicial, o bem-estar tem sido abordado como objetivo fundamental do desenvolvimento social, difundido a tal ponto que, em 2011, a Organização das Nações Unidas (ONU) passou a reconhecê-lo como um objetivo humano básico e uma aspiração humana universal (Krys et al., 2021). A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), em seu relatório de políticas sobre a felicidade global, de 2018, considera que “embora o crescimento do PIB seja fundamental para alcançar uma série de objetivos importantes ... ele deve ser sempre reconhecido como um meio para outros fins, e não como um objetivo em si mesmo” (The Global Happiness Council, 2018, p. 203). A OCDE, ainda, propõe que o bem-estar da população seja uma medida da riqueza da nação.

Considerando-se que o bem-estar advém da percepção de estresse e esta, por sua vez, é influenciada pelo ambiente de trabalho – e essas três variáveis sofrem influências socioculturais –, o objetivo deste trabalho foi analisar comparativamente a percepção de estresse, bem-estar e ambiente de trabalho nas regiões Norte e Sudeste do Brasil.

Método

Foi utilizada uma amostra não probabilística por acessibilidade, composta por 235 participantes, todos trabalhadores que responderam a uma bateria de instrumentos *on-line*. A caracterização da amostra foi obtida por meio de um questionário fechado que coletou informações referentes a idade, sexo, estado civil, número de filhos, escolaridade e cidade de moradia.

Para a avaliação da percepção de estresse foi utilizado o IPEEB – Inventário de Percepção de Estresse e de Estressores de Benzoni (Benzoni, 2019, 2023), instrumento de autorrelato composto por 42 afirmativas referentes a estressores cotidianos. As 42 afirmativas estão divididas em oito domínios, sendo eles: estressores financeiros; estressores do ambiente de trabalho; cognições e comportamentos estressores; estressores do ambiente familiar; estressores das condições de saúde; estressores das condições de relaxamento; estressores relativos à carga de trabalho; e estressores dos relacionamentos

sociais. As afirmativas são avaliadas em uma escala Likert que varia de 0 a 4 de acordo com a intensidade e a controlabilidade percebida do estressor.

Para avaliação da percepção de bem-estar foi utilizada a Escala de Satisfação com a Vida (Satisfaction with Life Scale – SWLS), de Diener et al. (1985), instrumento de fácil preenchimento, composto por cinco itens que devem ser graduados a partir de uma escala Likert que varia de 1 a 7.

Para avaliação do ambiente e relações de trabalho foi utilizada a Escala Simples de Incivilidade no Trabalho (ESIT), tradução da Straightforward Incivility Scale (Leiter & Day, 2013) realizada por Nitzsche (2015) para o português de Portugal e adaptada para o português do Brasil. O instrumento é composto por cinco subescalas – quatro avaliam a percepção de incivilidade recebida por parte dos supervisores, colegas, subordinados e clientes, e a quinta, denominada “incivilidade instigada”, busca medir a percepção de incivilidade instigada pelo próprio respondente contra outras pessoas no local de trabalho. Cada subescala contém os mesmos cinco itens, que se diferenciam pela solicitação de foco do respondente.

Os dados foram coletados de forma *on-line* utilizando a ferramenta Google Forms, onde foram inseridos os instrumentos e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. O recrutamento foi realizado por meio de divulgação em redes sociais, como Facebook, Instagram e WhatsApp, com a apresentação da pesquisa e o direcionamento para o *link* de acesso. Os dados foram coletados entre os meses de maio e setembro de 2023.

O *link* inicialmente permitia o preenchimento e a assinatura digital do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; na sequência, era preenchida a ficha de identificação sociodemográfica e, por fim, respondidos os instrumentos.

O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética (CEP) da universidade de filiação do autor principal deste artigo por meio da CAAE 66931823.5.0000.5512 e parecer 5.943.164. Aos participantes que solicitaram devolutiva dos seus resultados, o retorno foi agendado em horário e meio adequados, de forma digital.

