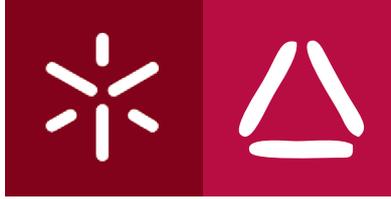


**Universidade do Minho**  
Instituto de Ciências Sociais

Clara Daniela Carvalho Sousa

**Stress profissional e burnout em guardas prisionais**





**Universidade do Minho**  
Instituto de Ciências Sociais

Clara Daniela Carvalho Sousa

**Stress profissional e burnout em guardas  
prisionais**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado em Crime diferença e Desigualdade

Trabalho efetuado sob a orientação do  
**Professor José Cunha Machado**

## **DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS**

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

### ***Licença concedida aos utilizadores deste trabalho***



**Atribuição-NãoComercial-SemDerivações  
CC BY-NC-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

## **AGRADECIMENTOS**

Este projeto representa o final de um longo percurso que foi muito importante quer a nível pessoal, académico e profissional.

Dirijo o meu mais sincero agradecimento:

À Universidade do Minho, nomeadamente a todos aqueles com quem me cruzei neste mestrado pelo olhar diferente nesta área, pela humanidade, valores e conhecimentos que me transmitiram, pela enorme contribuição que deram para o meu crescimento académico.

Ao professor José Cunha Machado, meu orientador, por todo o incentivo, apoio e dedicação a este trabalho, pelos novos conhecimentos e conselhos; pela forma como sempre delineou este caminho; pela enorme disponibilidade e prestatividade ao longo deste percurso.

Ao Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional pela disponibilidade em colaborar com este projeto e também a todos os seus sindicalizados que participaram neste estudo, sem a sua participação não seriam possíveis tais resultados.

Ao Estabelecimento Prisional de Braga, por todos os ensinamentos ao longo destes anos, pelo crescimento que me proporcionaram.

À minha família, em particular à minha avó, pais e irmãs pelo grande exemplo de que, com o esforço e dedicação, é possível alcançar grandes objetivos; pelos valores e princípios que me transmitiram sempre e por me possibilitarem este caminho.

Aos meus amigos, do percurso académico, profissional e principalmente aos que me acompanham desde há muitos anos, o meu maior agradecimento pelo suporte, apoio e companheirismo.

## **DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE**

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

## **Stress profissional e burnout em guardas prisionais**

### **RESUMO**

A profissão de guarda prisional é descrita como sendo das mais stressantes, o que poderá levar ao *burnout*. Desta forma a presente investigação tem como objetivo analisar a relação entre *stress* profissional e *burnout* e seus correlatos em guardas prisionais. Participaram neste estudo 518 guardas prisionais dos diferentes estabelecimentos prisionais do país.

O *stress* profissional e o *burnout* foram avaliados com uma escala de classificação das fontes organizacionais de *stress* profissional (Arruda, 2013), e o Inventário de *Burnout* (Maslach et al., 1996; versão portuguesa, Marques-Pinto & Picado 2011), respetivamente. Foi também aplicado um questionário social, demográfico e profissional (Arruda, 2013).

Os resultados indicam que 21,2% dos guardas prisionais registam níveis de *burnout* elevados. Verificou-se que níveis mais elevados de *stress* profissional estão relacionados com níveis superiores de *burnout*. Verificou-se também que o *burnout* estava relacionado com variáveis sociodemográficas, como a idade e existência de filhos, e com variáveis profissionais como os anos de serviço, a sobrecarga horária e o trabalho por turnos.

Estes resultados salientam um conjunto de variáveis do contexto profissional que são geradores de níveis superiores de *burnout*, devendo ser tidas em consideração na prática profissional.

**Palavras-chave:** *stress*, *burnout*, guardas prisionais, estabelecimentos prisionais

## **Professional stress and burnout in correctional officers**

### **ABSTRACT**

The correctional officer profession is described as being one of the most stressful, which can lead to burnout. Therefore, the present study aims to analyze the relation between professional stress and burnout and its correlates, in correctional officers. 518 correctional officers participated in this study, from different prison establishments in the country.

Professional stress and burnout were assessed using a scale for the classification of organizational sources of professional stress (Arruda, 2013) and the Maslach Burnout Inventory (Maslach et al., 1996; Portuguese version, Marques-Pinto & Picado 2011), respectively. A social, demographic and professional questionnaire was also used (Arruda, 2013).

Results showed that 21,2% of the correctional officers evidenced high burnout levels. Higher levels of professional stress were related with higher levels of burnout. Additionally, burnout was related with sociodemographic variables, such as age and having children, and professional variables, such as number of years of service, hourly overload and working shifts.

These results highlight a set of variables from the professional context that generate higher levels of burnout, and should be taken into consideration in the professional practice.

**Key words:** stress, burnout, correctional officers, prisons

# Índice

Introdução .....	11
1 – Enquadramento teórico .....	14
1.1 – Estabelecimentos prisionais.....	14
1.2 – Guardas prisionais .....	16
1.3 – <i>Stress</i> .....	18
1.3.1 – Vulnerabilidade ao <i>stress</i> .....	19
1.3.2 – <i>Stress</i> profissional.....	20
1.4 – <i>Burnout</i> .....	21
1.4.1 – O que pode originar o <i>burnout</i> .....	23
1.5 – <i>Stress</i> e <i>Burnout</i> nos guardas prisionais .....	27
2 – Metodologia .....	31
2.1 – Natureza do estudo .....	31
2.2. – Objetivos.....	31
2.3. – Participantes e procedimento .....	33
2.4. – Instrumentos.....	34
2.4.1 – Questionário social, demográfico e profissional.....	34
2.4.2 – Classificação das fontes organizacionais de <i>stress</i> profissional.....	35
2.4.3 – Inventário de <i>burnout</i> .....	35
3 – Resultados .....	37
3.1 – Análise descritiva .....	37
3.1.1. Caracterização dos estabelecimentos prisionais.....	37
3.1.2. Caracterização dos guardas prisionais .....	39
3.2 – <i>Stress</i> .....	44
3.3 – <i>Burnout</i> .....	45
3.3.1 – Relação entre <i>stress</i> e <i>burnout</i> .....	47
3.4 – Análise do <i>burnout</i> .....	50
3.4.1 – O <i>burnout</i> e as características sociodemográficas.....	50
3.4.2 – O <i>burnout</i> e as características profissionais .....	50
3.5 – Discussão dos resultados .....	55
Conclusão .....	60
Bibliografia .....	62
Anexos .....	72

## **Abreviaturas e siglas**

CRP – Constituição da República Portuguesa

DGR – Direção Geral de Reinserção

DGRSP – Direção Geral Reinserção Serviços Prisionais

DGSP – Direção Geral Serviços Prisionais

EP – Estabelecimento Prisional

ERA – Regime Aberto ao Exterior

RAI – Regime Aberto ao Interior

SNCGP – Sindicato Nacional de Corpo da Guarda Prisional

## Índice de tabelas

Tabela 1. – Medidas descritivas relativas às características dos estabelecimentos prisionais

Tabela 2. – Medidas descritivas relativas às características sociodemográficas dos guardas prisionais

Tabela 3. – Medidas descritivas relativas às características profissionais dos guardas prisionais

Tabela 4. – Medidas descritivas relativas à perspetiva dos guardas profissionais sobre a sua profissão

Tabela 5. – Medidas descritivas relativas às dimensões do *stress*

Tabela 6. – Matriz de correlações entre as dimensões do *stress*

Tabela 7. – Análise fatorial exploratória para o inventário de *burnout* (MBI)

Tabela 8. – Matriz de correlações entre as dimensões do *burnout*

Tabela 9. – Correlações entre as dimensões de *stress* e *burnout*

Tabela 10. – Modelo de regressão linear para a exaustão emocional

Tabela 11. – Modelo de regressão linear para a despersonalização

Tabela 12. – Modelo de regressão linear para a realização pessoal

Tabela 13. – Teste de correlação entre as dimensões do *burnout* e a idade

Tabela 14. – Teste t para as dimensões do *burnout* em função de ter filhos

Tabela 15. – Teste t para as dimensões do *burnout* em função da escolha da profissão

Tabela 16. – Teste de correlação entre as dimensões do *burnout* e os anos de serviço

Tabela 17. – Teste t para as dimensões do *burnout* em função da situação profissional

Tabela 18. – Teste t para as dimensões do *burnout* em função da realização de horas extraordinárias

Tabela 19. – Teste t para as dimensões do *burnout* em função da existência de sobrecarga horária

Tabela 20. – Teste t para as dimensões do *burnout* em função do trabalho por turnos

Tabela 21. – Teste ANOVA (com Bonferroni) para as dimensões do *burnout* em função da mudança de funções

Tabela 22. – Teste ANOVA (com Bonferroni) para as dimensões do *burnout* em função da mudança de estabelecimento prisional

Tabela 23. – Teste ANOVA (com Bonferroni) para as dimensões do *burnout* em função da mudança de profissão

Tabela 24. – Teste ANOVA (com Bonferroni) para as dimensões do *burnout* em função da profissão comportar atividades de risco

Tabela 25. – Síntese das características relacionadas com maiores níveis de *burnout*

Tabela 26. – Distribuição dos guardas prisionais pelos níveis de *burnout*

## Introdução

Os vários estudos ligados ao contexto prisional que têm sido desenvolvidos focalizam-se, em grande parte, nos reclusos, sendo por isso ainda escassa a investigação sobre os impactos das vivências intramuros nos guardas prisionais. É importante também refletir sobre a situação de uma categoria profissional – guarda prisional – que, sem terem cometido qualquer tipo de crime, acabam por serem também submetidos à privação de liberdade durante o período de tempo que desempenham as suas funções e, conseqüentemente, estão sujeitos a possíveis mudanças de comportamento, tal como os reclusos. O fenómeno prisional assenta no distanciamento social daqueles que cometeram crimes, tendo como principal pretensão a proteção da comunidade contra perigos, impedindo o agente criminoso de praticar novos crimes e, ao mesmo tempo, dissuadindo os outros de cometerem a mesma infração. Deste modo, também assume um importante papel em punir o transgressor, proteger a sociedade, proteger o detido, evitar incidentes e, por outro lado, trabalhar a reinserção social dos reclusos.

Contudo, a prisão é um mundo complexo, caracterizado por um sistema fechado, burocrático e cheio de regras, que colocam constantemente um poder coercivo. Como qualquer outro sistema que integra a sociedade, o sistema prisional é composto por vários atores. Aos guardas prisionais estão atribuídas funções como a gestão e segurança do espaço prisional, pois são eles que se encontram mais próximos dos reclusos e, por isso mesmo, lhes deveria ser reconhecido diferente mérito. A eles é incumbido focalizar-se em responder a certas exigências dos seres humanos, com o cuidado e especificidades que isso mesmo implica, o que de certa forma exige preocupações e precauções acrescidas.

Assim os guardas prisionais, são os profissionais que mais contacto tem com os reclusos e com toda a área prisional. A eles também é solicitado um papel ressocializador de forma a evitar a reincidência de reclusos, estando, desta forma, constantemente sujeitos a diferentes problemáticas que todo o contexto prisional acarreta, tornando-se assim num risco quer para o seu bem-estar quer para a sua saúde física e mental (Finney, Stergiopoulos, Hensel, Bonato & Dewa, 2013).

Neste sentido, recentemente, os mais diversos estudos realizados nesta área apontam para o *stress* e desgaste profissional dos guardas prisionais. Como referem Gonçalves e Vieira (2005), a extrema exigência da profissão de guarda prisional, bem como o desgaste e *stress* que lhe estão associados, torna particularmente relevante a reflexão sobre esta profissão, neste contexto. Da mesma forma, é de referir o amplo desgaste profissional dos guardas prisionais, uma vez que o facto de serem repetidamente expostos à adversidade pode gerar mal-estar prolongado, reduzindo deste modo os recursos dos indivíduos e tornando-os por isso mais vulneráveis perante situações adversas ou desafiantes (Lambert, Hogan, Bartin-Belessa & Jiang, 2012). A forma como se lida com o *stress* poderá influenciar a saúde e o desempenho organizacional do indivíduo. Tendo em conta as características adjacentes às suas funções, os guardas prisionais passam grande parte do seu tempo presos, sem o serem na verdade, esforçando-se por gerir crises de ansiedade e em permanente exposição ao *stress*. De referir que, muitas vezes, não têm a formação adequada para o exercício da função.

