

## A INJUSTIÇA ORGANIZACIONAL COMO ESTRESSORA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA NO SETOR TERCIÁRIO<sup>12</sup>

The organizational injustice as a stressor in the workplace: an analysis by gender and age range in the tertiary sector

**Paulo Eduardo Benzoni**<sup>3</sup> 

Universidade Paulista - UNIP  
Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil<sup>4</sup>.

**Raul Cafachi Paulino**<sup>5</sup> 

Universidade Paulista - UNIP  
Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil.

### Resumo

As características do ambiente organizacional se configuram como estressores aos trabalhadores. Objetivou-se analisar a percepção de trabalhadores quanto ao estresse e estressores organizacionais, correlacionando-os com a percepção de justiça organizacional em trabalhadores do setor terciário, a partir de uma perspectiva de gênero e faixa etária. Participaram 132 trabalhadores do interior de São Paulo, sendo 48 do setor de comércio varejista e 84 de prestação de serviços, com idades variando de 18 a 63 anos. Utilizou-se o Inventário de Percepção de Estresse e Estressores e as Escalas de Percepção de Justiça Distributiva e de Procedimentos. Os dados foram analisados pela Anova e Correlação de Pearson. Identificou-se correlação dos estressores específicos do ambiente de trabalho com a justiça organizacional distributiva e de procedimentos e essa correlação se manifestou diferentemente nos grupos em função do gênero e faixa etária, indicando a necessidade de se observar essas variáveis para o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais saudáveis.

**Palavras Chave:** Estresse; Justiça organizacional; Estressores.

<sup>1</sup> Editora responsável pela avaliação: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Liliam Deisy Ghizoni.

<sup>2</sup> Copyright© 2021 Benzoni *et al.* Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons. Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

<sup>3</sup> [paulobenzoni@uol.com.br](mailto:paulobenzoni@uol.com.br)

<sup>4</sup> Universidade Paulista UNIP - Campus Ribeirão Preto. Av. Carlos Consoni, 10 Jardim Canadá, Ribeirão Preto - SP CEP 14024-270.

<sup>5</sup> [raul.cafachi@gmail.com](mailto:raul.cafachi@gmail.com)

## Abstract

The environment organizational features can be considered stressors to employees. The aim of this work was to analyze the employee's perception of organizational stress and stressors correlated to the organizational justice among tertiary sector workers from a gender and age perspective. There were 132 employees from a city in São Paulo state, of whom 48 from the retail sector and 84 from services, their ages ranging from 18 to 63. The Perception of Stress and Stressors Inventory, the Distributive Justice Scale and the Procedure Justice Scale were used. The data was analyzed by Anova and Pearson Correlation. It was identified a correlation of specific work environment stressors with distributive and procedure organizational justice and this correlation was different because of age and gender, showing the necessity to consider these variables in this kind of studies for developing healthy work environment.

**Key Words:** Stress; Organizational justice; Stressors.

---

## Introdução

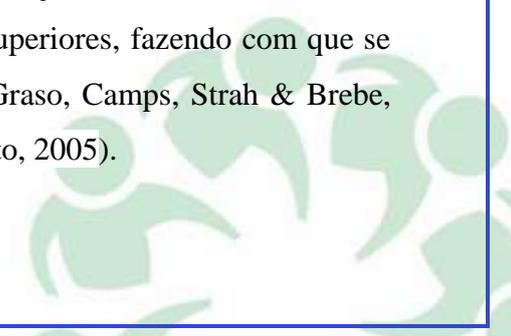
Hans Selye, ao conceituar estresse, emprestou um termo da Física e o definiu como a interação entre perigo e defesa ao organismo humano. Assim, o estresse representa a interação entre a força sobre o organismo e a resistência desse a esta força (Selye, 1950). De modo amplo, o estresse ocorre quando uma pessoa busca ajustar seus padrões habituais de comportamento, referente a qualquer demanda ambiental, social, biológica e/ou psicológica (Sousa, Silva, & Galvão-Coelho, 2015; Carr & Umberson, 2013). Nos dias atuais observa-se uma certa imprecisão conceitual do termo estresse com diferentes perspectivas e compreensões (Hirschle & Gondim; Baqutayan, 2015; Faro & Pereira, 2013) e para este trabalho adota-se a perspectiva cognitiva de Lazarus (Lazarus, 2000; Lazarus & Folkman, 1984). 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. Assim, o estresse se estabelece quando as estratégias de enfrentamento da pessoa são insuficientes para lidar ou resolver o problema enfrentado.

No mecanismo neuropsicofisiológico do estresse, todo o processo é disparado por um evento estressor e, entende-se por estressor um evento ambiental que afeta negativamente a dinâmica de uma pessoa, levando-a um estado de alerta tal que altera sua homeostase (Cohen, Murphy & Prather, 2019; Oken, Chamine & Wakeland, 2015). Um estressor pode, portanto, ser considerado uma ameaça potencial que exige respostas fisiológicas e comportamentais, é inesperado, imprevisível e impossível de ser controlado ou evitado (Franklin, Saab & Mansuy, 2012).

O estresse ocupacional recebe um capítulo à parte, uma vez que há uma grande quantidade de estudos que buscam melhor compreendê-lo, identificando causas e fatores que possam desencadeá-lo (Maissiat, Lautert, Dal Pai & Tavares, 2015; Sousa, Silva, & Galvão-Coelho, 2015; Carr & Umberson, 2013; Sadir, Bignotto, & Lipp, 2010). Esses estudos apontam para o sentido de compreender se a consequência estressora ocorre devido ao ambiente social do trabalho, esforço físico ou relação entre ambos, para então criar estratégias que auxiliem a relação do trabalhador com o trabalho e preserve sua saúde. Nesta discussão, da gênese do estresse ocupacional, adota-se o modelo demanda-controle proposto por Karasek nos anos de 1970. Esse modelo baseia-se na perspectiva cognitiva de estresse de Lazarus (2000) e considera que os processos de produção do estresse ocupacional advêm de duas dimensões psicossociais do espaço ocupacional, a saber: a demanda psicológica proveniente do trabalho e o controle da tarefa (Karasek, 1979). Assim, se propõe a diferenciar situações dentro do ambiente organizacional que compõem riscos à saúde do trabalhador, diferenciando-o do modelo genérico proposto por Selye, que, em linhas gerais, enfatizava a demanda e a capacidade do indivíduo e omite, sistematicamente, o controle da tarefa na análise dos processos de produção do estresse (Araújo, Aquino, Menezes, Santos & Aguiar, 2003).

Sob a ótica da saúde do trabalhador, Maissiat, Lautert e Tavares (2015) pontuam que o ambiente social e as condições de trabalho oferecidas pela organização, em conjunto com as relações profissionais operantes neste ambiente, as cobranças por resultados, tarefas repetitivas, ritmo de trabalho acelerado, sobrecarga e o forte sistema hierárquico, quando percebidas de forma incoerente pelo trabalhador, podem favorecer a doença psíquica, e essa pode ser avaliada pelo esgotamento advindo do estresse.

O construto teórico sobre justiça organizacional possibilita o estudo e compreensão mais objetiva das forças atuantes sobre o indivíduo no contexto organizacional (Yean & Yusof, 2016). A justiça organizacional pode ser compreendida como o modo pelo qual as pessoas percebem a forma “padrão” existente na empresa e que determina a forma como o trabalho é organizado (justiça de procedimentos), os recursos são distribuídos (justiça distributiva) e as relações interpessoais se estabelecem (justiça interpessoal). A justiça organizacional dedica-se a analisar as trocas existentes na organização, sendo elas econômicas ou sociais, que envolvem o trabalhador e a relação com seus superiores, fazendo com que se apresente, nessas relações, a ideia de justiça e merecimento (Graso, Camps, Strah & Brebe, 2020; Sahoo & Sahoo, 2019; Assmar, Ferreira, Oliveira, & Souto, 2005).