O IPEEB, a Escala de Satisfação com a Vida e a ESIT foram analisadas segundo a orientação dos seus respectivos autores e os dados demográficos foram apresentados por meio de estatística descritiva. Para análise dos dados totais, foi utilizado o cálculo do alfa de Cronbach para verificação da confiabilidade do instrumento e dos dados nos dois grupos avaliados.

Os dados foram organizados por grupos – Região Sudeste e Região Norte – e procedeu-se uma análise detalhada por meio do teste *t* para amostras independentes nos diferentes agrupamentos. Para todos os cálculos foi utilizado o *software Statistical Pocket for Social Sciences 21* (SPSS).

Resultados

No que se refere à consistência dos dados para a amostra total, foram observados valores do alfa de Cronbach de 0,95 para os 42 itens do IPEEB, de 0,85 para os itens da Escala de Satisfação com a Vida e de 0,91 para a ESIT.

A pesquisa retornou 235 participantes, que foram divididos em dois grupos: grupo Sudeste, somente com trabalhadores da região Sudeste do Brasil, e grupo Norte, com trabalhadores da região Norte do País. O grupo Sudeste foi composto por 176 participantes, dos quais 62 eram do sexo masculino (32,5%) e 114 do sexo feminino (64,8%), com idade distribuída pelas fases do ciclo vital (Griffa & Moreno, 2001) – 52 (29,5%) na fase final da adolescência (18 a 24 anos), 68 (38,6%) na fase adulta jovem (25 a 39 anos), 55 (31,3%) na meia idade (40 a 64 anos) e 1 (0,6%) na terceira idade e velhice (acima de 65 anos) –; destes, 87 eram solteiros (49,4%), 69, casados (39,2%), 16, separados (9,1%) e 4, viúvos (2,3%). Quanto ao número de filhos, 109 não tinham filhos (61,9%), 57 (32,4%) tinham de um a dois filhos e 10

(5,7%) tinham três filhos ou mais. A escolaridade concentrou-se em ensino médio (32,4%) e ensino superior (40,9%).

O grupo Norte foi composto por 59 participantes, sendo 19 do sexo masculino (32,2%) e 40 do sexo feminino (67,8%), com idade distribuída pelas fases do ciclo vital (Griffa & Moreno, 2001) – 14 (23,7%) na fase final da adolescência (18 a 24 anos), 22 (37,3%) na fase adulta jovem (25 a 39 anos) e 23 (39%) na meia idade (40 a 64 anos). Quanto ao estado civil, 28 eram solteiros (47,5%), 27, casados ou em união estável (45,8%), 3, separados (5,1%) e 1, viúvo (1,7%). No que diz respeito ao número de filhos, 30 não tinham filhos (50,8%), 22 tinham de um a dois filhos (37,3%) e 7 (11,9%) tinham três filhos ou mais. A escolaridade do grupo se concentrou nos níveis de ensino superior (46,2%) e pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* (35,6%).

Tabela 1

Média e desvio padrão dos indicadores de percepção de estresse e estressores pelo IPEEB nas regiões Sudeste e Norte

Item	Sudeste (N = 176)		Norte (N = 59)	
	Média	DP	Média	DP
Financeiro	1,39	1,16	1,16	0,95
Ambiente de trabalho	1,14	0,97	0,95	0,89
Carga de trabalho	1,30	1,02	1,11	0,87
Cognições	1,86	1,09	1,64	1,06
Família	1,16	0,93	1,03	0,94
Saúde	1,38	1,10	1,59	1,18
Condições de relaxamento	1,84	1,25	1,90	1,31
Social	0,95	1,05	0,92	0,93
Percepção geral de estresse	1,39	0,75	1,27	0,75

A divisão amostral se mostrou equilibrada com o percentual da população economicamente ativa de cada região. Não foram observadas diferenças significativas na percepção de estresse, bem-estar e ambiente de trabalho entre as regiões (Tabelas 1 a 3).

Porém, a região Sudeste apresentou médias mais elevadas na percepção geral de estresse, sendo Sudeste = 1,39 e Norte = 1,27 (Tabela 1), e de incivildade no trabalho, sendo Sudeste = 0,89 e Norte = 0,67 (Tabela 3). Quanto ao bem-estar, a região Sudeste apresentou uma percepção pior (média = 3,49) que a região Norte (média = 3,64).