A degradação das estruturas físicas dos estabelecimentos prisionais, acrescentada à dificuldade na separação dos reclusos, a sobrelotação, a degradação do estado de saúde físico e psicossocial, e mesmo a perigosidade de alguns reclusos, são fatores que contribuem para o aumento da tensão e do ambiente interno, sendo assim suscetíveis de gerar atos de violência entre reclusos e níveis acrescidos de *stress* para os elementos da guarda prisional. Outros fatores que originam desgaste profissional no corpo de guardas são as funções exigentes a que os guardas prisionais estão submetidos no seu local de trabalho, como excesso de horas de trabalho, vigilância e controlo dos reclusos, condução das visitas, ao mesmo tempo que têm funções de educação e socialização dos reclusos (Gonçalo, Gomes, Barbosa & Afonso, 2010).

Pelas razões apontadas, entende-se a necessidade desta investigação no seio do corpo da guarda prisional, na medida em que falamos de uma profissão muito desgastante devido às suas funções específicas e atividade de risco. A realização dos indivíduos a nível profissional é fundamental, na medida em que, do nosso trabalho, devemos todos nós retirar satisfação e realização, pois só assim podemos alcançar mais produtividade e empenho.

Deste modo, o objetivo central deste estudo é analisar a relação entre o *stress* profissional e o *burnout* e os seus correlatos em guardas prisionais.

A presente dissertação divide-se essencialmente em três partes. No primeiro capítulo está adjacente o enquadramento teórico, onde se aborda a profissão de guarda prisional como também o contexto onde este exerce as suas funções. Seguidamente são introduzidos os conceitos de

*stress* e *burnout*, bem como os fatores sociodemográficos e profissionais que estão relacionados com níveis aumentados de ambos. No segundo capítulo explana-se toda a metodologia do presente trabalho, desde a definição dos objetivos, caracterização da amostra e onde estão implícitos os instrumentos utilizados de forma a atingir os objetivos propostos. Por fim, no terceiro capítulo deste trabalho são apresentados os resultados obtidos, bem como toda a sua análise e discussão considerando a literatura existente.

# **1 – Enquadramento teórico**

## **1.1 – Estabelecimentos prisionais**

O sistema prisional português, tal como o concebemos hoje, é fruto de um conjunto de transformações ao longo de vários anos de história legislativa. Inúmeros são os documentos que cristalizaram os momentos históricos mais relevantes e contribuintes das bases penitenciárias contemporâneas. O culminar destas transformações históricas e legislativas permite uma caracterização contemporânea do sistema prisional português. Assim, recusa a pena de morte e as sanções de natureza perpétua. A execução das penas e medidas privativas de liberdade deve ter lugar em condições que assegurem o respeito pela dignidade da pessoa humana, em harmonia com a Constituição da República Portuguesa (CRP) e com os instrumentos aplicáveis do direito internacional.

A Direcção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP) foi criada pelo Decreto-Lei n.º 215/2012, de 28 de setembro, o qual assinalou o fim da Direcção-Geral de Reinserção Social (DGRS) e da Direcção-Geral dos Serviços Prisionais (DGSP), passando estas duas áreas a estar sobre a alçada da mesma Direcção-Geral. Tal como esclarece o artigo 2.º do diploma referido, “A DGRSP tem por missão o desenvolvimento das políticas de prevenção criminal, de execução de penas e medidas e de reinserção social e a gestão articulada e complementar dos sistemas tutelar educativo e prisional, assegurando condições compatíveis com a dignidade humana e contribuindo para a defesa da ordem e da paz social.” A unificação das duas Direcções-Gerais (de Reinserção e de Serviços Prisionais) veio permitir uma intervenção centrada no indivíduo, desde a fase pré-sentencial até à libertação, preparando, em colaboração com os serviços do setor público e privado, oportunidades de mudança e reinserção social, diminuindo as consequências negativas da privação da liberdade e reduzindo os riscos de reincidência criminal.

A Direcção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais tem sob sua alçada o total de 49 estabelecimentos prisionais (EP), distribuídos por quatro distritos judiciais: o Distrito Judicial do Porto que é constituído por 14 estabelecimentos prisionais; o Distrito Judicial de Coimbra que é constituído por 9 estabelecimentos prisionais; o Distrito Judicial de Lisboa que é constituído por

17 estabelecimentos prisionais, englobando também os estabelecimentos prisionais dos Açores e da Madeira; e, por último, o Distrito Judicial de Évora que tem no total 9 estabelecimentos prisionais.

A organização e separação dos reclusos por estabelecimentos prisionais realiza-se, conforme descrito no artigo n.º 9 do Código de Execução de Penas e Medidas Privativas da Liberdade, tendo por isso sido criados vários tipos de estabelecimentos prisionais: uns, destinados ao acolhimento de reclusos preventivos e/ou de reclusos que cumprem penas de prisão pela primeira vez ou então jovens com idades até aos 25 anos; outros, que acolhem exclusivamente mulheres; e ainda aqueles estabelecimentos que se destinam a reclusos que apresentem necessidade de proteção especial. No entanto, os estabelecimentos prisionais podem ainda variar conforme a situação jurídico-penal em que o recluso se encontre, segundo a idade, o estado de saúde físico-mental, as exigências de segurança associadas e ainda os regimes de execução da pena aplicados (Campos, 2015).

É importante referir também que os estabelecimentos prisionais têm níveis de segurança diferentes. Tal distinção é feita através da Portaria n.º13/2013, publicada a 11 de janeiro de 2013, onde são classificados em três tipos diferentes: nível de segurança especial, nível de segurança alta e nível de segurança média. Estas diferenças têm por motivo a execução da pena e a medida privativa da liberdade. No estabelecimento prisional de alta segurança a pena é cumprida sempre em regime de segurança, existindo apenas um estabelecimento prisional desse tipo em Portugal (EP de Monsanto). Os restantes estabelecimentos prisionais funcionam com medidas de segurança média com regime aberto (RAE e RAI) (Campos, 2015).

No que concerne às características físicas dos estabelecimentos prisionais, estes na sua maioria apresentam características físicas bastante degradadas, acrescentando-se questões como a sobrelotação. A maioria dos estabelecimentos prisionais apresentam datas de construção bem antigas, tornando-se na maior parte dos casos estabelecimentos prisionais que não conseguem acompanhar as exigências atuais, nomeadamente carecem de melhores estruturas físicas, quer para o elevado número de reclusos, como também para as diferentes atividades e projetos que vão surgindo, nomeadamente, as atividades escolares, profissionais e lúdicas.

Sabemos que as prisões se encontram sobrelotadas, o que torna o ambiente muito ruidoso, as instalações são pouco arejadas, os edifícios estão degradados e a exposição a temperaturas desconfortáveis é constante (humidade ou extremo calor) (Gonçalves & Vieira, 2005).

A degradação das estruturas físicas dos estabelecimentos prisionais, a dificuldade de separação de reclusos, a sobrelotação, e a perigosidade de alguns dos detidos, são de facto fatores que contribuem para o aumento da tensão do ambiente interno, sendo assim suscetíveis de gerar atos de violência entre reclusos e níveis acrescidos de *stress* para os elementos da guarda prisional. Além dos fatores já descritos, existem outros, nomeadamente, o excesso de horas de trabalho, vigilância e controlo de reclusos, condução de visitas, ao mesmo tempo que detém a função de educação e socialização dos reclusos, assim como a sua frequente exposição a riscos de vida, como são exemplo os confrontos físicos e o contacto direto com reclusos portadores de doenças (Gonçalves & Vieira, 2005).

## **1.2 – Guardas prisionais**

As prisões surgem no sistema penal como um mecanismo de punição, pela necessidade de um ordenamento coercivo e preventivo de forma a possibilitar a ordem e segurança públicas. A sua evolução é notória, se anteriormente eram tidas apenas como espaços repressivos e de castigo, atualmente vemos as prisões como medidas de execução para a prevenção, responsabilização e ressocialização. A prisão é caracterizada por um ambiente fortemente marcado pela rigidez organizacional, com papéis fortemente estereotipados e pela resistência à mudança por parte dos reclusos, que são muitas vezes obrigados a desempenhar os papéis da própria rotina prisional e obedecer aos seus regulamentos (Gonçalves & Vieira 2005).

A esta evolução associamos a função de guarda prisional. O corpo da guarda prisional é uma força de segurança com competências específicas, integrado na Direcção-Geral dos Serviços Prisionais com o objetivo de garantir a segurança e tranquilidade da comunidade, mantendo a ordem e segurança do sistema prisional, protegendo a vida e a integridade física dos cidadãos em reclusão, assegurando o respeito da lei e das decisões judiciais, assim como o respeito pelos direitos e liberdades dos reclusos. Não falamos apenas de uma força de segurança, uma vez que o guarda prisional participa na ressocialização do recluso (Valente, 2008). Ao longo dos tempos deixamos de ter um guarda prisional que apenas servia para abrir e fechar as celas, para passarmos a ter um guarda prisional que tem um papel ativo no processo de ressocialização dos reclusos. No entanto, uma característica que sempre se manteve foi o facto de trabalharem em ambientes altamente punitivos, disciplinadores e de exercerem funções de vigilância. Tratam-se

de funções caracterizadas por ambientes hostis, de grande violência, de exclusão e de enclausuramento (Lopes, 2002).

Atualmente, a prisão pressupõe a intervenção no recluso para a sua reintegração na sociedade e para que não volte ao mundo criminal, a intervenção engloba vários atores penitenciários. Neste sentido, são os guardas quem mais tempo passa com os reclusos sendo assim a sua influência no objetivo da ressocialização ainda maior. É neste sentido que se deve ter um cuidado e atenção cada vez maiores na formação do corpo da guarda prisional (Gonçalves & Vieira, 2005).

No sistema prisional português compete aos guardas prisionais garantir a segurança e a ordem dos estabelecimentos prisionais. Contudo, no modelo prisional mais atual que passa pelo potencial ressocializador da prisão, os guardas prisionais passam a ser reconhecidos como figuras com intervenção multidisciplinar, competindo-lhes não só as questões de vigilância, mas também o papel de ressocialização e apaziguamento da vida na prisão (Gonçalves & Vieira, 2005).

No estatuto profissional do Corpo da Guarda Prisional percebemos que as suas funções vão para além da vigilância dos estabelecimentos prisionais. Entre aquilo que está estabelecido na lei e a prática institucional, os guardas prisionais têm que fazer a sua gestão diária para que o ambiente seja sempre o menos conflituoso possível. Sendo que este conflito é iminente e as tensões relacionais são constantes, este grupo de profissionais é determinante para o sucesso da função do sistema prisional. O guarda prisional encontra-se, muitas vezes, confrontado com situações de risco, tendo por isso de usar meios coercivos na tentativa de repor a ordem. No entanto, isto constitui um aumento do *stress* devido à violência decorrente. Este nível de *stress* pode ainda aumentar quando estes profissionais são confrontados com ameaças quer pelos reclusos quer pelos seus familiares. A atitude negativa da comunidade e da comunicação social em relação a este grupo profissional é também um fator de risco (Cardoso, 2014).

Compete aos guardas prisionais vigiar os reclusos, garantir a segurança interna e externa do estabelecimento e exercer funções de apoio e assistência a reclusos, interrelacionando as funções com os demais serviços. O corpo de guarda prisional constitui um serviço crucial e fundamental dos estabelecimentos prisionais, pois estes locais exigem um ambiente disciplinado e sereno, assim como uma união de esforços a fim de atingir os objetivos pretendidos. A disciplina e o rigor são, por isso, fatores de grande importância para atingir a estabilidade e segurança e esta responsabilização permite o bom funcionamento do corpo de guarda prisional. Pretende-se assim, que um guarda prisional cumpra adequadamente as suas funções, o exercício de autoridade, em

função da profissão, baseando-se no estatuto profissional, fazendo cumprir as normas e regulamentos dos respetivos estabelecimentos prisionais (Cardoso, 2014).