Considerando, para este trabalho, duas dimensões da justiça organizacional, a justiça de procedimentos (JP) e justiça distributiva (JD), tem-se dois modelos diferentes, porém interligados. Assmar *et al.* (2005) pontuam que a JD diz respeito à justiça na distribuição de recursos, sejam eles positivos ou negativos, tais como salários, promoções, vantagens e sanções disciplinares, isto baseado nos primeiros autores a se dedicarem ao tema como Adams (1965), Walster, Berscheid e Walster (1973) e Walster e Walster (1975). Ainda apoiados nos trabalhos de Deutsch (1985, 1991), Leventhal (1980), Mikula (1980) e Utne e Kidd (1980), Assmar et al (2005) apontam que a partir de uma perspectiva multidimensional, a percepção de JD não se basearia apenas na equidade da distribuição, mas sim na percepção de que a distribuição está levando em consideração as necessidades individuais e igualdades voltadas ao bem estar comum do grupo. Thibaut e Walker (1975) conceituam a JP como correspondente à preocupação dos trabalhadores com a forma, os critérios e procedimentos utilizados pela organização para realizar a distribuição dos recursos, sendo considerados justos os procedimentos que possibilitem a expressão de opiniões por parte dos trabalhadores.

A intensidade e controlabilidade do evento estressor, bem como a qualidade da justiça organizacional passam por um processo de percepção dos trabalhadores e essa percepção se dá no campo social, assim sendo deve ser interpretada a partir do contexto psicossocial no qual o indivíduo que percebe se encontra (Freeman, Stolierb & Brooks, 2020, Okruszek & Chrustowicz, 2020; Berger & Luckmann, 1990).

Ao buscar avaliar a percepção de estressores e justiça organizacional, devem ser feitos recortes da realidade psicossocial circundante ao trabalhador. O primeiro recorte se refere ao setor da economia no qual o trabalhador atua, pois haverá diferenças importantes na constituição do trabalho no setor industrial ou de comércio e prestação de serviços. O setor terciário, composto pelo comércio e prestação de serviços, diferencia-se do serviço primário e secundários por não produzir bens materiais, mas os oferecer a sociedade (Almeida, Silva, & Angelo, 2013), assim, é a ponta da cadeia produtiva e conseqüentemente o primeiro setor a experimentar as influências negativas das instabilidades econômicas. Segundo informações do SIMBRACS-Simpósio Brasileiro de Políticas Públicas para Comércio e Serviços (SIMBRACS, 2013), o setor terciário é de grande importância na dinâmica econômica brasileira, tendo importantes participações na empregabilidade, na competitividade empresarial e no bem estar da população.

A crise econômica que afeta o Brasil desde 2015, interligando-se com mudanças governamentais e a atual crise em consequência da pandemia da COVID-19, impacta diretamente no número de empregos do setor terciário, além disso, este setor é muito

propenso a sazonalidades na oferta de empregos como, por exemplo as contratações temporárias para final de ano. Porém, segundo dados da Federação do Comércio do Estado de São Paulo – Fecomercio SP, o varejo paulista em 2018 seguiu uma trajetória de recuperação de vagas, iniciada em 2017 e a região de Ribeirão Preto apresentou em 2018 uma alta de 1,8% na geração de empregos formais no comércio varejista, o segundo melhor desempenho do Estado (Sindicato do Comércio Varejista de Ribeirão Preto - SINCOVARP, 2019). Neste setor, Benzoni, Barato, Marchesin e Inocente (2016) ao analisarem o estresse em trabalhadores afastados por motivo de saúde nos anos de 2014 e 2015, identificaram uma concentração de estresse nos trabalhadores em prestação de serviços, sendo este um dos setores mais estressores quando o trabalhador adoece e se afasta do trabalho.

O segundo recorte deve referir-se ao gênero. Fila, Purl e Griffeth (2016) apontam que os homens, frente a demandas de trabalho e estresse, tendem para os comportamentos de luta ou fuga. Os mesmos autores dizem que as mulheres, muito voltadas para um padrão de cuidadoras tendem a envolverem-se em atividades carinhosas, protegendo a si e aos outros e, com isso, promovem mais a segurança no ambiente, reduzindo o sofrimento.

O terceiro recorte refere-se às diferentes fases da vida do ser humano. Em função da fase do ciclo vital que o indivíduo se encontra, surgirão percepções diferentes da vida (Lopez, Coutinho & Domecq, 2017; Brazão, 2015 e Soares, 2015) e, conseqüentemente, dos estressores, o que leva a enfrentamentos diferentes (Palgi, 2013). Griffa e Moreno (2001) estabelecem as fases do ciclo vital do adulto em “final da adolescência,” dos 18 aos 24 anos, com as primeiras demandas sociais, amorosas e profissionais (Andrade, 2016), “adulto jovem”, dos 25 a 39 anos, com a busca de uma consolidação dos papéis sociais (Rios & Rossler, 2017; Andrade, 2016) a “meia idade” dos 40 a 64 anos quando os papéis sociais encontram-se consolidados e a “terceira idade ou velhice” a partir dos 65 anos onde a maturidade atingida se contrapõe às deficiências orgânicas advindas do envelhecimento (Zanello, Silva & Henderson, 2015). Estando em um ambiente organizacional é coerente pensar que cada uma dessas faixas etárias terá diferentes respostas para as situações estressoras.

Sendo o estresse uma resposta individual do organismo quando as experiências negativas percebidas excedem sua capacidade de mudar ou superá-las (Lazarus, 2000) e tais experiências, que se configuram como estressores, se tratarem de eventos ambientais que afetam negativamente a dinâmica de uma pessoa alterando sua homeostase (Oken *et al.*, 2015), entende-se que, no ambiente organizacional o estresse se estabelece quando a demanda sobre o indivíduo destoa de sua capacidade de controle sobre essa (Karasek, 1979), assim, a

justiça organizacional como propriedades socialmente percebidas pelo trabalhador (Freeman, Stolierb, & Brooks, 2020, Okruszek & Chrustowicz, 2020; Berger & Luckmann, 1990), no que se refere a distribuição dos recursos, JD, procedimentos e critérios adotados nesta distribuição, JP (Assmar *et al.*, 2005), pode-se estabelecer como hipótese que: injustiças organizacionais, que demandam para além da capacidade de controle do trabalhador, configuram-se como estressores, em função do gênero e faixa etária.

Partindo desta hipótese, o presente estudo busca analisar a percepção de trabalhadores quanto ao estresse e os estressores organizacionais, correlacionando-os com a percepção de justiça organizacional em trabalhadores do setor terciário, a partir de uma perspectiva de gênero e faixa etária, de modo a subsidiar ações de intervenção em saúde mental no trabalho nesses campos.

## **Método**

### ***Participantes***

Utilizou-se uma amostra não probabilística por acessibilidade composta por 132 trabalhadores da região metropolitana de Ribeirão Preto – SP, sendo 48 (36,4%) do setor de comércio varejista e 84 (63,6%) de prestação de serviços. A idade dos participantes variou de 18 a 63 anos ( $M = 31,8$ ,  $DP = 11,5$ ), entre os homens ( $n=48$ ) a idade variou de 18 a 63 anos ( $M = 31,3$ ,  $DP = 11,7$ ) e entre as mulheres ( $n=84$ ) variou entre 18 e 58 anos ( $M = 32,1$ ,  $DP = 11,4$ ).

Para definir a faixa etária, de modo a melhor classificar as fases da vida em função da percepção de estresse, estressores e justiça organizacional, utilizou-se como critério uma adaptação das etapas do ciclo vital (Griffa & Moreno, 2001) proposta na literatura e assim ficaram estabelecidas como “final da adolescência”, dos 18 aos 24 anos, com 44 participantes (33,3%), “adulto jovem”, de 25 a 39 anos, com 57 participantes (43,2%) e “meia idade”, de 40 a 64 anos, com 31 participantes (23,5%).

Com relação ao estado civil, 57,6% dos participantes eram solteiros, 37,1% casados e 5,3% separados; a maioria, 61,4% não tinha filhos e 32,6% tinham de um a dois filhos. Entre as faixas etárias, na faixa de final da adolescência 95,5% dos participantes eram solteiros e 4,5% casados, sendo que desses 95,5% não tinham filhos; na faixa adulto jovem 50,9% dos participantes eram solteiros, 43,9% casados e 5,3% separados, sendo que 59,6% não tinham filhos, 38,6% tinham de um a dois filhos e 1,8% tinha três filhos ou mais; já na faixa meia

idade 16,1% eram solteiros, 37,1% casados e 12,9% separados, sendo que 16,1% não tinham filhos, 61,3% tinham de um a dois filhos e 22,6% tinham três filhos ou mais.