Em especial nos itens do IPEEB “o meu dinheiro não está sendo suficiente” (Sudeste = 1,66; Norte = 1,32), “os meus horários no trabalho estão muito desorganizados” (Sudeste = 0,80; Norte = 0,44) e “tenho me preocupado muito com algumas coisas relativas ao futuro” (Sudeste = 2,40; Norte = 2,05), a região Sudeste apresentou médias significativamente maiores ($p \leq 0,05$) que a região Norte.

Tabela 2

Média e desvio padrão dos indicadores de percepção de bem-estar e dos itens da Escala de Satisfação com a Vida nas regiões Sudeste e Norte

Item da Escala de Satisfação com a Vida	Sudeste (N = 176)		Norte (N = 59)	
	Média	DP	Média	DP
1. Sob a maioria dos aspectos, minha vida está perto do ideal.	3,94	1,63	4,56	1,53

2. As condições da minha vida são excelentes.	4,09	1,53	4,31	1,41
3. Eu estou satisfeito(a) com a minha vida.	4,36	1,63	4,53	1,72
4. Até agora eu consegui as coisas importantes que eu queria na vida.	4,35	1,72	4,63	1,53
5. Se eu pudesse viver minha vida de novo, eu não mudaria quase nada.	3,49	1,89	3,64	2,05
Média bem-estar	4,05	1,32	4,33	1,29

Tabela 3

Média e desvio padrão dos indicadores de percepção de incivilidade no trabalho e dos itens da Escala Simples de Incivilidade no Trabalho nas regiões Sudeste e Norte

Item da Escala Simples de Incivilidade no Trabalho	Sudeste (N = 176)		Norte (N = 59)	
	Média	DP	Média	DP
1) Durante os últimos seis meses, com que frequência os seus colegas de trabalho te ignoraram.	0,97	1,44	0,78	1,26
2) Durante os últimos seis meses, com que frequência os seus colegas de trabalho excluíram-no(a).	0,74	1,33	0,54	1,09
3) Durante os últimos seis meses, com que frequência os seus colegas de trabalho falaram-lhe rudemente.	0,86	1,31	0,69	1,19
4) Durante os últimos seis meses, com que frequência os seus colegas de trabalho comportaram-se rudemente com você (p. ex., gestos, expressões faciais, etc.).	0,90	1,31	0,69	1,19
5) Durante os últimos seis meses, com que frequência os seus colegas de trabalho comportaram-se sem consideração com você.	0,97	1,44	0,63	1,30
Média ESIT	0,89	1,18	0,67	1,05

Discussão

Os dados foram bastante consistentes, o que pode ser observado pelos resultados do alfa de Cronbach, que se mostraram não inferiores a 0,85. O ponto fundamental das variáveis aqui analisadas reside na questão da percepção social, que é um fenômeno modulado pelo contexto psicossocial no qual o indivíduo vive (Berger & Luckmann, 1990; Carvalho, 2022; Freeman et al., 2020; Okruszek & Chrustowicz, 2020; Verissimo, 2019), assim, há que se discutir os achados a partir desse referencial. Considerando-se que o bem-estar está relacionado com a percepção de estresse e esta, por sua vez, é influenciada pelo ambiente de trabalho, observa-se que a consistência dos dados com médias elevadas e rebaixadas, em função dos grupos, vem ao encontro de tal hipótese.

Partindo das considerações de Wolf et al. (2022), que apontam que o bem-estar, sobretudo no que se refere à sua relação com o trabalho, é compreendido como uma sensação individual e subjetiva, fortemente influenciada pelo significado do trabalho, envolvendo o sentimento de pertencimento a algo maior, pode-se considerar que o fato dos pesquisados da região Sudeste, uma região com economia mais intensa e um número muito maior de população economicamente ativa, permite questionamentos de que a sensação de pertencimento dos trabalhadores dessa região se mostra menor do que da região Norte, que por sua vez é uma região com um número muito menor de pessoas em atividade econômica.