No entanto, o guarda prisional não serve apenas para evitar conflitos e fazer com que os reclusos apenas se limitem ao cumprimento de penas. Aos guardas prisionais não cabe apenas a antiga tarefa de abrir e fechar as portas das celas. Segundo o Decreto-lei nº 3/2014, as funções de guarda prisional são cada vez mais orientadas para a integração e reinserção social dos reclusos. Cada vez mais os guardas prisionais têm tarefas mais complexas e diversificadas, onde se inclui a vigilância e a segurança, mas também a participação na reeducação e ressocialização dos indivíduos reclusos.

As suas funções obrigam a um contacto permanente com os reclusos, sendo um trabalho muito repetitivo e exigente, aliando a isso o facto de ser de elevada importância manter o controlo e a disciplina dos reclusos, origina um trabalho destes profissionais complexo e desgastante.

Sabendo que a prisão engloba um conjunto de características muito próprias como a sobrelotação, condições estruturais antigas e desadequadas, ruído, ambiente fechado, aliando isto às próprias funções da atividade profissional de guarda prisional podemos encontrar muitas situações de grande *stress*. O ambiente prisional encerra em si características únicas, desde a própria identidade cultural dos reclusos que pode levar a presença de atos violentos, aliado à rotina e atividades diárias, sendo por isso fundamental zelar pela sua segurança (Cardoso, 2014).

### **1.3 – Stress**

Com a evolução das sociedades, o *stress* tornou-se uma das principais preocupações do mundo moderno. Contudo, já desde a época do paleolítico que o homem desenvolve mecanismos hormonais e químicos de defesa a situações entendidas como ameaçadoras à sua sobrevivência. Vaz e Serra (2000), num dos seus estudos dentro desta área, referem que ninguém está livre do *stress*, dado que este é inerente ao quotidiano das pessoas e aos seus relacionamentos com os outros, em problemas conjugais, profissionais e sociais.

Originalmente, o conceito de *stress* foi definido como sendo uma resposta não específica do corpo, perante qualquer estímulo desagradável. Mais tarde, este conceito foi elaborado, fazendo-se a distinção entre o *stressor*, como sendo o estímulo que afeta a homeostase, e a resposta de *stress*, ou seja, a reação do organismo, com o objetivo de voltar a alcançar essa homeostase (Chrousos, 2009; Koolhaas et al., 2011).

Alguns autores referem que o *stress* é uma “resposta do organismo aos acontecimentos que o desafiam” (Cooper, Dewe & O’Driscoll, 2001). Contudo, outros autores destacam os processos mentais, considerando, nesse âmbito, o *stress* “como resultando das trocas entre a pessoa e o meio (Folkman, 1984; Folkman, Lazarus, Gruen & DeLongis, 1989). Apesar das várias definições, vários autores salientam que o *stress* está relacionado com a ocorrência de acontecimentos de vida que o indivíduo interpreta como sendo indesejáveis (Luthar & Zigler, 1991; Monroe & Simons, 1991). Deste modo, o *stress* pode ser entendido como dizendo respeito a acontecimentos de vida que perturbam os mecanismos que mantêm a estabilidade do indivíduo, ao nível fisiológico, emocional e cognitivo (Ingram & Luxton, 2005). De acordo com Selye (1936), esses acontecimentos são causadores de pressão na capacidade adaptativa do indivíduo, que leva a uma interrupção na sua rotina ou funcionamento habitual; diz por isso respeito a fatores que interferem por isso com a homeostase fisiológica e psicológica.

O estudo do *stress* tem sido focado em diversos modelos: o *stress* como resposta (perspetiva biológica), o *stress* como estímulo, e o *stress* como processo (perspetiva psicossocial) (Maslach & Jackson, 1984).

Atualmente, o *stress* pode ser percebido numa perspetiva biológica e psicossocial (Silva, 2008), sendo referido como um processo dinâmico que resulta das interações entre o indivíduo e o meio e que envolve transformações para além das fisiológicas, afetivas, comportamentais e cognitivas.

### **1.3.1 – Vulnerabilidade ao *stress***

Como já referido, os indivíduos encontram-se expostos a várias situações indutoras de *stress*, sendo este um processo que envolve respostas biológicas, cognitivas e emocionais do organismo dos indivíduos, que ocorrem em simultâneo, influenciando-se reciprocamente de acordo com a intensidade provocada pelo agente de *stress*. Desta forma, a resposta ao *stress* é automática, sendo uma reação a alterações do meio no qual o indivíduo está inserido ou ao seu meio interno, e preparando o indivíduo para lidar com as exigências impostas por essas alterações (Santos, 2011). A resposta ao *stress* apresenta como intento a adaptação à situação indutora de *stress* e contrapõe-se à permanência do efeito de *stress*, que tem um efeito nocivo no indivíduo (Santos, 2011).

Assim, a vulnerabilidade ao *stress* aumenta ou diminui em função dos diferentes fatores existentes; quando a vulnerabilidade aumenta perante determinado perigo, é sinónimo de que o indivíduo está vulnerável a este fator de risco, porque o percebe como difícil de controlar e não apresenta recursos físicos e psicológicos e sociais para lidar com esta situação (Vaz & Serra, 2000). Os fatores de *stress* representam situações problemáticas que possuem a capacidade de interferir na vida diária de um indivíduo, sendo que as consequências da exposição aos fatores de stress podem levar a problemas de saúde, a uma redução do bem-estar dos indivíduos e a mudanças emocionais e comportamentais. Embora estes fatores sejam tipicamente entendidos como externos ao indivíduo, são também de considerar fatores internos ao sujeito (Ingram & Luxton, 2005). Embora alguns acontecimentos causadores de *stress* aconteçam ao indivíduo, outros resultam de ações do próprio (Depue & Monroe, 1986; Monroe & Simons, 1991). Por outro lado, o *stress* não é independente da avaliação que o indivíduo faz sobre o que é entendido como sendo *stress* (Monroe & Simons, 1991).

### **1.3.2 – *Stress* profissional**

A relação existente entre trabalho e *stress* pode ser entendida pelo trabalhador como sendo geradora de respostas disfuncionais (Santos, 2011). Qualquer indivíduo pode sentir *stress*; contudo, alguns estão mais vulneráveis, nomeadamente indivíduos que têm elevadas expectativas, motivação e investimento pessoal em relação à sua carreira, e que, por isso, se sentem posteriormente desapontados relativamente aos objetivos que definiram inicialmente (Santos, 2011). O *stress* profissional pode ter consequências físicas e psicológicas, perturbando o bem-estar do indivíduo e afetando a produtividade de uma organização. Vaz e Serra (2000) definem o *stress* profissional como sendo produto da relação entre as condições de trabalho e as características individuais do trabalhador, resultando no sentimento de que as exigências que lhe são colocadas são superiores à sua capacidade de as gerir. Existem duas características centrais do *stress* no trabalho, cujo relacionamento pode promover o conflito ou um comportamento desajustado por parte de um indivíduo no ambiente de trabalho: características relativas ao indivíduo e possíveis fontes de *stress* no contexto de trabalho (Arruda, 2013). Contudo, Arruda (2013) refere que pode existir um terceiro grupo de variáveis externas à organização, que também podem constituir fontes de *stress*, como problemas familiares e financeiros.

Desta forma, existem diversos fatores indutores de *stress* em contextos laborais, que se centram sobre as ações, pressionando os trabalhadores no desenvolvimento da sua atividade profissional. Neste sentido, vários investigadores têm vindo a identificar os fatores de *stress* no trabalho, tais como: as condições físicas do trabalho (iluminação, temperatura e ventilação, barulho e espaço); as “características do trabalho (características das tarefas, sobrecarga de trabalho, horários de trabalho alargados, ritmo de trabalho, repetitividade do trabalho, trabalho por turnos, novas tecnologias); o papel na organização (ambiguidade e conflito de papel e responsabilidade); o clima e estrutura da organização (estrutura organizacional, trabalho de equipa, competição, fusões e aquisições, exigências organizacionais de interação, clima organizacional e violência no trabalho); relacionamentos interpessoais (relação com colegas, subordinados e superiores); a carreira profissional (início da carreira, avaliação de desempenho, formação insuficiente, insegurança, manutenção, transições e fim da carreira); fatores extrínsecos ao trabalho (articulação trabalho/família, acontecimentos importantes de vida, traumas, *stressores* crónicos, micro e macro *stressores*) (Arruda, 2013; Miranda, 2011).

O *stress* profissional é um fenómeno que afeta uma elevada percentagem de trabalhadores na atualidade, podendo originar o *burnout*, entendido como a fase final do *stress* profissional crónico (Miranda, 2011).

## **1.4 – *Burnout***

O termo *Burnout* é um termo inglês e foi descrito pela primeira vez pelo psiquiatra Herbert Freudenberger, em 1974. Este autor definiu este conceito como dizendo respeito a um estado de fadiga ou frustração, resultantes da falta de correspondência entre as expectativas desenvolvidas pelo indivíduo e a causa à qual se dedicou.

A definição de *burnout* mais citada e consensual na comunidade científica foi proposta por Maslach e Jackson (1984), que entendem o *burnout* como uma reação à tensão emocional crónica gerada a partir do contacto direto e excessivo com outros seres humanos, sobretudo se estes estão em sofrimento, ou seja, uma resposta inadequada a um *stress* emocional crónico, caracterizada pela exaustão emocional, atitudes frias e despersonalizadas na relação com os outros e um sentimento de incapacidade e realização profissional diminuída.

Foi com Maslach, nos anos 1980 que se foi aprofundando este conceito, com a criação de um instrumento de avaliação, o Inventário de *Burnout*). Assim, o *burnout* pode ser definido como

a resposta do indivíduo face aos *stressores* crónicos, a nível emocional e interpessoal, que ocorrem no contexto de uma atividade profissional, sendo composto por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização pessoal (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

A exaustão emocional refere-se ao sentimento de estar sobrecarregado emocionalmente pelo contacto com outras pessoas. O trabalhador sente que os seus recursos emocionais estão esgotados e, por este motivo, não tem mais capacidades a nível psicológico. Por sua vez, a despersonalização diz respeito ao desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas em relação às pessoas a quem o trabalhador presta serviço, surgindo uma resposta insensível e indiferente. Por fim, a reduzida realização pessoal consiste na diminuição dos sentimentos de competência e de realização no trabalho, na qual o trabalhador se avalia de forma negativa, sentindo-se infeliz e insatisfeito (Maslach et al., 2001). O *burnout* pode ser assim encarado como o resultado do *stress* crónico, típico do quotidiano do trabalho, principalmente quando existem pressões excessivas, conflitos, recompensas emocionais baixas e pouco reconhecimento (Queirós, 2005; Seidler et al., 2014). Forma-se através de elevada exaustão emocional, julgamento negativo de si próprio, depressão e indiferença face às relações interpessoais e à própria vida (Lambert et al., 2012). Cherniss (1980) considera que o *burnout* consiste em alterações pessoais negativas que ocorrem no indivíduo que trabalha em empregos exigentes ou frustrantes. Pode então considerar-se o *burnout* como um estado mental negativo, persistente, relacionado com o trabalho, que ocorre nos indivíduos. É uma síndrome fundamentalmente caracterizada pela exaustão, que é acompanhada por sofrimento, fraca motivação e capacidade de eficácia e pelo desenvolvimento de atitudes ou comportamentos disfuncionais no trabalho (Maslach et al., 2001).

Neste sentido, a investigação tem apontado que o excesso de trabalho e elevados níveis de *stress* podem levar a que os trabalhadores sofram *burnout* (Hespanhol, 2005; Tucker, Weymiller, Cutshall, Rhudy & Lohse, 2012). Assim, este deve ser considerado uma extensão do *stress* profissional, resultando de um processo de longa duração, no qual o trabalhador sente que esgotou os seus recursos para lidar com as exigências colocadas por determinada situação (Maslach & Schaufeli, 1993 citado por Gomes & Cruz, 2004).