Quanto à escolaridade 43,2% apresentavam nível superior completo ou incompleto, 47,7% ensino médio e 9,1% ensino fundamental, completo ou incompleto. O tempo de trabalho no emprego atual apresentou uma média de 7 anos ( $DP = 8$  anos) concentrando-se na faixa de um a cinco anos (43,2%). A maioria dos participantes trabalhavam na cidade de Ribeirão Preto (48,5%) e os demais se distribuíram nas cidades da região metropolitana de Ribeirão Preto como Barrinha, Jardinópolis, Monte Alto, Pitangueiras, Sales Oliveira, Santa Rosa de Viterbo, São Simão e Sertãozinho.

### ***Instrumentos***

Para caracterização da amostra foi utilizado um questionário fechado buscando informações referentes à idade, sexo, estado civil, e tempo de trabalho no emprego atual.

Para identificação da percepção de estresse e de estressores, foi utilizado o IPEEB – Inventário de Percepção de Estresse e Estressores para Adultos (Benzoni, 2019). O IPEEB foi desenvolvido e validado no período de fevereiro de 2017 a dezembro de 2018, junto a uma amostra de 450 pessoas. Inicialmente chamado e publicado como Inventário de Estressores para Adultos, o IPEEB consiste em um instrumento de auto relato composto por 42 afirmativas referentes a estressores do dia a dia, às quais é atribuída uma nota dentro de uma escala variando de 0 (zero) a 4 (quatro), sendo que 0 – Não está acontecendo; 1 – Tem acontecido, mas consigo resolver com facilidade; 2 – Tem acontecido, é um pouco difícil, mas estou conseguindo resolver; 3 – Tem acontecido e está sendo difícil de resolver e 4 – Tem acontecido e não estou conseguindo resolver. A graduação permite ao respondente a possibilidade de manifestar o grau de impacto percebido e capacidade de enfrentamento do estressor em função de fatores relativos à percepção do estressor e habilidade do organismo para lidar com a situação (Sousa, Silva & Galvão-Coelho, 2015; Conway, Slavich & Hammen, 2015; McEwen, 2007), o que possibilita a verificação da intensidade individualizada do estressor.

No processo de validação, o IPEEB apresentou ótimas propriedades psicométricas e elevado grau de confiabilidade, com alfa de Cronbach de 0,94 para o total de 42 itens, e para cada um dos fatores finais variou de 0,80 a 0,90 (Primi, 2012 e Maroco, Garcia-Marques, 2006). Os 42 itens são divididos em oito domínios, sendo estes: Estressores financeiros; Estressores do ambiente de trabalho; Cognitiones 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, nos quais se calcula a média dos valores em cada fator e a percepção geral de estresse é avaliada pela média geral obtida nos 42 itens do instrumento (Para ver mais consulte Benzoni, 2019). Uma vez que o presente estudo se volta ao campo ocupacional, foram utilizados, deste instrumento, os resultados dos domínios relacionados ao trabalho.

Para a identificação da percepção de justiça, foram utilizadas as Escalas de Percepção de Justiça Distributiva – EPJD - e a Escala de Percepção de Justiça de Procedimentos – EPJD, ambas de Gomide Jr. e Siqueira (2008), que avaliam a percepção de justiça organizacional. A EPJD é constituída por cinco afirmativas relativas ao trabalho e a EPJP por seis afirmativas. Em ambas o participante deve atribuir uma nota variando de 1 (um) – Discordo totalmente a 7 (sete) - Concordo totalmente e quanto maior o valor do resultado obtido, maior é a percepção de justiça no ambiente de trabalho.

#### ***Procedimento de coleta de dados e cuidados éticos.***

O projeto de pesquisa foi submetido ao CEP – Comitê de Ética da universidade à qual os autores estão filiados, por meio da CAAE 84159418.1.0000.5512 e teve sua aprovação expressa no parecer 2.596.820 de 12 de abril de 2018. Os dados foram coletados presencialmente no período de agosto de 2018 a novembro de 2019. Os participantes foram recrutados por meio de contatos pessoais dos autores e cada participante indicava outros possíveis, usando-se o modelo de “bola de neve” para composição da amostra.

Ao serem convidados para a pesquisa os participantes recebiam orientações quanto aos objetivos do trabalho, implicações, procedimentos e riscos aos quais poderiam estar expostos, isto por meio do TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Uma vez tendo concordado, o TCLE era assinado em duas vias e se iniciava a coleta de dados.

Primeiramente foi aplicado o questionário de categorização demográfica e social, a EPJD, a EPJP e, por último o IPEEB.

#### ***Procedimento de análise de dados***

Os instrumentos IPEEB, EPJD e EPJP foram analisados segundo a orientação de seus respectivos autores e os dados demográficos por meio de estatística descritiva. Para análise dos dados totais, foi utilizado o cálculo do alfa de Cronbach para verificar a confiabilidade

dos instrumentos. Utilizou-se a correlação de Pearson entre as variáveis estudadas de modo a identificar a influência de uma sobre a outra e, neste caso, uma vez que foram utilizados instrumentos psicométricos adotou-se como critério de validade de associação o valor de  $r \geq 0,20$  como preconiza a Resolução-CFP 09/2018 (Conselho Federal de Psicologia - CFP, 2018) para evidências de construtos relacionados. Os agrupamentos foram realizados a partir das variáveis intervenientes na percepção de estresse e de estressores, consagradas na literatura, como gênero e fase do ciclo vital e utilizou-se a ANOVA para verificar diferenças significativas entre eles.

Uma vez que o instrumento que avalia percepção de estresse e estressores (IPEB) tem uma pontuação de quanto maior o resultado, maior a percepção de impacto do estressor e as escalas de justiça (EPJD e EPJP) pontuam como quanto maior a percepção de justiça no trabalho maior é a pontuação, para indicar a correlação entre os instrumentos e validar a hipótese de relacionamento entre as variáveis estresse e justiça organizacional, essa deveria ser negativa. Para todos os cálculos foi utilizado o *software* SPSS – *Statistical Pocket for Social Sciences* 21.

## Resultados

O alfa de Cronbach para os instrumentos utilizados se mostrou satisfatório, sendo 0,92 para o IE, 0,90 para a EPJD e de 0,79 para a EPJP. Por meio da ANOVA foi identificada diferença significativa no fator ambiente de trabalho do IPEB, entre o final da adolescência ( $p \leq 0,03$ ,  $M = 0,74$ ,  $DP = 0,73$ ) e adulto jovem ( $p \leq 0,03$ ,  $M = 1,17$ ,  $DP = 0,84$ ), não sendo significativa a diferença entre meia idade com os demais. A faixa etária meia idade ( $M = 0,89$ ,  $DP = 0,88$ ) não diferiu significativamente dos demais grupos.

Foi realizado o teste de correlação de Pearson entre os resultados da EPJD e EPJP com os resultados dos fatores estressores do ambiente de trabalho e estressores da carga de trabalho do IPEEB. Tais correlações foram verificadas para o total da amostra e por grupos divididos por variáveis notadamente intervenientes na percepção de estresse e estressores, como gênero e faixa etária, o que apontou correlações entre -0,35 e -0,60 ( $p \leq 0,01$ ) no total da amostra e em todos os grupos analisados (tabela 1).

O fator carga de trabalho, também medido pelo IPEEB apresentou correlação de -0,23 ( $p \leq 0,01$ ) no total da amostra e de -0,22 ( $p \leq 0,05$ ) no grupo de trabalhadores em prestação de serviços com a JP.

Analisando as correlações entre os itens do IPEEB que avaliam a percepção de estressores do ambiente de trabalho com a percepção de JP e JD nos grupos gênero e faixa etária (tabela 1), identificou-se que a afirmativa 14 “Em meu trabalho estão ocorrendo injustiças” se correlaciona tanto com a JP como JD nos grupos masculino (JP  $r = -0,57$ ,  $p \leq 0,05$  e JD  $r = -0,42$ ,  $p \leq 0,01$ ), feminino (JP  $r = -0,43$ ,  $p \leq 0,01$  e JD  $r = -0,31$ ,  $p \leq 0,01$ ) e adulto jovem (JP  $r = -0,53$ ,  $p \leq 0,01$  e JD  $r = -0,47$ ,  $p \leq 0,01$ ) e só com a JP no grupo final da adolescência ( $r = -0,36$ ,  $p \leq 0,05$ ) e meia idade ( $r = -0,44$ ,  $p \leq 0,05$ ).