Na mesma linha, Donaldson et al. (2022) propõem que a saúde física, a mentalidade, os ambientes físicos de trabalho e a segurança econômica podem ser vistos como blocos de construção essenciais e muito relevantes para o bem-estar, o que vai ao encontro dos dados, pois a questão da segurança econômica, um dos itens do IPEEB relacionado à questão dos estressores da vida financeira (“o meu dinheiro não está sendo suficiente”) se mostrou significativamente mais estressante para os participantes do Sudeste (1,66) do que para os do Norte (1,32). Essa percepção é corroborada quando se avalia o item “tenho me preocupado muito com algumas coisas relativas ao futuro”, que também se mostrou como uma preocupação significativamente mais intensa no Sudeste (2,40) do que no Norte (2,05).

Os resultados relativos à percepção da qualidade do ambiente de trabalho analisados pela ESIT apontaram que a região Sudeste apresenta pior percepção do ambiente, com mais incivildade no trabalho do que a região Norte, sendo Sudeste = 0,89 e Norte = 0,67. Esse resultado aponta que o ambiente de trabalho no Sudeste, dada a maior competitividade por empregos, se mostra com maior competitividade interna, criando um clima hostil (Andersson & Pearson, 1999; Andrade et al., 2020), quando comparado com a região Norte. Se, para Hipólito et al. (2017), a incivildade é definida como uma forma negativa de tratamento interpessoal envolvendo fatores interpessoais, situacionais e contextuais, os dados aqui observados levam à discussão de quanto os ambientes mais competitivos por emprego e empregabilidade e ambientes mais enxutos quanto ao número de trabalhadores (como os notadamente observados na região Sudeste) levam a uma deterioração do ambiente de trabalho, aumentando a percepção de estresse e reduzindo a percepção de bem-estar (Huo et al., 2022). Pearson et al. (2000) pontuam que a incivildade surge de forma orgânica, a partir da cultura organizacional – nota-se que comportamentos incivis estão se mostrando mais cultivados na região Sudeste do que na região Norte.

Sabe-se que a percepção de bem-estar é influenciada por fatores econômicos e culturais (Delle Fave et al., 2016; Donaldson et al., 2022; Krys et al., 2021). Considerando-se as diferenças nas características culturais, econômicas e sociais do Brasil, percebe-se, a partir dos dados coletados, a forte presença dessas diferenças, sobretudo no que diz respeito à percepção do bem-estar. Sendo a busca pelo bem-estar reconhecida pela ONU como um objetivo humano básico e uma aspiração humana universal (Krys et al., 2021) e, segundo a OCDE, algo que deve ser reconhecido como um meio para outros fins (The Global Happiness Council, 2018), entende-se que a busca pelo bem-estar, sobretudo relacionado ao trabalho, no Brasil, deve respeitar as diferenças sociais, econômicas e culturais características de um país continental.

O presente estudo tem a limitação do número participantes, que não permitiu análises pormenorizadas por sexo, tipo de trabalho e estado civil, variáveis que podem influenciar os resultados. Apresenta, contudo, o potencial de se mostrar como uma exploração inicial, levantando questões importantes a serem discutidas por pesquisas futuras.

Considerações finais

A premissa básica deste trabalho residiu na questão de que o bem-estar se fundamenta em processos perceptivos e está atrelado à percepção de estresse, sendo ambos influenciados por questões socioambientais.

A análise da qualidade do ambiente de trabalho, atrelada à análise da percepção de estresse e do bem-estar, aqui realizada, se mostrou como um caminho metodológico eficaz para a compreensão da dinâmica

de funcionamento dessas variáveis, sobretudo a compreensão do bem-estar e suas relações com o trabalho.

Entende-se que, uma vez aumentada a importância dada ao bem-estar por instituições internacionais como a OCDE, trabalhos que apresentem informações consistentes sobre tal fenômeno se mostram cada vez mais necessários. Aqui, foi realizado um estudo exploratório que pode servir como caminho para novas pesquisas.