O *burnout* está associado com vários problemas e sintomas, nomeadamente a existência de problemas psicossomáticos, como fraqueza e insónias, problemas emocionais, como ansiedade e depressão, atitudes problemáticas, nomeadamente hostilidade, apatia e desconfiança, e problemas de comportamento, como agressividade, irritabilidade e isolamento (Adriaenssens, De Gucht, & Maes, 2012; Jansson-Frojmark & Lindblom, 2011; Leape et al., 2012).

É importante referir que se fala de uma síndrome originada a partir de um processo crónico de exposição ao *stress*, não sendo consequência de um único episódio de mal-estar e pressão, devendo por isso ser percebido como um processo que se desenvolve ao longo do tempo. Cada indivíduo manifesta *burnout* de forma única e individual; contudo, de maneira geral, apresenta-se como um processo gradual ao longo do qual a pessoa começa a perder o significado e o interesse pelo trabalho, abrindo portas para se gerarem sentimentos de aborrecimento e falta de realização. Aqueles que deveriam ser os sentimentos típicos de interesse por uma atividade profissional, como o entusiasmo e a dedicação, dão lugar a sentimentos de raiva, ansiedade e depressão, fazendo com que o indivíduo acredite estar a viver uma crise pessoal (Maslach & Leiter, 1997).

Deste modo, o *burnout* deve ser visto como uma experiência individual e específica do contexto de trabalho. Os grupos profissionais que apresentam elevadas expectativas com o seu trabalho, expressando elevados níveis de exigência, encontram-se mais vulneráveis ao *burnout*; são exemplos deste tipo de profissões os profissionais de saúde mental, professores, assistentes sociais e gestores (Maslach et al., 2001). A síndrome de *burnout* não surge unicamente em contextos laborais e nas sociedades consideradas mais desenvolvidas. Contudo, a maioria dos estudos realizados concentram-se mais nestes contextos. Deste modo, esta patologia ocorre em diversos países e culturas, podendo ser considerada como uma ocorrência transcultural, tornando-se um problema social grave que afeta trabalhadores e organizações e, por isso, tem sido estudada em diversos países (Pines, 2005).

Segundo Maslach e Jackson (1984), o trabalho contínuo com indivíduos que se encontram em sofrimento, quer seja ele psicológico, social e/ou físico, pode originar *stress* crónico e ser emocionalmente desgastante, originando assim, o aparecimento de *burnout*. Para Pines (2000), a principal causa de *burnout* assenta na necessidade de o ser humano acreditar que a vida tem sentido e que o trabalho é importante e pode fazer a diferença, sendo que, segundo este autor, se a pessoa sente eu falha, poderá estar em risco de apresentar *burnout*. Os profissionais mais dedicados e mais comprometidos com o trabalho são os que têm mais tendência a desenvolver *burnout* (Freudenberger, 1974).

#### **1.4.1 – O que pode originar o *burnout***

Semelhante ao *stress*, a investigação tem apontado dois tipos de fatores relevantes que contribuem para a ocorrência de *burnout*: fatores pessoais, nomeadamente variáveis

sociodemográficas e relacionadas com a personalidade; e fatores relacionados com o trabalho, como as tarefas e as características da instituição (Aydemir & Icelli, 2013, citado por Canãdas-De la Fuente et al., 2015).

Relativamente aos fatores pessoais, Zamora, Castejón e Fernández (2004) salientam que variáveis sociodemográficas como a idade, género, estado civil, e características de personalidade (e.g., neuroticismo), suporte social e estratégias de *coping*, são variáveis relacionadas com a síndrome de *burnout*. Embora estas variáveis sejam foco de menos estudo, os *stressores* organizacionais, como o excesso de trabalho, podem levar a níveis distintos de *burnout*, dependendo, por exemplo, de características da personalidade do indivíduo (Shimizutani et al., 2008).

Neste sentido, os resultados obtidos na literatura relativamente à relação entre características demográficas e *burnout* parecem ser mistos. Em relação à idade, alguns estudos apontam que esta está associada com uma diminuição do *burnout* (Alacacioglu, Yavuzsen, Dirioz, Oztop & Yilmaz, 2009; Kanai-Pak, Aiken, Sloane & Poghosyan, 2008), sendo possível que trabalhadores mais jovens, por terem menos experiência profissional, não tenham ainda estratégias eficazes para lidar com o *stress* da profissão, apresentando por isso níveis superiores de *burnout* (Bilge, 2006; Maslach et al. (2001) indicam também maiores níveis de *burnout* em trabalhadores mais jovens, dado que nos primeiros anos de serviço os profissionais estão mais inseguros em relação às suas competências, tendo muitas vezes expectativas irrealistas para a sua carreira profissional. Por outro lado, outros estudos encontraram evidências de uma associação positiva (Losa Iglesias, Vallejo & Fuentes, 2010), ou de ausência de relação (Gosseries et al., 2012).

No que se refere ao género, uma meta-análise realizada por Alarcon, Eschleman e Bowling (2009) encontrou diferenças, na medida em que as mulheres experienciam mais exaustão emocional, sendo os homens mais propensos a apresentar despersonalização, resultado que foi também suportado por outra meta-análise, levada a cabo por Purvanova e Muros (2010). Por outro lado, Maslach et al. (2001) destacam que nem sempre existem diferenças de género em termos de *burnout*, atualmente assume-se que estas diferenças se devem a outros fatores, nomeadamente a forma de lidar com as emoções.

Alguns estudos têm também sugerido diferenças ao nível do *burnout* em função do estado civil, indicando que indivíduos casados apresentam mais exaustão emocional, embora outros encontrem resultados contraditórios (Al-Turki, 2010; Moreira, Magnago, Sakae & Magajewski,

2009). Maslach et al. (2001) destacam que os trabalhadores solteiros, nomeadamente os homens, são mais propensos ao *burnout* do que os casados.

Relativamente a traços e características da personalidade, a literatura tem também apontado a sua relação com o *burnout*, tanto no sentido de risco para o desenvolvimento desta síndrome, como de proteção (Fornes-Vives et al., 2012; Hudek- Knežević, Maglica, & Krapić, 2011). Neste sentido, a exaustão emocional e despersonalização apresentam uma associação negativa com características de personalidade como a estabilidade emocional, agradabilidade, conscienciosidade e extroversão; por outro lado, estas características de personalidade estão positivamente relacionadas com a realização pessoal (Alarcon et al., 2009).

No que se refere a variáveis organizacionais, a hierarquia, as regras de funcionamento e os recursos disponíveis são de facto relevantes, quando violam regras básicas de equidade e justiça (Seidler et al., 2014). Outros fatores, como a falta de recompensas profissionais, a sobrecarga de trabalho, a falta de estímulo e interesse, o contacto com o outro apenas no que concerne aos seus problemas, a perda de autonomia devido às regras e regulamentos, a ambiguidade e o conflito ao nível dos objetivos organizacionais, o fraco apoio da parte dos supervisores e a competição no ambiente de trabalho entre colegas são também fatores organizacionais que aumentam o *stress* e desencadeiam *burnout* (Cherniss, 1980). A literatura tem também mostrado relações entre o *burnout* e variáveis como o tipo de turno (De la Fuente et al., 2013; Stimpfel, Sloane, & Aiken, 2012) e exigências emocionais relacionadas com o trabalho (Bartram, Casimir, Djurkovic, Leggat, & Stanton, 2012). Debruçando-se sobre a relação entre as exigências profissionais e *burnout*, Lee e Ashforth (1996) constataram que quanto mais elevadas são as exigências, maior o *burnout*.

Outros estudos têm salientado fatores como a ambiguidade de papéis, o excesso de trabalho, suporte institucional e avaliação de desempenho, que têm revelado ser preditores de *burnout* (Ghorpade, Lackritz, & Singh, 2011; Hombrados- Mendieta, & Cosano-Rivas, 2013; Swider & Zimmerman, 2010).

Maslach et al. (2001) mostraram que o *burnout* está associado com variáveis individuais, como as características demográficas, características da personalidade e atitudes para com o trabalho, e ainda variáveis situacionais, como as características do trabalho, características das funções desempenhadas e características organizacionais.

Também seguindo esta linha, Maslach e Leiter (1997) identificaram seis fontes de *burnout* que contribuem para o desfasamento entre os indivíduos e o trabalho, sendo elas: sobrecarga de trabalho, controlo, comunidade, recompensa, justiça e valores. A sobrecarga consiste na

quantidade e qualidade excessiva de tarefas que excedem a capacidade de desempenho, quer seja devido à insuficiência técnica, de tempo ou de infraestrutura organizacional; esta é a componente que mais se relaciona com a dimensão de exaustão emocional do *burnout*. A falta de controlo de acontecimentos ou de atividades no próprio trabalho, a baixa participação na tomada de decisões sobre as mudanças comportamentais, relacionam-se normalmente com baixa realização pessoal e com maiores níveis de *stress* (Maslach et al., 2001).

Para Maslach et al. (2001), o facto de os trabalhadores sentirem que não recebem uma recompensa justa pelo seu desempenho, ou seja, que o seu trabalho não é reconhecido, quer financeira quer socialmente, que o seu trabalho é desvalorizado ou ignorado pelos outros, é um indicador de desfasamento. Estes autores afirmam também que a falta de recompensa está diretamente associada com sentimentos de ineficácia.

Outro fator importante no aparecimento de *burnout* é a ausência de sentimento de comunidade. Em alguns casos, o trabalho isola as pessoas e pode provocar conflito que, se não for resolvido, pode tornar-se crónico e destrutivo das relações de trabalho, aumentando assim os sentimentos de frustração, ansiedade, raiva, desrespeito, diminuindo o sentimento de entreajuda entre colegas em situações de dificuldade (Maslach & Leiter, 1997). Para um bom ambiente de trabalho também é necessário a presença de justiça e de respeito entre os colegas de trabalho; deste modo, quando existem salários desiguais para o mesmo cargo, ascensão de colegas sem merecimento e desigualdade na carga de trabalho, perde-se a confiança numa organização que não mostra imparcialidade no tratamento dos seus trabalhadores (Maslach & Leiter, 1997). A falta de justiça exacerba o *burnout* de duas formas: se, por um lado, a sensação de ser tratado de forma diferente dos colegas de trabalho é emocionalmente desgastante, por outro, a falta de justiça vai nutrindo um sentimento de despersonalização para com o local de trabalho (Maslach et al., 2001). O conflito de valores é também um outro fator para a ocorrência de *burnout*, que surge quando existe conflito entre os requisitos da profissão e os princípios e valores do indivíduo (Maslach & Leiter, 1997).

Maslach (1998; 2003) refere que as três dimensões do *burnout* (exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal) estão relacionadas de forma distinta com as variáveis do contexto de trabalho. Segundo esta autora, a exaustão emocional e a despersonalização tendem a resultar do conflito social e da sobrecarga de trabalho, e a baixa realização pessoal surge da falta de recursos para desempenhar o trabalho com qualidade. Esta autora menciona ainda que elevados níveis de conflito pessoal estão associados com elevados

níveis de exaustão emocional e, por sua vez, elevados níveis de realização pessoal estão relacionados com a participação ativa na tomada de decisões partilhada, relações interpessoais de apoio e aumento de competências profissionais.

## **1.5 – *Stress e Burnout* nos guardas prisionais**

A literatura tem apontado que os guardas prisionais são expostos a vários *stressores*, dentro e fora do seu contexto de trabalho (Summerlin, Oehme, Stern, & Valentine, 2010), estando a sua profissão relacionada com níveis mais elevados de *stress* do que várias outras (Armstrong & Griffin, 2004; Cheek & Miller, 1983). O *burnout* e frustração em guardas prisionais tem mostrado estar relacionado com um aumento do absentismo (Lambert, Altheimer, & Hogan, 2010) e elevado *turnover* (Swenson, Waseleski, & Hartl, 2008), levando a um aumento do número de horas de trabalho e excesso de trabalho para restantes trabalhadores (Klinoff, Van Hasselt, Black, Masias, & Couwels, 2018).