**Tabela 1:** *Itens do IPEEB no domínio ambiente de trabalho que apresentaram correlações significativas com as medidas de justiça de procedimento e justiça distributiva por grupos pesquisados.*

Itens do IPEEB	Homens (n=48)		Mulheres (n=84)		Final da Adolescência (n=44)		Adulto Jovem (n=57)		Meia Idade (n=31)	
	JP	JD	JP	JD	JP	JD	JP	JD	JP	JD
14 - Em meu trabalho estão ocorrendo injustiças.	0,57**	0,42**	0,43**	0,31**	-0,36*		0,53**	0,47**	0,44*	
15 - Em meu trabalho o ambiente tem estado pesado.	-0,42**		-0,23*	0,33**	0,42**			0,43**		
18 - Não está tendo condições adequadas para eu executar o meu trabalho.	-0,45**			-0,37**			-0,31*	-0,39**		
20 - O meu trabalho	-0,39**			-0,27*	-0,37*					

está muito rotineiro, sem novidades.									
21 - O relacionamento com meus chefes está difícil.	-0,39**	-0,39**	-0,24*		-0,41**				-0,42*
22 - O relacionamento com meus colegas no trabalho está complicado.	-0,42**	-0,50**		-0,23*	-0,33*				-0,56**
23 - Observo um desânimo geral nas pessoas onde trabalho.	-0,35*	-0,41**	-0,28**	-0,39**			-0,35**	-0,55**	

**Nota:** \* Significativa a 0,05.\*\* Significativa a 0,01. Final da Adolescência - 18 aos 24 anos; Adulto Jovem - 25 a 39 anos e Meia Idade - 40 a 64 anos.

A afirmativa 15 do IPEEB – “Em meu trabalho o ambiente tem estado pesado” se correlaciona com a JP para os homens ( $r = -0,42, p \leq 0,01$ ) e para o grupo do final da adolescência ( $r = -0,53, p \leq 0,01$ ); o mesmo item do IPEEB se correlaciona, também com a percepção de JD ( $r = -0,43, p \leq 0,01$ ) no grupo adulto jovem; já no grupo de mulheres este item se correlaciona com a JP ( $r = -0,23, p \leq 0,05$ ) e com a JD ( $r = -0,33, p \leq 0,01$ ).

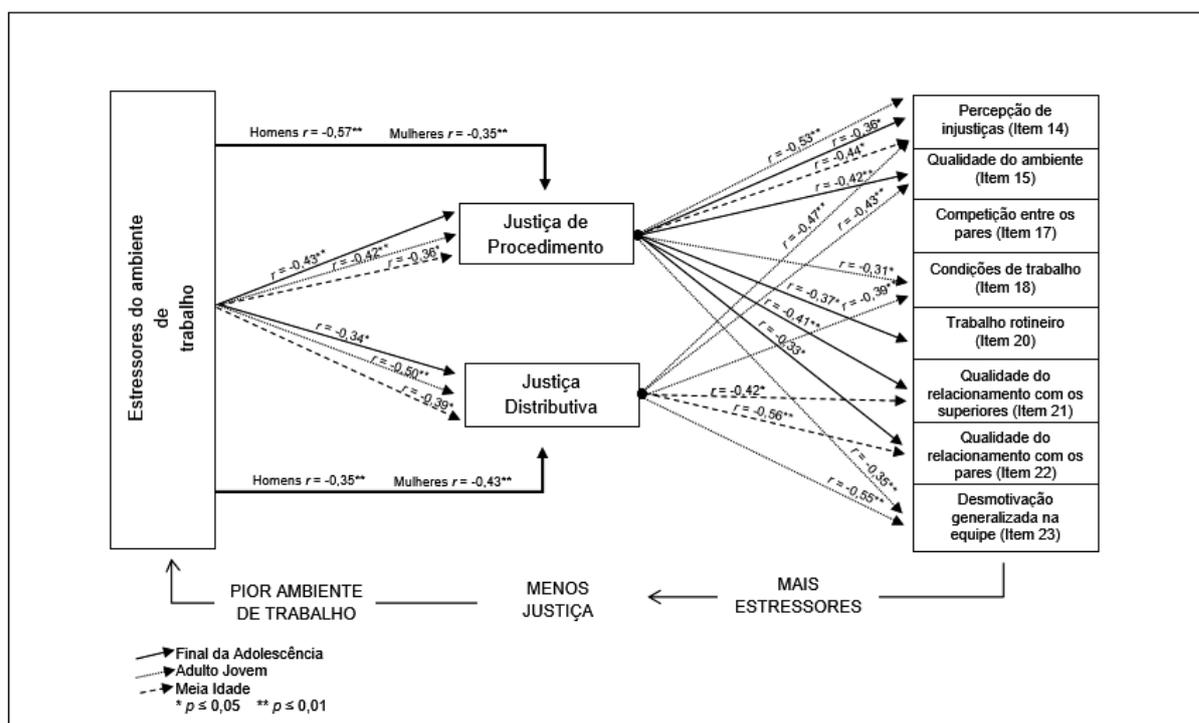
O item 18 do IPEEB – “Não está tendo condições adequadas para eu executar o meu trabalho” se correlacionou com a JP no grupo masculino ( $r = -0,45, p \leq 0,01$ ) e com a JD no grupo feminino ( $r = -0,34, p \leq 0,01$ ). No grupo adulto jovem se correlacionou com a JP ( $r = -0,31, p \leq 0,05$ ) e JD ( $r = -0,39, p \leq 0,01$ ), porém, nos demais grupos relativos à faixa etária não apresentou correlações significativas.

O item 20 – “O meu trabalho está muito rotineiro, sem novidades” se mostrou correlacionado com a JP no grupo masculino ( $r = -0,39, p \leq 0,01$ ) e final da adolescência ( $r = -0,37, p \leq 0,05$ ). No grupo feminino se mostrou correlacionado com a JD ( $r = -0,27, p \leq 0,05$ ).

O item 21 – “O relacionamento com meus chefes está difícil” apresentou correlação com a JP nos grupos masculino ( $r = -0,36, p \leq 0,01$ ), feminino ( $r = -0,23, p \leq 0,05$ ) e final da adolescência ( $r = -0,41, p \leq 0,01$ ) e com a JD no grupo masculino ( $r = -0,39, p \leq 0,01$ ) e meia idade ( $r = -0,42, p \leq 0,01$ ). Outro item que trata especificamente de relacionamento interpessoal é o 22 – ”O relacionamento com meus colegas no trabalho está complicado” e este se mostrou correlacionado com a JP no grupo masculino ( $r = -0,42, p \leq 0,01$ ), e final da adolescência ( $r = -0,33, p \leq 0,05$ ); correlacionou-se, também com a JD nos grupos masculino ( $r = -0,50, p \leq 0,01$ ) e meia idade ( $r = -0,56, p \leq 0,01$ ).

O último item do IPEEB para estressores do ambiente de trabalho foi o 23 – “Observo um desânimo geral nas pessoas onde trabalho” que se mostrou correlacionado tanto com a JP como JD nos grupos masculino (JP  $r = -0,35, p \leq 0,05$  e JD  $r = -0,41, p \leq 0,01$ ), feminino (JP  $r = -0,29, p \leq 0,01$  e JD  $r = -0,39, p \leq 0,01$ ) e adulto jovem (JP  $r = -0,35, p \leq 0,01$  e JD  $r = -0,55, p \leq 0,01$ ). O item 17 que trata sobre competição no ambiente de trabalho (“Está havendo um clima de competição muito ruim no meu trabalho”) não se correlacionou em nenhum grupo.

**Figura 1:** Diagrama do efeito das correlações entre estressores e justiça organizacional no ambiente de trabalho por gênero e faixa etária.



De modo a condensar os achados deste trabalho elaborou-se a figura 1 que demonstra a correlação entre os itens avaliados e permite observar como cada temática abordada pelo IPEEB sofre influência da percepção de JD e JP nos diferentes grupos e, por sua vez, interferem na percepção de justiça organizacional e ambiente de trabalho.