Referências bibliográficas

Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452–471. doi:10.5465/AMR.1999.2202131

Andrade, A. L., Matos, F. R., Lobianco, V. M. P., & Broseguini, G. B. (2020). (In)civilidade no trabalho: medidas e modelos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(1), 914–921. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.1.16841>

Armstrong, A. R., Galligan, R. F., & Critchley, C. R. (2011). Emotional intelligence and psychological resilience to negative life events. *Personality and Individual Differences*, 51(3), 331–336. DOI:10.1016/j.paid.2011.03.025

Baqutayan, S. M. S. (2015). Stress and coping mechanisms: A historical overview. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(2), 479–488. https://www.researchgate.net/publication/276847037_Stress_and_Coping_Mechanisms_A_Historical_Overview

Benzoni, P. E. (2014). Estilos parentais e stress dos filhos: quando a combinação desses fatores pode levar ao desenvolvimento de transtornos psicológicos. In M. E. N. Lipp (Org.), *Stress em crianças e adolescentes* (pp. 165-179). Papirus.

Benzoni, P. E. (2019). Construction and validation of the adult stressors inventory (ASI). *Trends in Psychiatry and Psychotherapy*, 41(4), 375–386. <https://doi.org/10.1590/2237-6089-2018-0079>

Benzoni, P. E. (2023). *Controle do estresse em 8 encontros: guia para profissionais com protocolo cognitivo para aplicação*. Sinopsys.

Benzoni, P. E., Ervolino, J. G., & Simões, M. M. (2018). A relação entre estresse ocupacional e justiça organizacional: um ensaio. *Trabalho (En) Cena*, 3(2), 34–43. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V3N2P34>

Benzoni, P. E., & Lipp, M. E. N. (2009). Interação entre práticas parentais e sensibilidade límbica na determinação do stress crônico. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 77(02/09), 345–353. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bapp/v29n2/v29n2a11.pdf>

Berger, P. L., & Luckmann, T. (1990). *A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento* (8. ed.). Vozes.

Carvalho, E. M. (2022). Psicologia ecológica: da percepção à cognição social. In M. J. A. Souza & M. M. Lima Filho (Orgs.), *Escritos de filosofia V: linguagem e cognição* (Cap. 15). Editora Fi.

Delle Fave, A., Brdar, I., Wissing, M. P., Araujo, U., Solano, A. C., Freire, T., Hernández-Pozo, M. D. R., Jose, P., Martos, T., Nafstad, H. E., Nakamura J., Singh, K., & Soosai-Nathan, L. (2016). Lay

- definitions of happiness across nations: the primacy of inner harmony and relational connectedness. *Frontiers in Psychology*, 7, Art. 30. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00030>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Donaldson, S. I., van Zyl, L. E., & Donaldson, S. I. (2022). PERMA+4: A framework for work-related wellbeing, performance and positive organizational psychology 2.0. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.817244>
- Drigas, A., & Mitsea, E. (2021). Metacognition, stress – relaxation balance & related hormones. *International Journal of Recent Contributions from Engineering, Science & IT (iJES)*, 9(1), 4–16. <https://doi.org/10.3991/ijes.v9i1.19623>
- Everly, G. S., & Lating, J. M. (2004). *Personality-guided therapy for posttraumatic stress disorder*. American Psychological Association.
- Faro, A., & Pereira, M. E. (2013). Estresse: revisão narrativa da evolução conceitual, perspectivas teóricas e metodológicas. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 14(1), 78–100. <http://www.scielo.mec.pt/pdf/psd/v14n1/v14n1a06.pdf>
- Freeman, J. B., Stolier, R. M., & Brooks, J. A. (2020). Dynamic interactive theory as a domain-general account of social perception. *Advances in Experimental Social Psychology*, 61, 237–287. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8317542/>
- Hipólito, J., Nunes, O., Brites, R., Laneiro, T., Correia, A., & Anunciação, C. A. (2017). A perturbação de stresse pós-traumático (PTSD) em Portugal: relação com a estima de si e o coping. *Revista Psicologia*, 31(2), 313–319.
- Griffa, M. C., & Moreno, J. E. (2001). *Chaves para a psicologia do desenvolvimento*. Paulinas.
- Huo, M. L., Boxall, P., & Cheung, G. W. (2022). Lean production, work intensification and employee wellbeing: Can line-manager support make a difference? *Economic and Industrial Democracy*, 43(1), 198–220. <https://doi.org/10.1177/0143831X19890678>
- Krys, K., Park, J., Kocimska-Zych, A., Kosiarczyk, A., Selim, H. A., Wojtczuk-Turek, A., Haas, B. H., Uchida, Y., Torres, C., Capaldi, C. A., Bond, M. H., Zelenski, J. M., Lun, V. M., Maricchiolo, F., Vauclair, C., Šolcová, I. P., Sirlopú, D., Xing, C., Vignoles, V. L., ... Adamovic, M. (2021). Personal life satisfaction as a measure of societal happiness is an individualistic presumption: Evidence from fifty countries. *Journal of Happiness Studies*, 22, 2197–2214. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00311-y>
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. (1995). Psychological stress in the workplace. In R. Crandall & P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A handbook* (pp. 3-14). Taylor & Francis.
- Lazarus, R. S. (2000). Toward better research on stress and coping. *American Psychologist*, 55(6), 665–673.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. Springer Publishing Company.