Atendendo às funções dos guardas prisionais, estes têm que se focalizar em responder a certas exigências dos seres humanos, com o cuidado e especificidades que isso mesmo implica, o que exige preocupações e precauções acrescidas. Dada a dureza da profissão de guarda prisional e, conseqüentemente, a exigência, desgaste e *stress* a que estão expostos, é importante pensar sobre esta profissão neste contexto (Gonçalves & Vieira, 2005). Os mesmos autores consideram que um eficaz desempenho profissional exige e depende de equilíbrio emocional. A degradação das estruturas físicas dos estabelecimentos prisionais, a dificuldade de separação de reclusos, a sobrelotação, e a perigosidade de alguns dos detidos, são, de facto, fatores que contribuem para o aumento da tensão do ambiente interno, sendo assim suscetíveis de gerar atos de violência entre reclusos, e níveis acrescidos de *stress* para os elementos da guarda prisional. Além dos fatores já descritos, existem outros, nomeadamente o excesso de horas de trabalho, vigilância e controlo de reclusos, condução de visitas, função simultânea de educação e socialização dos reclusos, assim como a frequente exposição a riscos de vida, como são exemplo os confrontos físicos e o contacto direto com reclusos portadores de doenças. Assim, a investigação tem apontado que entre as fontes de *stress* para os guardas prisionais estão *stressores* ocupacionais agudos, como a violência interpessoal (Alarid, 2009; Bourbonnais, Jauvin, Dussault, & Vezina, 2007), formas mais leves de *stress* diário, nomeadamente o excesso de reclusos e a falta de enriquecimento profissional (Martin, Lichtenstein, Jenkot, & Forde, 2012) e

*stressores* organizacionais, como falta de autonomia e políticas interdepartamentais (Lambert, Hogan, & Barton, 2002; Lambert, Hogan, Cheeseman, Jiang, & Khondaker, 2012).

É também de considerar que as prisões se encontram sobrelotadas, o que torna o ambiente muito ruidoso, as instalações são pouco arejadas, os edifícios estão degradados e a exposição a temperaturas desconfortáveis é constante, seja humidade ou extremo calor (Gonçalves & Vieira, 2005).

Existem algumas especificidades inerentes à função de guarda prisional, como a segurança e ordem de um estabelecimento prisional, os serviços genéricos a que os guardas estão sujeitos (portarias, alas prisionais, controlo de visitas dos reclusos, revistas e buscas) assim como outras funções de natureza diversa. É, de facto, importante referir o papel de reabilitação que, na maior parte das vezes, se torna difícil de compatibilizar com todas as outras funções. O facto de os guardas prisionais manterem “a segurança entre indivíduos violentos encarcerados contra a sua vontade” é exigente, uma vez que obriga a um tratamento mais cuidado, contido, distante e objetivo e, por isso mesmo, mais difícil de conciliar com as funções mais técnicas e relacionadas com a reabilitação (Coelho, 2008).

Existe uma ambiguidade na função de guarda prisional, uma vez que tem uma função de segurança/vigilância, ao mesmo tempo que tem uma função de ajuda e reabilitação, o que leva a que se esteja perante uma profissão com um grande contacto com as pessoas no exercício da atividade.

Arruda (2013), realizou um estudo na Região Autónoma dos Açores, de forma a perceber os níveis de vulnerabilidade ao *stress*, *stress* profissional e *burnout* existentes nos guardas prisionais ao serviço nesta região, no qual participaram 76 guardas prisionais. O autor utilizou como medidas de avaliação um questionário sociodemográfico, uma classificação das fontes de *stress*, a Escala de Stress Profissional para Guardas Prisionais (ESPGP), uma Escala de Vulnerabilidade ao Stress (QVS), o Inventário de *Burnout*, e ainda um questionário de estratégias de *coping*. Os resultados evidenciaram a incidência de *stress* e *burnout* entre os guardas prisionais da Região Autónoma dos Açores, sugerindo vulnerabilidade ao *stress* e ocorrência de *stress* profissional entre os guardas prisionais, pelo facto de exercerem funções em ilhas. A nível internacional são muitas as pesquisas em volta do *stress* e *burnout* nos guardas prisionais; contudo, pouca atenção tem sido dada a possíveis intervenções psicológicas, como o aconselhamento no local de trabalho. O estudo de Lambert et al. (2010) examinou os efeitos da estrutura organizacional (oportunidade de promoção, integração, formalização, comunicação instrumental) no *burnout* dos guardas

prisionais, recorrendo a variáveis independentes como o cargo ocupado, escolaridade, género, idade e raça. Os autores verificaram que a estrutura organizacional já descrita teve associações estatisticamente significativas com o *burnout*. Desta forma, os resultados apoiam a postulação de que a estrutura organizacional influencia o *burnout* nos guardas prisionais.

Um outro estudo realizado por Griffin, Hogan e Lambert (2012) incidiu sobre os efeitos de características do trabalho no *burnout*, nomeadamente nas suas três dimensões, numa amostra de 160 guardas prisionais. Os autores concluíram que a autonomia no trabalho e a variedade de tarefas estavam negativamente relacionadas com a dimensão de exaustão emocional e a consideração, a supervisão, a autonomia no trabalho e variedade de tarefas tiveram efeitos negativos na dimensão de despersonalização.

A confiança é um recurso valioso de qualquer organização, sendo uma componente fundamental para um ambiente de trabalho saudável e positivo. Nas prisões, devido às suas inúmeras especificidades, o ambiente de trabalho é fundamental para garantir a segurança do pessoal, dos presos e da comunidade (Lambert et al., 2012). Desta forma, as exigências típicas destes locais podem conduzir a neutralização do trabalho, o que tem sido associado a problemas de ordem psicológica e física e diminuição da produtividade no trabalho. Torna-se assim mais do que necessário encontrar métodos que possam aliviar o *burnout* de forma eficaz. O estudo de Lambert et al. (2012) analisou a relação entre os tipos de *burnout* e os níveis de confiança, concluindo que os níveis de *burnout* são menores quando os trabalhadores confiam nos seus supervisores.

Os guardas prisionais apresentam taxas mais altas de *stress* profissional e *burnout* resultantes das estruturas organizacionais. Assim, intervenções eficazes com o objetivo de melhorar a estrutura organizacional e o clima poderiam reduzir os resultados negativos, nomeadamente reduzir o *stress* profissional e o *burnout* nos guardas prisionais. Finney, Stergiopoulos, Hensel, Bonato e Dewa (2013) concluíram pela existência de cinco categorias que constituíam fontes de *stress* no local de trabalho, nomeadamente fatores intrínsecos ao cargo, funções, recompensas no trabalho, relações de supervisão e estrutura e clima organizacional. A estrutura organizacional e clima demonstraram ter a relação mais consistente com o *stress* profissional e o *burnout* nos guardas prisionais.

Um estudo recente, realizado por Bell, Hopkin e Forrester (2019), com 36 profissionais de saúde mental e guardas prisionais, também focado na experiência de *burnout*, salientou a importância de características dos indivíduos, como o facto de viverem sozinhos e o não terem

suporte social fora do contexto de trabalho, na vulnerabilidade para o *burnout*. No mesmo sentido, Klinoff e colaboradores (2018) realizaram um estudo com uma amostra de 300 guardas prisionais, e verificaram que a esperança, o otimismo e o suporte social constituíam pontos fortes dos indivíduos, estando associados com menos *burnout*, sendo esta relação mediada pela resiliência. Destaca-se também um estudo realizado por Lovell e Brown (2017), com uma amostra de 120 guardas prisionais, que analisou a relação entre características de personalidade e o *burnout*. Os autores verificaram que um nível elevado de neuroticismo e um *locus* de controlo externo constituíam fatores de risco para o desenvolvimento de *burnout*.

No que diz respeito à profissão de guarda prisional, especificamente, destaca-se o estudo de Cardoso (2014), que avaliou o *burnout* em 180 guardas prisionais, analisando a sua relação com variáveis sociodemográficas, variáveis laborais, estilos de vida e estratégias de  *coping*. Os resultados evidenciaram que 2.2% dos inquiridos apresentou uma condição compatível com a síndrome de *burnout*, sendo que a maior parte dos inquiridos não apresentou exatamente esta condição, mas sim o risco de a vir a desenvolver. A autora também concluiu que os níveis de *burnout* se relacionam com variáveis de várias ordens, o que realmente leva constatar a natureza complexa e multidimensional deste problema.

## **2 – Metodologia**

### **2.1 – Natureza do estudo**

Este trata-se de um estudo quantitativo, transversal e correlacional, uma vez que procura compreender e prever um fenómeno, com base no estudo de relações entre variáveis (Almeida & Freire, 2008). Como principais vantagens deste tipo de estudos destaca-se o seu caráter objetivo.

A metodologia quantitativa tem por base características como o positivismo, objetivismo, é reducionista, de medição controlada, está orientada para a comprovação, confirmação e resultado e é hipotético-dedutiva, precisa e fiável através da validação científica (Almeida & Freire, 2008).

Os resultados obtidos a partir deste tipo de estudo baseiam-se em dados consistentes e repetíveis permitindo, nos casos em que as condições amostrais assim o permitam, a generalização dos resultados à população. Contrariamente àquilo que é a investigação qualitativa, a investigação quantitativa não nos permite aprofundar os dados da investigação (Sampieri, Collado & Lucio, 2006).

### **2.2. – Objetivos**

O objetivo central deste estudo é analisar a relação entre *stress* profissional e *burnout*, e seus correlatos, em guardas prisionais. Pretende-se perceber a relação existente entre o *stress*, o *burnout* e as características demográficas, profissionais e sociais dos guardas prisionais, bem como as características físicas e organizacionais do estabelecimento prisional em que exercem as suas funções.

Mais especificamente pretende-se:

- Caracterizar os estabelecimentos prisionais;
- Analisar a relação entre o *stress* profissional e o *burnout*;
- Analisar a relação entre o *burnout* e variáveis sociodemográficas e profissionais.

A relação existente entre trabalho e *stress* pode ser como refere Santos (2011) percebida por parte do trabalhador como fonte de reações disfuncionais. Qualquer indivíduo pode sentir *stress*, mas o *stress* profissional é geralmente vivenciado por aqueles indivíduos que entram para as suas carreiras com elevadas expectativas, motivação e investimento pessoal e sentem-se futuramente defraudados nos seus objetivos (Santos, 2011). O *stress* profissional pode ter consequências físicas e psicológicas, perturbando o bem-estar do indivíduo e afetando a produtividade de uma organização. Falamos de uma interação de condições de trabalho com as características do trabalhador, de tal modo que as exigências que lhe são criadas ultrapassam a sua capacidade em lidar com elas (Vaz & Serra, 2000).

Segundo Maslach e Jackson (1984), o trabalho contínuo com indivíduos que se encontram em sofrimento, quer seja ele psicológico, social e/ou físico pode originar *stress* crónico e ser emocionalmente desgastante, originando assim, o aparecimento de *burnout*. A principal causa de *burnout* para Pines (2000) assenta na necessidade de o ser humano acreditar que a vida tem sentido e que o trabalho é importante e pode fazer a diferença, sendo que, segundo este autor, se a pessoa sente que falha, poderá estar em risco de apresentar *burnout*. Os profissionais mais dedicados e mais comprometidos com o trabalho são os que têm mais tendência a desenvolver *burnout* (Freudenberger, 1974). Neste sentido, é fundamental nesta investigação, perceber se existe *stress* e *burnout* nos guardas que participam no estudo.

Maslach (1998; 2003) refere que as três dimensões do *burnout* (exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal) relacionam-se com as variáveis do contexto de trabalho de distintas formas. Segundo esta autora, a exaustão emocional e a despersonalização tendem a aparecer do conflito social e da sobrecarga de trabalho e a baixa realização pessoal surge da falta de recursos para desempenhar o trabalho com qualidade. Esta autora menciona ainda que elevados níveis de conflito pessoal relacionam-se com elevados níveis de exaustão emocional e, por sua vez, elevados níveis de realização pessoal relacionam-se com a participação ativa na tomada de decisões partilhada, relações interpessoais de apoio e aumento de competências profissionais.