No diagrama da figura 1 fica demonstrado que para os homens o ambiente de trabalho se correlaciona mais fortemente com a JP ( $r = -0,57$   $p \leq 0,01$ ) e, entre as mulheres há uma inversão, sendo que o ambiente de trabalho é mais fortemente correlacionado com a JD ( $r = -0,43$   $p \leq 0,01$ ). As temáticas relativas à percepção de injustiças, qualidade do ambiente de trabalho, trabalho rotineiro e qualidade das relações interpessoais com os superiores e pares se correlacionam com a JP ou JD em diferentes intensidades em função da fase do ciclo vital. De modo geral, entende-se que tudo parece se retroalimentar, uma vez que os estressores do ambiente de trabalho correspondem a menos justiça organizacional e conseqüentemente geram um pior ambiente de trabalho.

## Discussão

Os dados se mostraram consistentes e com adequada confiabilidade, uma vez que para nenhum dos instrumentos utilizados o alfa de Cronbach foi inferior a 0,70 (Alexandre, Gallasch, Lima & Rodrigues, 2013; Maroco & Garcia-Marques, 2006).

A literatura aponta que estressores atuam de modo diferente na sua intensidade e magnitude em função de fatores como gênero, nível de renda, classe social, posição profissional e idade (Cohen, Murphy & Prather, 2019; Souza, Silva & Galvão-Coelho, 2015; Carr & Umberson, 2013) e, sobretudo, ao se considerar que a percepção deve ser interpretada a partir do contexto psicossocial do indivíduo (Freeman, Stolierb & Brooks, 2020; Okruszek & Chrustowicz, 2020; Berger & Luckmann, 1990), os dados serão interpretados em função das duas variáveis psicossociais que mais interferem nas questões de percepção de estresse: gênero e faixa etária.

No total da amostra e em todos os grupos analisados foram observadas correlações variando de -0,35 a -0,60 ( $p \leq 0,01$ ) entre os eventos estressores relativos aos domínios de ambiente de trabalho e carga de trabalho do IPEEB, demonstrando que a justiça organizacional parece mediar a configuração do estresse ocupacional, como colocado por Pérez-Rodríguez, Topa e Beléndez (2019).

No campo do estresse ocupacional Fila, Purl e Griffeth (2016) falando da demanda de trabalho entre homens e mulheres, apontam que os homens, frente a demandas de trabalho e

estresse, tendem para os comportamentos de luta ou fuga, enquanto as mulheres, marcadas por um padrão de cuidadoras passam a envolverem-se em atividades carinhosas destinadas a protegerem a si e promover a segurança no ambiente, reduzindo o sofrimento, isto foi evidenciado na análise da correlação entre os itens do IPEEB que avaliam os estressores do ambiente de trabalho com a percepção de justiça organizacional em homens e mulheres. Na amostra pesquisada os homens apresentaram correlação mais alta do fator ambiente de trabalho do IPEEB com a JP ( $r = -0,60, p \leq 0,01$ ) do que com a JD ( $r = -0,45, p \leq 0,01$ ), além disso, temáticas estressoras como qualidade do ambiente e condições de trabalho, excesso de rotina, qualidade do relacionamento com pares e superiores e motivação da equipe foram os temas mais correlacionados pelos homens. A justiça de procedimento, correspondendo à preocupação dos trabalhadores com a forma, os critérios e procedimentos utilizados pela organização para realizar a distribuição dos recursos (Thibaut & Walker, 1975), parece estar mais relacionada com os estressores do ambiente de trabalho para os homens, como, também, a possibilidade de expressão de opiniões por parte dos trabalhadores, característicos dos comportamentos de luta ou fuga, indo ao encontro da pontuação de Fila *et al.* (2016).

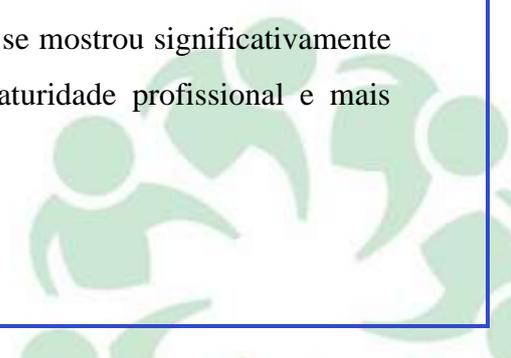
Por outro lado, as mulheres apresentam uma correlação de  $-0,43$  ( $p \leq 0,01$ ) com a JD e de  $-0,35$  ( $p \leq 0,01$ ) com a JP, ou seja, mais alta com a JD que com a JP e temáticas do ambiente de trabalho como qualidade do ambiente e condições de trabalho, excesso de rotina, qualidade do relacionamento com pares e motivação da equipe foram os temas mais correlacionados pelas mulheres com a JD. Kobayashi e Kondo (2019) em estudo com trabalhadores japoneses, identificaram que entre gestoras e profissionais do sexo feminino, a percepção de justiça medida a partir dos níveis de apoio dos supervisores se associa significativamente a medidas de estresse e sofrimento. Dadas as definições do construto JD numa perspectiva multidimensional, de que essa se baseia não apenas na equidade da distribuição, mas sim na percepção de que a distribuição está levando em consideração as necessidades individuais e igualdades voltadas ao bem estar comum do grupo (Deutsch, 1985, 1991; Leventhal, 1980; Mikula, 1980; Utne & Kidd, 1980), observa-se a presença das características pontuadas por Fila *et al.* (2016) de que as mulheres, ao relacionarem aspectos da JD como mais estressantes, se voltam a uma maior valorização das atividades carinhosas destinadas a protegerem a si e promover a segurança no ambiente, reduzindo o sofrimento.

No que diz respeito à diferença de gênero na reatividade a estressores, percepção de estresse e de justiça organizacional, Tripathi e Ghosh (2017) apresentam conclusões semelhantes às de Kobayashi e Kondo (2019) e apontam que a atuação do supervisor, voltada a tarefa e assertividade aumenta o senso de realização nos homens e diminui o estresse

percebido nas mulheres, mas, se não houverem justificativas racionais pelos supervisores em várias alocações de recursos ou questões relacionadas à equidade, pode ser desencadeado um sentimento de injustiça distributiva e processual nas mulheres, aumentando o estresse nessas. Nos dados aqui apresentados, além das mulheres relacionarem de modo mais intenso a JD com os estressores do ambiente de trabalho, a temática relativa a qualidade do relacionamento com os superiores, como fator estressor, no grupo masculino se correlacionou igualmente tanto com a JP como com a JD ( $r = -0,39, p \leq 0,01$  para ambas), mas entre as mulheres essa temática se correlacionou apenas com a JP ( $r = -0,24, p \leq 0,05$ ) indo ao encontro dos achados de Tripathi e Ghosh (2017) e permitindo concluir que a atitude do superior nos critérios e procedimentos utilizados pela organização para realizar a distribuição dos recursos, quando percebida como injusta pelos trabalhadores, impacta mais as mulheres.

A temática competição no ambiente de trabalho, enquanto fator estressor, não se correlacionou significativamente com nenhum domínio de justiça organizacional, algo interessante uma vez que Halko e Sääksvuori (2015) também não identificaram diferença entre os sexos em medidas fisiológicas advindas do estresse competitivo.

Foram observadas diferenças na percepção de estressores entre as faixas etárias, o que demonstra reatividades distintas aos mesmos. Os participantes que estão na faixa etária de 18 a 24 anos, final da adolescência apresentam a média mais baixa na percepção de estressores do ambiente de trabalho ( $M = 0,74, DP = 0,73$ ) e os participantes na faixa etária adulto jovem, entre 25 a 39 anos a maior média no mesmo fator ( $M = 1,17, DP = 0,84$ ), sendo esta diferença significativa com  $p \leq 0,03$ . Ao observar que os adultos jovens apresentam maior reatividade negativa aos estressores do ambiente de trabalho e, considerando que esta faixa etária corresponde à geração Y, observa-se a manifestação das características desta geração, pontuadas por Silva, Lopes, Rotili, Fabrício e Carneiro (2018), no ambiente de trabalho. Segundo esses autores, os integrantes desta geração consideram que tudo é temporário, moldável e no ambiente de trabalho buscam crescer rapidamente, esperando que os líderes apresentem coerência entre o que praticam, pregam e consideram. Os mesmos autores apontam também que esta geração é composta por pessoas idealistas e que se preocupam com as questões sociais, o que os deixa mais propensos a se estressarem por questões relativas ao ambiente de trabalho. A média da percepção de estressores do ambiente de trabalho na faixa etária meia idade, de 40 a 64 anos ( $M = 0,89, DP = 0,88$ ), não se mostrou significativamente diferente das demais, talvez pelo fato dessa já ter maior maturidade profissional e mais recursos para enfrentamento do estresse.