- Leiter, M. P., & Day, A. (2013). *Straightforward incivility scale manual*. Technical document. Centre for Organizational Research, Acadia University.
- Lipp, M. E. N. (2005) *Manual do inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp (ISSL)*. 3ª. ed. Casa do Psicólogo.
- Nitzsche, M. (2015). (In)*Civilidade no trabalho: escalas de medida e efeitos no burnout e engagement* (Mestrado em Psicologia Clínica e do Aconselhamento, Universidade Autónoma de Lisboa).
- Okruszek, L., & Chrustowicz, M. (2020). Social perception and interaction database: A novel tool to study social cognitive processes with point-light displays. *Frontiers in Psychiatry*, *11*(123), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2020.00123>
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2000). Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational Dynamics*, *29*(2), 123–137. doi:10.1016/S0090-2616(00)00019-X
- Rashid, T., & Seligman, M. (2019). *Psicoterapia positiva: manual do terapeuta*. Artmed.
- Sarıçam, H. (2015). Metacognition and happiness: The mediating role of perceived stress. *Studia Psychologica*, *57*(4), 271–283. <https://doi.org/10.21909/sp.2015.03.699>
- Selye, H. (1950). Stress and the general adaptation syndrome. *British Medical Journal*, *4667*, 1383–1392. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2038162/pdf/brmedj03603-0003.pdf>
- Selye, H. (1959). *Stress: a tensão da vida*. Ibrasa.
- Spada, M. M., Nikčević, A. V., Moneta, G. B., & Wells, A. (2008). Metacognition, perceived stress, and negative emotion. *Personality and Individual Differences*, *44*(5), 1172–1181. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.11.010>
- Sprague, J., Verona, E., Kalkhoff, W., & Kilmer, A. (2011). Moderators and mediators of the stress-aggression relationship: Executive function and state anger. *Emotion*, *11*(1), 61–73. DOI: 10.1037/a0021788
- Stanisławski, K. (2019). The coping circumplex model: An integrative model of the structure of coping with stress. *Frontiers in Psychology*, *10*(694), 1-23. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00694>
- The Global Happiness Council. (2018). *Global Happiness Policy Report 2018*. Sustainable Development Solutions Network. <https://s3.amazonaws.com/ghc-2018/GlobalHappinessPolicyReport2018.pdf>
- Verissimo, D. S. (2019). A percepção social à luz de uma concepção praxiológica da intencionalidade. *Revista de Abordagem Gestáltica*, *25*(3), 302–312. <http://dx.doi.org/10.18065/RAG.2019v25n3.9>
- Wells, A., & King, P. (2006). Metacognitive therapy for generalized anxiety disorder: An open trial. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, *37*(3), 206–212. DOI: 10.1016/j.jbtep.2005.07.002

Wolf, T., Metzing, M. & Lucas, R. E. (2002). Experienced well-being and labor market status: The role of pleasure and meaning. *Social Indicators Research*, 163, 691–721. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-02884-y>