Zamora et al. (2004) referem que se encontram na literatura, como sendo os principais indicadores de *burnout*, as variáveis organizacionais. No entanto, existem outras variáveis desta síndrome, nomeadamente as variáveis sociodemográficas (idade, género, estado civil e outras) e variáveis de personalidade (neuroticismo), suporte social e estratégias de *coping*. Maslach et al. (2001) mencionam que o *burnout* encontra-se associado a variáveis individuais como as

características demográficas, características da personalidade e atitudes para com o trabalho e ainda variáveis situacionais como as características do trabalho, características das funções desempenhadas e características organizacionais. Neste sentido, é importante perceber quais as características profissionais, sociais e demográficas dos guardas prisionais e de que forma essas mesmas características influenciam os níveis de *stress* e *burnout* desses guardas prisionais.

Além disso, é importante perceber de que modo a presença ou não de níveis de *stress* ou *burnout* influenciam na dinâmica de um estabelecimento prisional, mais especificamente nas atividades diárias e na relação guarda/recluso.

A investigação quantitativa permite evidenciar as relações estatísticas entre variáveis. Assim, concretamente, serão aplicados diferentes instrumentos, nomeadamente, pretende-se aplicar um questionário social, demográfico e profissional, de forma a obter dados individuais dos participantes, um instrumento de fontes organizacionais de *stress* e um Inventário de *Burnout*.

### **2.3. – Participantes e procedimento**

O público-alvo deste questionário são os guardas prisionais dos estabelecimentos prisionais de todo o país. Através dos dados disponibilizados na página oficial da Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, a 31 de dezembro de 2019 havia 4336 guardas prisionais, sendo que 3739 eram homens e 597 mulheres. Após algumas análises para perceber a melhor forma de este inquérito chegar ao maior número possível de guardas prisionais, optamos por pedir colaboração ao Sindicato Nacional de Guardas Prisionais (SNCGP). A escolha desta colaboração deve-se ao facto de praticamente todos os guardas prisionais estarem ligados a este sindicato. Além disso era a forma mais fácil de aplicar o questionário sem que fosse para isso necessário a deslocação aos diferentes estabelecimentos prisionais.

Assim, após os primeiros contactos com os responsáveis do SNCGP, onde foi explicado todo o estudo, foi sugerido por parte do sindicato que a melhor forma de aplicação do questionário seria pelo envio do *link* do questionário a todos os e-mails da base de dados dos guardas prisionais que se encontravam ligados a este sindicato. Estão associados ao sindicato 3595 dos 4336 guardas prisionais do país (correspondendo a 82,9%). De referir que, destes 3595, 500 são do sexo feminino (13,9%).

Após esta primeira fase, procedeu-se à elaboração do questionário de forma *online* através da plataforma LimeSurvey. Com a colaboração do sindicato foram feitas as alterações necessárias

e assim que foi terminado, foi enviado por parte do sindicato, para o respetivo pré-teste, a diferentes colaboradores que o testaram. O feedback recebido foi positivo, não se tendo procedido a nenhuma alteração. De referir que foi incluído no inquérito o consentimento informado no qual os participantes eram informados acerca dos objetivos do estudo, era garantida a confidencialidade das respostas e proteção dos dados e foi fornecido um contacto para esclarecimento de possíveis dúvidas.

Testado o inquérito, este foi enviado por parte do sindicato a todos os seus associados através do e-mail registado na sua base de dados. Findo o período para receção das respostas, entre 15 de maio e 15 de junho de 2019, o questionário *online* foi encerrado com um total de 518 questionários respondidos, representando guardas prisionais de 49 estabelecimentos prisionais portugueses.

## **2.4. – Instrumentos**

Foram selecionados diferentes instrumentos de recolha de dados: um questionário social, demográfico e profissional de forma a obter dados individuais dos participantes um instrumento de classificação das fontes organizacionais de *stress* e foi também selecionada a aplicação de um Inventário de *Burnout*.

### **2.4.1 – Questionário social, demográfico e profissional**

O questionário social, demográfico e profissional foi adaptado de um instrumento elaborado por Arruda (2013), que realizou um estudo sobre o *stress*, o *burnout* e as estratégias de *coping* dos guardas prisionais da Região Autónoma dos Açores. Entende-se que este instrumento será um facilitador para alcançar o objetivo do estudo. Desta forma foram então utilizadas grande parte das questões que este autor desenvolveu, procedendo-se à eliminação de questões mais focalizadas para o exercício da profissão de guarda prisional na Região Autónoma dos Açores.

Assim, de forma a serem operacionalizadas as variáveis em estudo foram enquadradas vinte e oito questões relativamente às características sociais, demográficas e profissionais da população em estudo, nomeadamente questões relativamente ao género, idade, naturalidade, estado civil, número de filhos, com quem reside, assim como outros dados definidores da situação profissional, escolaridade; formação profissional, atividades enquanto guarda prisional, formação enquanto guarda prisional, anos de serviço, vínculo contratual, situação de colocação, se faz ou não horas

extraordinárias, se estas são na mesma área, número das mesmas, sobrecarga horária, função que exerce atualmente.

Foram também elaboradas questões acerca da satisfação com o trabalho nomeadamente se mudava de funções se lhe fosse possível, mudança de estabelecimento prisional ou mesmo de profissão. Foram também colocadas questões acerca dos riscos da profissão, dos períodos mais difíceis, trabalho por turnos, regime de escala, carga horária mensal e faltas ao serviço.

#### **2.4.2 – Classificação das fontes organizacionais de *stress* profissional**

Arruda (2013) desenvolveu uma escala de fontes organizacionais e extra organizacionais de *stress* profissional e das estratégias de confronto com as dificuldades advenientes do exercício da profissão de guarda prisional na Região Autónoma dos Açores. Esta escala foi aplicada no seu estudo sobre o *stress*, o *burnout* e as estratégias de *coping* dos guardas prisionais da Região Autónoma dos Açores.

Desta forma foi utilizada esta mesma escala, procedendo-se à eliminação de questões que se especificam nas fontes extra organizacionais de *stress* e também as estratégias de confronto com as dificuldades advenientes do exercício da profissão de guarda prisional na Região Autónoma dos Açores. Nesta escala estão incluídas 8 dimensões que classificam os fatores de *stress* que diretamente e indiretamente se relacionam com a atividade nas instituições prisionais. Este instrumento foi enquadrado com o objetivo de cruzar dados permitindo assim responder mais aprofundadamente a algumas das questões de investigação. Assim, este instrumento avalia as condições físicas (cinco itens), o clima prisional (catorze itens), o papel na organização (três itens), as características intrínsecas do trabalho (quatro itens), a carreira profissional (três itens), o relacionamento interpessoal (cinco itens), a estrutura e o clima organizacional (quatro itens) e, por fim, a insularidade (setes itens). No total este instrumento é composto por quarenta e cinco itens inseridos numa escala do tipo Likert, de cinco níveis de escolha em que 1 = Não causa *stress* e 5 = Muito *stressante*.

#### **2.4.3 – Inventário de *burnout***

O Inventário de *Burnout*, ou MBI (Maslach Burnout Inventory), de Maslach et al. (1996), adaptado por Marques-Pinto e Picado, 2011 para a população portuguesa, visa avaliar a relação dos sentimentos com o trabalho. É constituído por vinte e dois itens, que se organizam em três

dimensões: exaustão emocional (itens: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, e 20); despersonalização (itens: 5, 10, 11, 15 e 22) e realização pessoal (itens: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 e 21).

A escala de Likert utilizada é de sete pontos, de escolha forçada, que variam de 0 (nunca), que corresponde a 1 ponto, até 6 (todos os dias) que corresponde a 7 pontos. A pontuação da escala total obtém-se ao somar os valores dos 22 itens. Quanto mais elevados forem os valores de pontuação obtidos nas dimensões da exaustão emocional e da despersonalização maior será o nível de *burnout* vocacional existente. No entanto, a dimensão da realização pessoal tem uma interpretação inversa, ou seja, quanto menor for o valor de pontuação obtido nesta dimensão, maior será o nível de *burnout*.

No estudo de uma versão portuguesa de Melo, Gomes e Cruz (1999), o coeficiente do Alfa de Cronbach foi de 0,75, valor que revela a existência de bons índices de fidelidade e consistência interna associados à utilização desta escala. Como pontos de corte seguiram-se os critérios dos autores originais. Para isso considerou-se que na dimensão Exaustão Emocional as pontuações de 27 ou superiores são indicadoras de um elevado nível de *burnout*, o intervalo de 19 a 26 corresponde a pontuações intermédias, e as pontuações abaixo de 19 são indicadoras de níveis baixos de *burnout*. Quanto à Despersonalização as pontuações superiores a 10 identificam níveis altos, de 6 a 9 níveis médios e inferior a 6 indicam níveis baixos. Na dimensão Realização Pessoal, pontuações iguais ou superiores a 40 são indicadoras de níveis baixos de realização pessoal, as pontuações entre 34 e 39 são consideradas indicadoras de níveis intermédios de realização pessoal e as pontuações iguais a 33 são indicadoras de níveis elevados de realização pessoal. Esta dimensão é cotada em sentido inverso, ou seja, valores mais baixos significam menor sentimento de realização pessoal.

Em síntese, elevados níveis de *burnout* estão associados a elevadas pontuações de Exaustão Emocional e Despersonalização e a reduzidas pontuações na Realização Pessoal (Maslach et al., 1996).

## **3 – Resultados**

### **3.1 – Análise descritiva**

#### **3.1.1. Caracterização dos estabelecimentos prisionais**

Relativamente aos 49 estabelecimentos prisionais, são os distritos judiciais de Lisboa (34,7%) e Porto (28,6%) que englobam o maior número de EP. Na sua maioria os EP são caracterizados pelo nível de segurança alta (87,8%). Analisando o nível de segurança por localização do tribunal de execução de penas, é de referir que, em todas as cidades, a maioria dos estabelecimentos é de nível de segurança alto, 78,6% no Porto, 77,8% em Coimbra, 94,1% em Lisboa e todos os estabelecimentos em Évora. Em relação ao grau de complexidade, na maioria dos estabelecimentos é médio (57,1%). Analisando o grau de complexidade por localização do tribunal de execução de penas, é de referir que só em Lisboa a maioria dos estabelecimentos é de grau elevado (64,7%), sendo a maioria de grau médio em todas as outras localidades.

Relativamente à lotação, 51% dos estabelecimentos têm lotação até 150 e 49% têm lotação superior a 150. Analisando a lotação por localização do tribunal de execução de penas, observa-se que em todas as localidades a maioria dos estabelecimentos tem lotação igual ou inferior a 150, exceto Lisboa, onde a maioria dos estabelecimentos (70,6%) têm lotação superior a 150. Na maioria dos estabelecimentos, o número de reclusos é até 100 (32,7%).