Além das conclusões de estudos sobre as gerações X e Y no ambiente organizacional (Martins, Bohnenberger & Froehlich, 2018; Pravato, Balbino, Costa, Rossi & Neves, 2019; Silva *et al.*, 2018), estes dados encontram ressonância no trabalho de Brown, Richman e Rospenda (2016) que verificaram a influência dos estressores econômicos em diferentes faixas etárias de americanos, no período da recessão econômica de 2007 a 2009 e concluíram que a geração mais nova, denominada geração do milênio, ou geração Y, demonstra mais reações de ansiedade a estressores quando comparados a gerações mais velhas.

Aprofundando a discussão da percepção de estressores e justiça organizacional em cada faixa etária e suas gerações correspondentes, observam-se as correlações entre os itens do IPEEB que avaliam a percepção de estressores do ambiente de trabalho com a percepção de JP e JD. A faixa etária relativa ao final da adolescência (18 a 24 anos) corresponde à geração Z, na qual os jovens são imediatistas e desejosos de serem ouvidos e pouco valorizam a hierarquia no ambiente de trabalho (Mendes, 2012). Ainda sobre esta geração, diferentemente das demais, estão se integrando ao mercado de trabalho (Silva *et al.*, 2018) e Rios e Rossler (2017) destacam a importância do papel do trabalho como uma das principais fontes relacionadas ao desenvolvimento psicológico do adulto. Isso faz sentido quando se observam as correlações da JP com os itens do IPEEB que abordam a qualidade do ambiente de trabalho ( $r = -0,42, p \leq 0,01$ ), qualidade no relacionamento com os pares ( $r = -0,33, p \leq 0,05$ ) e com os superiores ( $r = -0,41, p \leq 0,01$ ) e monotonia do trabalho ( $r = -0,37, p \leq 0,05$ ) e pode ser ainda mais explicados com os achados de Obregon, Facco, Rodrigues, Marconatto e Lopes (2016) que pontuam que seus integrantes querem tomar decisões sem a interferência, expectativas ou pressão de outras pessoas, além de desejarem atuar em empresas que tenham um ambiente de trabalho agradável.

A faixa etária adulto jovem (25 a 39 anos) correspondente à geração Y que espera coerência nas atitudes dos superiores se preocupando com as questões sociais e valorizando a interação pessoal no ambiente de trabalho (Silva *et al.*, 2018; Martins *et al.*, 2018), consideram também, que o ambiente organizacional deve favorecer o desenvolvimento profissional além de proporcionar bons benefícios, reconhecimento, remuneração adequada e horário flexível (Santos, Moraes, Prá & Solle, 2019). Tais características se mostraram nos dados obtidos uma vez que as temáticas estressoras do IPEEB relativas a condições de trabalho e motivação da equipe se mostraram correlacionadas tanto com a JP ( $r = -0,31, p \leq 0,05$  e  $r = -0,35, p \leq 0,01$  respectivamente) como com a JD ( $r = -0,39, p \leq 0,01$  e  $r = -0,55, p \leq 0,01$  respectivamente), porém, dada a preocupação com questões sociais, a temática qualidade do ambiente de trabalho se correlacionou apenas com a JD, indicando que a não equidade e

preocupação da organização com as necessidades individuais de seus integrantes se caracteriza como um fator estressor.

A faixa etária meia idade, que vai dos 40 aos 64 anos corresponde à geração X, geração essa que, no Brasil, cresceu e se desenvolveu em meio à sucessivas crises econômicas e o processo de redemocratização. Esta faixa etária apresentou correlação com a JD apenas nas temáticas relativas à qualidade do relacionamento com os superiores ( $r = -0,42, p \leq 0,05$ ) e com os pares ( $r = -0,56, p \leq 0,01$ ). Estes dados evidenciam que a qualidade das relações interpessoais voltadas à equidade se constitui em um fator estressor para esta geração, indo ao encontro do que pontuam Silva *et al.*, (2018) de que estes buscam apoio com liberdade e valorizam o *feedback* nas relações hierárquicas.

O ambiente de trabalho está permeado por valores organizacionais que condicionam as atitudes e ações da organização sobre seus trabalhadores, o que pode ser interpretado por justiça organizacional. Moon (2017) associa a percepção negativa de justiça a altos graus de rotatividade, Yean, Aziz e Yousof (2016) dizem que ao tratar funcionários de maneira injusta cria-se um clima ruim entre esses e a gerência. Unindo esses conceitos ao fenômeno do estresse ocupacional, concorda-se com Tziner e Sharoni (2014) que apontam que a percepção de justiça no âmbito organizacional também se associa ao estresse, de modo que quanto maior a percepção de justiça por parte do trabalhador, menor são os indicadores de estresse apresentado pelo mesmo dentro de uma avaliação. Nesta linha, Pérez-Rodríguez, Topa e Beléndez (2019) pontuam a importância da mediação da justiça organizacional na configuração do estresse ocupacional e, conseqüentemente um melhor ambiente de trabalho (Hirschle & Gondim, 2020).

No contexto do modelo demanda-controle para o estresse ocupacional (Karasek, 1979) Proost, Verboon e Ruysseveldt (2015) mostraram que a justiça organizacional fortalece o papel do controle do trabalho como um amortecedor para altas demandas e, sendo assim, garantir justiça no ambiente organizacional tem um efeito para além da produtividade, alcançado o controle do estresse e conseqüente mais saúde ao trabalhador.

O conjunto de dados, aqui apresentados, e condensados na figura 1 mostram a associação entre a alta percepção de estresse e baixa percepção de justiça organizacional e encontra ressonância no trabalho de Haghighinezhad, Atashzadeh-Shoorideh, Ashktorab, Mohtashami e Barkhordari-Sharifabad (2019) que em uma investigação com desenho metodológico semelhante ao aqui apresentado, identificaram uma correlação negativa estatisticamente significativa entre a justiça organizacional total percebida e o sofrimento moral total. Pan, Chen, Hao e Bi (2018) demonstraram empiricamente que a justiça

organizacional tem efeitos significativos no comportamento organizacional positivo dos trabalhadores, assim, não seria ousado dizer que há uma relação de mão dupla entre problemas relativos a justiça organizacional que se configuram como estressores organizacionais, que por sua vez pioram a percepção de justiça e comprometem o ambiente de trabalho gerando mais estresse, conceito proposto por Benzoni, Ervolino e Simões (2018).

### **Considerações finais**

Buscou-se nesse estudo analisar, a percepção de trabalhadores do setor de comércio e prestação de serviços quanto ao estresse e os estressores organizacionais, correlacionando-os com a percepção de justiça organizacional, a partir de uma perspectiva de gênero e faixa etária. Para tanto, partiu-se da hipótese de que injustiças organizacionais, que demandam para além da capacidade de controle do trabalhador, configuram-se como estressores, diferenciando-se em função do gênero e faixa etária.

Os dados demonstraram correlação dos estressores específicos do ambiente de trabalho com o construto justiça organizacional em seus domínios da justiça distributiva e justiça de procedimentos manifestando-se diferentemente nos grupos em função do gênero e faixa etária. Isso demonstrou que as características da justiça organizacional, ao se configurarem como potenciais estressores podem ser um indicador da salubridade ou insalubridade do ambiente organizacional.

O estudo limitou-se por focar-se em um grupo particular de trabalhadores, comércio e serviços, necessitando ser expandido para outros setores da economia, de modo que se possa verificar se os resultados se repetem. Como implicações práticas, este estudo pode possibilitar a elaboração e condução de ações administrativas de recursos humanos que considerem as diferenças individuais, de forma equânime, para estabelecer critérios distributivos nas organizações e garantir um ambiente mais saudável e produtivo. Teoricamente, os resultados possibilitam uma melhor compreensão do estresse ocupacional, podendo direcionar novos estudos que alcancem uma maior compreensão do fenômeno.



## REFERÊNCIAS

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. Em L. Berkowitz (Org.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Alexandre, N. M. C., Gallasch, C. H., Lima, M. H. M., & Rodrigues, R. C. M. (2013). A confiabilidade no desenvolvimento e avaliação de instrumentos de medida na área da saúde. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 15(3), 802-9. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5216/ree.v15i3.20776> Acesso em 01/06/2020
- Almeida, A. N., Silva, J. C. G. L., & Angelo, H. (2013). Importância dos Setores Primário, Secundário e Terciário para o Desenvolvimento Sustentável. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, 9(1), 146-162. Disponível em: <https://www.rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/874>
- Andrade, C. (2016). Maturidade psicológica e independência financeira: um estudo com adultos emergentes universitários. *R Est Inv Psico y Educ*, 3 (1), 28-35. [doi.org/10.17979/reipe.2016.3.1.1457](https://doi.org/10.17979/reipe.2016.3.1.1457)
- Araújo, T. M., Aquino, E., Menezes, G., Santos, C. O., & Aguiar, L. (2003). Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbios psíquicos entre trabalhadoras de enfermagem. *Revista de Saúde Pública*, 37(4), 424-433. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rsp/article/view/31611> . Acesso em 10/08/2019
- Assmar, E. M. L., Ferreira, M. C., & Souto, S. D. O. (2005). Justiça organizacional: uma revisão crítica da literatura. *Psicologia: reflexão e crítica*, 18(3), 443-453. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/prc/v18n3/a19v18n3.pdf> Acesso em 10/08/2019
- Benzoni P. E. (2019). Construction and validation of the Adult Stressors Inventory (ASI). *Trends Psychiatry Psychother*, 41(4), 375-386. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2237-6089-2018-0079> Acesso em 06/04/2020
- Benzoni, P. E, Barato, C. C., Marchezin, M. A. & Inocente, M. M. (2016) Afastamento do trabalho e crise do capital: a incapacidade refletindo o contexto. *Revista Ser Social*, 18 (39), 540-561. Disponível em: [http://periodicos.unb.br/index.php/SER\\_Social/article/view/21727/17530](http://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/21727/17530)
- 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. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/4909/13232>
- Baqutayan, S. (2015). Stress and Coping Mechanisms: A Historical Overview. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(2), 479-488. Disponível em: <https://www.mcseser.org/journal/index.php/mjss/article/view/5927/5699>
- Brazão, J. C. C. (2015). A Implicação do Afeto na Psicologia do Desenvolvimento: uma Perspectiva Contemporânea. *Psicologia Ciência e Profissão*, 35 (2), 342-358. [doi.org/10.1590/1982-370302222013](https://doi.org/10.1590/1982-370302222013)
- Brown, R., Richman, J., & Rospenda, K. (2016). Economic stressors and psychological distress: exploring age cohort variation in the wake of the great recession. *Stress and Health*, 33(3), 267-277. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/smi.2705>

- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1990). *A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento*. (F. S. Fernandes, trad.). Petrópolis: Vozes.
- Carr, D., & Umberson, D. (2013). The social psychology of stress, health, and coping. Em J. DeLamater & A. Ward (Eds.), *Handbooks of sociology and social research. Handbook of social psychology* (pp. 465-487). New York, NY, US: Springer Science + Business Media.
- Cohen, S., Murphy, M. L.M., & Prather, A. A. (2019) Ten Surprising Facts About Stressful Life Events and Disease Risk. *Annu. Rev. Psychol.*, 70, 577–97. Disponível em: [doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-102857](https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-102857)
- Conselho Federal De Psicologia – CFP. (2018) *Resolução nº 9, de 25 de abril de 2018/Conselho Federal de Psicologia – Brasília: CFP.*
- Conway, C. C., Slavich, G. M., & Hammen, C. (2015) Dysfunctional attitudes and affective responses to daily stressors: separating cognitive, genetic, and clinical influences on stress reactivity. *Cognit Ther Res.* 39, 366-377
- Deutsch, M. (1985). *Distributive justice: A social-psychological perspective*. New Haven: Yale University Press.
- Deutsch, M. (1991). Egalitarianism in the laboratory and at work. In R. Vermunt & H. Steensma (Orgs.), *Social justice in human relations* (Vol. 1, pp.169-194). New York: Plenum Press.
- Faro, A., & Pereira, M. E. (2013). Estresse: Revisão Narrativa da Evolução Conceitual, Perspectivas Teóricas e Metodológicas. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 14(1), 78-100. Disponível em: Doi: 10.1017/S0954579409000145 Acesso em 05/06/2020
- Fila, M., Purl, J., & Griffeth, R. W. (2016) Job demands, control and support: Meta-analyzing moderator effects of gender, nationality, and occupation. *Human Resource Management Review*, 27(1). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.004>
- Franklin, T., Saab, B., & Mansuy, I. (2012). Neural Mechanisms of Stress Resilience and Vulnerability. *Neuron*, 75(5), 747-761. Disponível em: Doi: 10.1016/j.neuron.2012.08.016 Acesso em 06/07/2020
- Freeman, J. B., Stolierb, R. M., & Brooks, J. A. (2020). Dynamic interactive theory as a domain-general account of social perception. *Advances in Experimental Social Psychology*, 61, 37-287. Disponível em: [doi.org/10.1016/bs.aesp.2019.09.005](https://doi.org/10.1016/bs.aesp.2019.09.005)
- Gomide Jr, S. & Siqueira, M. M. M. (2008). Escala de percepção de justiça distributiva e Escala de percepção de justiça de procedimentos. In: M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- Graso, M., Camps, J, Strah, N., & Brebe, L. (2020) Organizational justice enactment: An agent-focused review and path forward. *Journal of Vocational Behavior* 116, Part B. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879119300545>

- Griffa, M. C., & Moreno, J. E. (2001). Maturidade, Vida Adulta, Velhice. In Paulinas (Ed.), *Chaves para a psicologia do desenvolvimento - Tomo 2* (pp. 95-113). Paulinas.
- Haghighinezhad, G., Atashzadeh-Shoorideh, F., Ashktorab, T., Mohtashami, J., & Barkhordari-Sharifabad, M. (2019). Relationship between perceived organizational justice and moral distress in intensive care unit nurses. *Nursing Ethics*, 26(2), 460–470. Disponível em <https://doi.org/10.1177/0969733017712082>
- Halko, M. L., & Sääksvuori, L. (2015) Competitive Behavior, Stress, and Gender. *Helsinki Center of Economic Research*, 396. <https://pdfs.semanticscholar.org/aaa1>
- Hirschle A. L. T., & Gondim S. M. G. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciênc. saúde coletiva* [Internet]. 25( 7 ): 2721-2736. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232020000702721&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020000702721&lng=en). Epub July 08, 2020. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2) 285-308. <http://www.jstor.org/stable/2392498>
- Kobayashi Y, Kondo N (2019) Organizational justice, psychological distress, and stress-related behaviors by occupational class in female Japanese employees. *PLoS ONE* 14(4): e0214393. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0214393>
- Lazarus, R. (2000). Toward better research on stress and coping. *American Psychologist*, 55(6), 665-673. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.6.665>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress: appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. Gergen., M. Greenberg. & R. Willis (Orgs.), *Social exchange: New advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum Press.
- Lopes, F. N., Coutinho, D. M. B., & Domecq M. (2017). The Invention of Development Idea: Reflections and Dialogic Proposals. *Psicologia em Estudo*, 22 (1), 41-52. [doi.org/10.4025/psicoestud.v22i1.32409](https://doi.org/10.4025/psicoestud.v22i1.32409)
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4 (1), 65-90. <http://repositorio.ispa.pt/handle/10400.12/133>
- Maissiat, G. D. S., Lautert, L., Dal Pai, D., & Tavares, J. P. (2015). Contexto de trabalho, prazer e sofrimento na atenção básica em saúde. *Revista gaúcha de enfermagem* (Porto Alegre), 36(2), 42-49. <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/130175>
- Martins, J. G. S., Bohnenberger, M. C., & Froehlich, C. (2018). Fatores que contribuem para a retenção de profissionais das gerações X e Y nas organizações: Análise Comparativa entre Acadêmicos do Curso de Administração. *Revista de Administração IMED* (Passo Fundo), 8(1), 78-98. <https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/2056/1736>