Analisando o número de reclusos por localização do tribunal de execução de penas, é de referir que este é inferior a 100 na maioria dos estabelecimentos no Porto (50%) e Évora (55,6%), entre 100 e 200 na maioria dos estabelecimentos em Coimbra (66,7%); em Lisboa, 29,4% dos estabelecimentos têm lotação entre 100 e 200 e 29,4% entre 400 e 600. A maioria dos estabelecimentos foi criado entre 1970 e 1990 (39,1%). Analisando por localização do tribunal de execução de penas, destaca-se que a maioria dos estabelecimentos foi criado entre 1970 e 1990, no Porto (42,9%), Lisboa (29,4%) e Évora (44,4%); em Coimbra, em 33,3% dos estabelecimentos o ano de construção foi entre 1970 e 1990 e em 33,3% foi posterior a 1990. Assim, em termos de antiguidade, na maioria dos estabelecimentos (34,8%) é entre 30 e 50 anos. Verificou-se esta mesma tendência na maioria dos estabelecimentos, quando analisados por localização do tribunal

**Tabela 1. – Medidas descritivas relativas às características dos estabelecimentos prisionais**

<b>Características</b>	<b><i>n</i> (%)</b>
<b>Tribunal de execução de penas</b>	
Porto	14 (28,6)
Coimbra	9 (18,4)
Lisboa	17 (34,7)
Évora	9 (18,4)
<b>Nível de segurança</b>	
Alta	43 (87,8)
Média	5 (10,2)
Especial	1 (2,0)
<b>Grau de complexidade</b>	
Elevado	21 (42,9)
Médio	28 (57,1)
<b>Lotação</b>	
Até 150	25 (51,0)
Mais de 150	24 (49,0)
<b>Número de reclusos</b>	
Até 100	16 (32,7)
100-200	13 (26,5)
200-400	7 (14,3)
400-600	7 (14,3)
Mais de 600	6 (12,2)
<b>Ano de criação</b>	
Posterior a 1990	13 (28,3)
1970-1990	18 (39,1)
1950-1970	9 (19,6)
1950 ou anterior	6 (13,0)
<b>Antiguidade (anos)</b>	
Até 20	5 (10,9)
20-30	10 (21,7)
30-50	16 (34,8)
50-70	9 (19,6)
Mais de 70	6 (13,0)
<b>Edifício antigo adaptado</b>	
Não	29 (59,2)
Sim	20 (40,8)
<b>Situação prisional</b>	
Preventivos	22 (48,9)
Condenados	15 (33,3)
Ambos	8 (17,8)

de execução de penas, exceto em Coimbra, onde a maioria dos estabelecimentos (33,3%) apresentam entre 20 e 30 anos de antiguidade. No geral, 40,8% dos estabelecimentos são edifícios antigos adaptados. Quando analisado por localidade dos tribunais de execução de penas, verifica-se que só em Coimbra é que a maioria dos estabelecimentos são edifícios antigos adaptados (66,7%). Por fim, no que se refere à situação prisional, a maioria dos estabelecimentos (48,9%) são preventivos. Analisando a situação prisional por localização do tribunal de execução de penas, destaca-se que a maioria dos estabelecimentos são preventivos, no Porto (57,1%), Coimbra (44,4%) e Évora (55,6%); em Lisboa, a maioria dos estabelecimentos são condenados (35,3%).

### **3.1.2. Caracterização dos guardas prisionais**

Dos 518 inquéritos preenchidos, na sua totalidade, podemos destacar que foi o Estabelecimento Prisional de Lisboa que registou um maior número de participantes (n = 62; 12%), seguindo-se o estabelecimento prisional do Porto (n = 31; 6%). O estabelecimento prisional de Évora registou a participação mais baixa (n = 1; 0,2%), isto naturalmente se deve ao número de guardas que exercem funções nos respetivos estabelecimentos prisionais e também ao número de guardas que se encontram sindicalizados ao Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional.

A Tabela 2 apresenta as medidas descritivas relativas a variáveis sociodemográficas dos 518 participantes.

No que diz respeito ao género, observa-se que foi o sexo masculino que registou maior percentagem de respostas (89,6%). Relativamente à idade dos participantes, desta variou entre 25 e 60 anos, estando a maioria localizada na faixa etária entre os 41 e os 50 anos (53,5%). Relativamente aos concelhos de residência dos inquiridos, os municípios de Sintra (5%), Lisboa (4,8%), Coimbra (3,5%), Bragança (3,1%), Matosinhos (3,1%) e Montijo (2,9%) foram os mais identificados como concelhos de residência dos participantes. No que diz respeito ao estado civil, a maioria dos participantes (77,4%) estavam casados ou em união de facto. A maioria (83,6%) refere ter filhos, sendo que em relação ao número de filhos na maioria dos casos é um filho (39,2%). A maior parte dos inquiridos refere viver com cônjuge/companheiro(a) e filhos(as) (67,4%). Relativamente ao nível de escolaridade, a maioria dos participantes completou o 12º ano ou equivalente (67,8%). Importa destacar que apenas 14,9% dos inquiridos referiram ter formações complementares gerais, sendo que estas são na sua maioria pequenas formações específicas em áreas muito diversificadas.

**Tabela 2. – Medidas descritivas relativas às características sociodemográficas dos guardas prisionais**

<b>Características sociodemográficas</b>	<b><i>n</i> (%)</b>
<b>Género</b>	
Masculino	464 (89,6)
Feminino	54 (10,4)
<b>Idade</b>	
25-30 anos	19 (3,9)
31-40 anos	144 (27,8)
41-50 anos	277 (53,5)
51-60 anos	77 (14,9)
<b>Estado civil</b>	
Solteiro	53 (10,2)
Casado/união de facto	401 (77,4)
Separado/divorciado	64 (12,4)
<b>Tem filhos</b>	
Sim	433 (83,6)
Não	85 (16,4)
<b>Número de filhos</b>	
1	203 (39,2)
2	194 (37,5)
3	27 (5,2)
4	5 (1,0)
5	3 (0,6)
6	1 (0,2)
<b>Com quem vive</b>	
Sozinho	54 (10,4)
Apenas com cônjuge/companheiro	81 (15,6)
Com cônjuge/companheiro e filhos	349 (67,4)
Apenas com filhos	13 (2,5)
Outra situação	21 (4,1)
<b>Nível de escolaridade</b>	
1º Ciclo do Ensino Básico	2 (0,4)
2º Ciclo do Ensino Básico	12 (2,3)
3º Ciclo do Ensino Básico	101 (19,5)
12º ano ou equivalente	351 (67,8)
Curso superior	52 (10,0)
<b>Formação complementar</b>	
Sim	77 (14,9)
Não	441 (85,1)

A Tabela 3 apresenta as medidas descritivas relativas a variáveis profissionais dos inquiridos. Quando questionados sobre a escolha da sua área profissional, a maioria (67%) referem que a profissão de guarda prisional não foi a sua primeira escolha. Em relação a formação complementar, 45,8% referem ter participado em algum tipo de formação complementar na sua área. As principais formações referidas pelos participantes são as formações de tiro, defesa pessoal, suporte básico de vida e primeiros socorros, formações para cargos de chefia e formações para episódios de buscas e revistas.

Relativamente aos anos de serviço no corpo de guarda prisional, a maioria dos participantes têm entre 11 e 20 anos de experiência (36,3%), e a maioria refere que se encontra em situação definida, ou seja, colocação definitiva (69,9%).

No que se refere ao horário de trabalho, 93,4% dos participantes referem fazer horas de trabalho extraordinárias, além do trabalho semanal; destes, 97,3% referem que o trabalho extraordinário realizado é na mesma área profissional. Questionados acerca do número de horas de trabalho extraordinário realizado em média por mês, verifica-se que a maioria (26,1%) refere serem 30 horas. A maioria dos participantes (84,6%) referem haver uma sobrecarga horária no seu trabalho.

Relativamente às funções desempenhadas, 60,4% referem ter funções genéricas e diversificadas, sendo os outros 39,6% ocupam cargos de chefia, cargos relacionados com a saúde, administração, motorista e manutenção.

Acerca do trabalho por turnos, a maioria dos guardas prisionais (83,8%) afirmam trabalhar em regime de turnos sendo que, quando questionados sobre o número de turnos que trabalham em média por mês, a maioria (16,9%) referiu 20 turnos e 12,9% referiam quatro turnos.

No que diz respeito aos regimes de escala, 70,5% dos participantes referem trabalhar todos os dias da semana, incluindo fins-de-semana e feriados, em turnos rotativos diurnos e noturnos. Na questão da carga horária mensal de trabalho, observou-se que a maioria dos participantes indicaram trabalhar 180 horas (13,5%), 11,2% indicaram 170 horas de trabalho e 9,8% apontaram 200 horas trabalho.

**Tabela 3. – Medidas descritivas relativas às características profissionais dos guardas prisionais**

<b>Características profissionais</b>	<b>n (%)</b>
<b>Profissão como primeira escolha</b>	
Sim	171 (33,0)
Não	347 (67,0)
<b>Especialização/formação</b>	
Sim	237 (45,8)
Não	281 (54,2)
<b>Anos de serviço</b>	
1-10 anos	127 (24,5)
11-20 anos	188 (36,3)
21-30 anos	167 (32,2)
31-40 anos	36 (6,9)
<b>Situação profissional</b>	
Situação temporária	17 (3,3)
Situação definida	362 (69,9)
Situação indefinida	129 (24,9)
<b>Horas extraordinárias</b>	
Sim	484 (93,4)
Não	34 (6,6)
<b>Sobrecarga horária</b>	
Sim	438 (84,6)
Não	80 (15,4)
<b>Função exercida</b>	
Funções genéricas	313 (60,4)
Funções específicas	133 (25,7)
Outras	72 (13,9)
<b>Trabalho por turnos</b>	
Sim	434 (83,8)
Não	84 (16,2)
<b>Regime de escala</b>	
Todos os dias da semana, incluindo fins-de-semana e feriados	365 (70,5)
Apenas diurno em horário normal (2 <sup>a</sup> a 6 <sup>a</sup> )	46 (8,9)
Apenas diurno em horário normal incluindo fins-de-semana e feriados	36 (6,9)
Outra modalidade	71 (13,7)

Por fim, a Tabela 4 apresenta as medidas descritivas relativas à perspetiva dos guardas prisionais acerca da sua profissão.

Quando questionados se mudavam de funções, dentro da sua profissão, a maioria dos guardas responderam afirmativamente (45,2%). Por outro lado, relativamente à perspectiva de mudança de estabelecimento prisional, 37,6% responderam que não mudariam, e 38% responderam afirmativamente. Perante a pergunta sobre se mudariam de profissão, 51,9%) dos guardas responderam afirmativamente.

Relativamente às atividades de risco comportadas pela profissão de guarda prisional, a maioria dos guardas (70,3%) responderam que a profissão envolvia sempre atividades de risco, sendo que 81,3% consideram haver alguns períodos do ano mais difíceis, destacando as épocas festivas, como o natal e páscoa, e os meses de verão.

**Tabela 4. – Medidas descritivas relativas às perspetivas dos guardas profissionais sobre a sua profissão**

<b>Perspetivas</b>	<b><i>n</i> (%)</b>
<b>Mudava de funções, dentro da profissão?</b>	
Sim	234 (45,2)
Talvez	157 (30,3)
Não	127 (24,5)
<b>Mudava de estabelecimento prisional?</b>	
Sim	195 (37,6)
Talvez	126 (24,3)
Não	197 (38,0)
<b>Mudava de profissão?</b>	
Sim	269 (51,9)
Talvez	137 (26,4)
Não	112 (21,6)
<b>Atividades de risco da profissão?</b>	
Quase nunca	2 (0,4)
Por vezes	39 (7,5)
Quase sempre	113 (21,8)
Sempre	364 (70,3)
<b>Algum período do ano mais difícil?</b>	
Sim	421 (81,3)
Não	97 (18,7)

## 3.2 – Stress

A Tabela 5 apresenta as medidas descritivas relativas às oito dimensões do *stress*. As diferentes dimensões são medidas numa escala de 1 a 5, em que 1 corresponde a “não causa *stress*” e 5 “muito *stressante*”.

Todas as dimensões aqui apresentadas, aumentam os níveis de *stress* registados pelos guardas prisionais, pois todas apresentam uma média de respostas acima de 3, sendo que na sua maioria os valores são mesmo acima de 4.

Observa-se que a dimensão na qual os participantes apresentam níveis mais elevados de *stress*, é a da carreira profissional (M = 4,60; DP = 0,66). Nesta dimensão foram questionadas as oportunidades de promoção, a atualização profissional e a avaliação de desempenho e pretendeu-se perceber de que forma estas dimensões causam ou não *stress* nos inquiridos, sendo que se verificou que todas as respostas registam valores superiores ao ponto médio (3).

Por outro lado, a dimensão na qual se registam níveis de *stress* mais baixos é mo relacionamento interpessoal (M = 3,54; DP = 0,85). Nesta dimensão questiona-se o relacionamento com os colegas, problemas com as chefias, problemas com os demais funcionários e apesar de ser a dimensão que menos afeta os guardas prisionais ao nível do *stress* apresenta valores igualmente acima do ponto médio, tornando-se assim relevante.