- McEwen, B. S. (2007) Physiology and neurobiology of stress and adaptation: central role of the brain. *Physiol Rev.* 87, 873-904. [https://www.physiology.org/doi/abs/10.1152/physrev.00041.2006?url\\_ver=Z39.88-2003&rfr\\_id=ori%3Arid%3Aacrossref.org&rfr\\_dat=cr\\_pub%3Dpubmed](https://www.physiology.org/doi/abs/10.1152/physrev.00041.2006?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori%3Arid%3Aacrossref.org&rfr_dat=cr_pub%3Dpubmed) Acesso em 10/04/2018
- Mendes, T. (2012). Geração Y: forjada pelas novas tecnologias. *Revista Brasileira de Administração*, 91, 52-54. <http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xviimostrappga/paper/view/File/5489/1836>
- Mikula, G. (1980). Introduction. In G. Mikula (Org.), *Justice and social interaction: Experimental and theoretical contributions from psychological research* (pp. 13-23). New York: Springer-Verlag.
- Moon, K. K. (2017) Fairness at the organizational level: examining the effect of organizational justice climate on collective turnover rates and organizational performance. *Public Personnel Management* 1–26. [10.1177/0091026017702610](https://doi.org/10.1177/0091026017702610)
- Obregon, S. L., Facco, A. L. R., Rodrigues, G. O., Marconatto, D. A. B., & Lopes, L. F. D. (2016). Geração Z: Compreendendo as aspirações de carreira de estudantes de escolas públicas e privadas. *Revista de Administração*, 15(26), 84-108. <http://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadeadm/article/view/2443>
- Oken, B., Chamine, I., & Wakeland, W. (2015). A systems approach to stress, stressors and resilience in humans. *Behavioural Brain Research*, 282, 144-154. <https://doi.org/10.1016/j.bbr.2014.12.047>
- Okruszek, Ł., & Chrustowicz, M. (2020). Social Perception and interaction database—a novel tool to study social cognitive processes with point-light displays. *Front Psychiatry*, 11 (123). [doi.org/10.3389/fpsy.2020.00123](https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00123)
- Palgi, Y. (2013). Are ongoing cumulative chronic stressors associated with optimism and pessimism in the second half of life?, *Anxiety, Stress & Coping*, 26 (6), 674-689. [doi.org/10.1080/10615806.2013.784901](https://doi.org/10.1080/10615806.2013.784901)
- Pan X, Chen M, Hao Z and Bi W (2018) The effects of organizational justice on positive organizational behavior: evidence from a large-sample survey and a situational experiment. *Front. Psychol.* 8:2315. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02315
- Pérez-Rodríguez, V., Topa, G., & Beléndez, M. (2019). Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Personality and Individual Differences*, 151. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.04.047>
- Pravato, C. S., Balbino, J. M. S., Costa, A. F., Rossi, D. A., & Neves, A. M. (2019). Percepção de valores de profissionais da geração Y: estudo em uma organização pública da região serrana do espírito santo. *Revista Brasileira de Gestão e Engenharia*, XIX, 170-184. <http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia>
- Proost, K., Verboon, P., & Ruysseveldt, J. (2015). Organizational justice as buffer against stressful job demands. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 487 – 499. <https://dx.doi.org/10.1108/JMP-02-2013-0040>

- Rios, C. F. M., & Rossler, J. H. (2017). O trabalho como atividade principal no desenvolvimento psíquico do indivíduo adulto. *Psicologia Em Estudo*, 22(4), 563-573. [doi.org/10.4025/psicoestud.v22i4.37465](https://doi.org/10.4025/psicoestud.v22i4.37465)
- Sadir, M. A., Bignotto, M. M., & Lipp, M. E. N. (2010). Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. *Paideia*, 20(45), 73-81. <http://www.redalyc.org/html/3054/305423775010/>
- [Sahoo, R.](#) & [Sahoo, C.K.](#) (2019). Organizational justice, conflict management and employee relations: the mediating role of climate of trust, *International Journal of Manpower*, 40(4), 783-799. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2017-0342>
- Santos, G. L., Moraes, J. P., Prá, R., & Solle, B. (2019). Percepção da geração Y sobre o trabalho e o ambiente organizacional: a realidade de uma empresa de embalagens de Santa Catarina. *Revista Visão: Gestão Organizacional*, 8(1), 57-71. <http://dx.doi.org/10.33362/visao.v8i1.1732>
- Selye, H. (1950). Stress and the general adaptation syndrome. *British Medical Journal*. 1(4667), 1383-1392.
- Silva, A. P. M., Lopes, L. F. D., Rotili, L. B., Fabricio, A., & Carneiro, L. (2018). Escolha e comprometimento de carreira: percepção de profissionais das gerações X e Y. *ReCaPe*, 8(1), 19-40. <http://dx.doi.org/10.20503/recape.v8i1.33002>
- Simpósio Brasileiro de Políticas Públicas para Comércio e Serviço - SIMBRACS (2013). Brasília: Grupo Informe Comunicação Integrada.
- Sindicato do Comércio Varejista de Ribeirão Preto - SINCOVARP. (2019). Varejo da região de Ribeirão Preto encerra 2018 com alta de 1,8% na geração de empregos formais, o segundo melhor desempenho do Estado. <https://www.sincovarp.com.br/varejo-da-regiao-de-ribeirao-preto-encerra-2018-com-alta-de-18-na-geracao-de-empregos-formais-o-segundo-melhor-desempenho-do-estado-2>
- Soares, L. L. M. (2015). Um convite para um começo de conversa sobre a graduação em Psicologia: pensando uma versão da Psicologia do Desenvolvimento pela TAR. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(spe), 1303-1328. Recovered in 21 of July in 2020, [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S180842812015000400011&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180842812015000400011&lng=pt&tlng=pt)
- Sousa, M. B. C., Silva, H. P. A., & Galvão-Coelho, N. L. (2015). Resposta ao estresse: I. Homeostase e teoria da alostase. *Estudos de Psicologia*, 20(1), 02-11. <http://dx.doi.org/10.5935/1678-4669.20150002>
- Tabosa, M. P. O., & Cordeiro, A. T. (2018). Estresse ocupacional: Análise do ambiente laboral de uma cooperativa de médicos de Pernambuco. *ReCaPe*, 8(2), 282-303. <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/35197>
- Thibaut, J.W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

- Tripathi, N., & Ghosh, V. (2017). Gender differences in the effect of downward influence strategies on perceived stress and general-health: The mediating role of organizational justice. *Employ Respons Rights Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10672-017-9307-3>
- Tziner, A., & Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(1), 35-42. <https://doi.org/10.5093/tr2014a5>
- Utne, M. K., & Kidd, R. F. (1980). Equity and attribution. In G. Mikula (Org.), *Justice and social interaction: Experimental and theoretical contributions from psychological research* (pp. 63-91). New York: Springer-Verlag.
- Walster, E., Berscheid, E., & Walster, G. W. (1973). New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 151-176. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60057-X](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60057-X)
- Walster, E., & Walster, G. W. (1975). Equity and social justice. *Journal of Social Issues*, 31, 21-43. <https://psycnet.apa.org/record/1976-09543-001>
- Yean, T. F., & Yusof, A. A. (2016) Organizational Justice: a conceptual discussion *Procedia – Social and Behavioral Science*, 219, 798-803 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816301483>
- Zanello, V, Silva, L. C., & Henderson, G. (2015). Saúde Mental, Gênero e Velhice na Instituição Geriátrica. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 31(4), 543-550. <https://doi.org/10.1590/0102-37722015042444543550>

### Contribuição dos autores

Autor 1	Administração do projeto, análise formal, conceituação, curadoria de dados, análise e interpretação, escrita – primeira redação, escrita – revisão e edição.
Autor 2	Análise formal, conceituação, análise e interpretação, escrita –revisão e edição

### Agradecimentos:

Agradecemos aos colegas Anabelle Saran Silva, Andressa Duarte Silva, Daliane Roberta Pinho, Eduarda de Melo Castro, Fernando Ernesto Costa, Joice Fernanda de Sousa, José Eduardo dos Santos, Paula Maria Sanches, Paula S. T. G. de Oliveira e Tawanny Galdino Prado pela participação na primeira etapa dessa pesquisa.