**Tabela 5. – Medidas descritivas relativas às dimensões do *stress***

<b>Dimensões do <i>stress</i></b>	<b>M (DP)</b>	<b>Min-Máx</b>
Carreira profissional	4,60 (0,66)	1-5
Características intrínsecas ao trabalho	4,35 (0,68)	1-5
Clima prisional	4,31 (0,58)	1-5
Condições físicas	4,20 (0,69)	1-5
Estrutura e clima organizacional	4,15 (0,76)	1-5
Papel na organização	4,03 (0,84)	1-5
Insularidade	3,83 (0,82)	1-5
Relacionamento interpessoal	3,54 (0,85)	1-5

**Nota:** M = Média; DP = Desvio padrão; Mín = Mínimo; Máx = Máximo.

Relativamente às outras dimensões, como já referido todas registam valores acima do ponto médio. Registando os seguintes valores: dimensão acerca das características intrínsecas ao trabalho (M = 4,35; DP = 0,68); dimensão que abordava o clima prisional (M = 4,31; DP = 0,58); dimensão acerca das condições físicas (M = 4,20; DP = 0,69); dimensão que aborda a estrutura

e clima organizacional (M = 4,15; DP = 0,73); papel na organização (M = 4,03; DP = 0,84) e por fim a insularidade (M = 3,83; DP = 0,82).

**Tabela 6. – Matriz de correlações entre as dimensões do *stress***

<b>Dimensões do stress</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>1</b> Carreira profissional		0,46***	0,45***	0,39***	0,55***	0,48***	0,48***	0,38***
Características								
<b>2</b> intrínsecas ao trabalho			0,58***	0,52***	0,54***	0,48***	0,55***	0,43***
<b>3</b> Clima prisional				0,65***	0,66***	0,67***	0,65***	0,56***
<b>4</b> Condições físicas					0,49***	0,49***	0,49***	0,41***
<b>5</b> Estrutura e clima organizacional						0,59***	0,67***	0,63***
<b>6</b> Papel na organização							0,58***	0,49***
<b>7</b> Insularidade								0,62***
<b>8</b> Relacionamento interpessoal								

**Nota:** \*\*\*  $p < 0,001$ .

De seguida, foram analisadas as correlações entre as várias dimensões de *stress*, cujos resultados são apresentados na Tabela 6. Foram encontradas correlações positivas estatisticamente significativas entre todas as dimensões de stress (todas com  $p < 0,001$ ), indicando que pontuações mais elevadas numa dimensão de stress estavam associadas com pontuações mais elevadas nas outras. Guardas prisionais que apresentam por exemplo níveis mais elevados de *stress* em termos de carreira profissional, apresentam também níveis mais elevados de *stress* ao nível das características intrínsecas ao trabalho, clima prisional, condições físicas, estrutura e clima organizacional, papel na organização, insularidade e relacionamento interpessoal.

### **3.3 – *Burnout***

Uma análise de componentes principais, com rotação Varimax, foi realizada para os 22 itens que constituem o MBI. Os pressupostos necessários encontravam-se cumpridos, com a medida de Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem (KMO) a apresentar um valor de 0,91 e o teste de esfericidade de Bartlett significativo,  $\chi^2 (231) = 5741,40$ ,  $p < 0,001$ . Esta análise extraiu três fatores, que explicam 54,36% da variância total. A Tabela 7 apresenta a matriz rodada obtida

para estes itens, bem como os resultados da análise de fiabilidade realizada para estes três fatores, através do cálculo do Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ). O primeiro fator corresponde à dimensão Exaustão Emocional, que explica 34,12% da variância, o segundo à dimensão Realização Pessoal (13,08% da variância) e o terceiro à dimensão Despersonalização (7,16% da variância). Todos os fatores apresentam uma boa consistência interna, como indicados por valores de Alfa de Cronbach superiores a 0,70 sendo que se destaca a dimensão exaustão emocional como sendo a que apresenta um valor mais elevado ( $\alpha=0,94$ ).

**Tabela 7. – Análise fatorial exploratória para o inventário de *burnout* (MBI)**

Itens	Fatores		
	1	2	3
MBI 8	0,890		
MBI 1	0,873		
MBI 3	0,850		
MBI 2	0,846		
MBI 20	0,777		
MBI 13	0,748		
MBI 14	0,740		
MBI 16	0,719		
MBI 6	0,658		
MBI 18		0,722	
MBI 17		0,687	
MBI 19		0,633	
MBI 9		0,622	
MBI 21		0,593	
MBI 12		0,514	
MBI 7		0,493	
MBI 4		0,464	
MBI 11			0,485
MBI 5			0,721
MBI 15			0,695
MBI 10			0,573
MBI 22			0,488
<b>% de Variância explicada</b>	34,12	13,08	7,16
<b><math>\alpha</math> (Alfa de Cronbach)</b>	0,94	0,74	0,71

De seguida, foram analisadas as correlações entre as três dimensões de *burnout* (Tabela 8). Foi encontrada uma correlação positiva estatisticamente significativas entre as dimensões

Exaustão Emocional e Despersonalização ( $R = 0,56$ ;  $p < 0,001$ ). Assim, guardas prisionais que apresentam níveis mais elevados de exaustão emocional, apresentam também mais despersonalização. Por outro lado, foram encontradas correlações negativas estatisticamente significativas entre a dimensão realização pessoal e exaustão emocional ( $R = -0,10$ ;  $p = 0,018$ ) e despersonalização ( $R = -0,19$ ;  $p < 0,001$ ). Deste modo, guardas prisionais que apresentam mais realização pessoal, evidenciam níveis mais baixos de exaustão emocional e despersonalização.

**Tabela 8. – Matriz de correlações entre as dimensões do *burnout***

Dimensões do burnout	1	2	3
<b>1</b> Exaustão emocional		0,56***	-0,10*
<b>2</b> Despersonalização			-,019***
<b>3</b> Realização pessoal			

**Nota:** \*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

### 3.3.1 – Relação entre stress e *burnout*

A Tabela 9 apresenta os resultados das análises de correlação entre as dimensões de *stress* e *burnout*. Foram encontradas correlações positivas estatisticamente significativas entre todas as dimensões do stress e o *burnout*, nas dimensões Exaustão Emocional e Despersonalização (todos  $p < 0,001$ ). Desta forma, guardas prisionais que apresentam níveis mais elevados de *stress* em todas as dimensões apresentam também mais exaustão emocional e despersonalização. Por outro lado, foram encontradas correlações negativas estatisticamente significativas entre a dimensão de *burnout* Realização Pessoal e o *stress* relacionado com Clima Prisional ( $R = -0,12$ ;  $p = 0,009$ ), Papel na Organização ( $R = -0,16$ ;  $p < 0,001$ ), Insularidade ( $R = -0,11$ ;  $p = 0,011$ ) e Relacionamento interpessoal ( $R = -0,18$ ;  $p < 0,001$ ). Assim, guardas prisionais que revelam mais *stress* nas dimensões Clima Prisional, Papel na Organização, Insularidade e Relacionamento Interpessoal apresentam menos realização pessoal.

**Tabela 9. – Correlações entre as dimensões de *stress* e *burnout***

<b>Stress</b>	<b>Burnout</b>	Exaustão Emocional	Despersonalização	Realização Pessoal
Carreira profissional		0,30***	0,23***	-0,03
Características intrínsecas ao trabalho		0,39***	0,20***	0,00
Clima prisional		0,46***	0,26***	-0,12**
Condições físicas		0,38***	0,22***	-0,04
Estrutura e clima organizacional		0,45***	0,32***	-0,08
Papel na organização		0,46***	0,28***	-0,16***
Insularidade		0,41***	0,32***	-0,11*
Relacionamento interpessoal		0,38***	0,30***	-0,18***

**Nota:** \* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001.

Por fim, foram realizadas três análises de regressão linear múltipla, no sentido de analisar quais as dimensões de *stress* que são preditoras de cada dimensão de *burnout*, exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal.

Antes de interpretados os resultados das análises, foram verificados todos os pressupostos das mesmas, nomeadamente a independência das observações, ausência de multicolinearidade, ausência de *outliers* a afetar o modelo e normalidade dos resíduos (Field, 2017).

No que diz respeito à exaustão emocional (Tabela 10), o modelo de regressão explicou 28% da variância. As dimensões de *stress* relativas ao clima prisional ( $\beta = 0,14$ ; p = 0,014), papel na organização ( $\beta = 0,20$ ; p < 0,001), estrutura e clima organizacional ( $\beta = 0,17$ ; p = 0,001) e características intrínsecas ao trabalho ( $\beta = 0,12$ ; p = 0,012) revelaram ser preditores estatisticamente significativos da exaustão emocional. Daqui se afere que a exaustão emocional dos guardas prisionais está diretamente ligada aos elevados níveis de *stress* originados pelo clima prisional, pelo papel que desempenham na organização, pela estrutura e clima organizacional e pelas características intrínsecas ao trabalho.

**Tabela 10. – Modelo de regressão linear para a exaustão emocional**

<b>Variáveis predictoras</b>	<b>B</b>	<b>EP</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>p</b>	<b>VIF</b>
Clima prisional	3,51	1,43	0,14	0,014	2,45
Papel na organização	3,37	0,89	0,20	< 0,001	1,97
Estrutura e clima organizacional	3,23	0,99	0,17	0,001	2,00
Características intrínsecas ao trabalho	2,49	0,99	0,12	0,012	1,63

**Nota:**  $R^2=0,28$ ;  $R^2_{Ajust} = 0,28$ ; Durbin-Watson = 1,87.

**Tabela 11. – Modelo de regressão linear para a despersonalização**

<b>Variáveis predictoras</b>	<b>B</b>	<b>EP</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>p</b>	<b>VIF</b>
Estrutura e clima organizacional	1,41	,57	,15	,013	2,09
Insularidade	1,33	,52	,15	,011	2,05
Relacionamento interpessoal	1,02	,48	,12	,034	1,85

**Nota:**  $R^2=,13$ ;  $R^2_{Ajust} = ,13$ ; Durbin-Watson = 1,96.

**Tabela 12. – Modelo de regressão linear para a realização pessoal**

<b>Variável preditora</b>	<b>B</b>	<b>EP</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>p</b>
Relacionamento interpessoal	-1,96	,46	-,18	< ,001

**Nota:**  $R^2=,03$ ;  $R^2_{Ajust} = ,03$ ; Durbin-Watson = 1,98.

No que diz respeito à despersonalização (Tabela 11), o modelo de regressão explicou 13% da variância. As dimensões de *stress* relativas à estrutura e clima organizacional ( $\beta = 0,15$ ;  $p = 0,013$ ), insularidade ( $\beta = 0,15$ ;  $p = 0,011$ ) e relacionamento interpessoal ( $\beta = 0,12$ ;  $p = 0,034$ ) mostraram ser preditores estatisticamente significativos da despersonalização. Daqui se afere que a despersonalização dos guardas prisionais é influenciada pelos elevados níveis de *stress* originados pela estrutura e clima organizacional, pela insularidade e pelo relacionamento interpessoal.

Relativamente à realização pessoal (Tabela 12), o modelo de regressão explicou apenas 3% da variância e apenas a dimensão de *stress* relativa ao relacionamento interpessoal foi preditora estatisticamente significativa da realização pessoal ( $\beta = -0,18$ ;  $p = 0,001$ ). Entre todas dimensões de *stress* consideradas, são apenas os elevados níveis de *stress* devidos ao relacionamento interpessoal que produzem uma menor realização pessoal.

### 3.4 – Análise do *burnout*

#### 3.4.1 – O *burnout* e as características sociodemográficas

A Tabela 13 apresenta os resultados das análises de relação entre a idade dos participantes e as dimensões de *burnout*. Foram encontradas correlações positivas estatisticamente significativas entre a idade e o *burnout*, as quais mostram que, embora sejam os guardas prisionais mais velhos que registam mais exaustão emocional ( $R = 0,18$ ;  $p < 0,001$ ), também são estes que, em contrapartida, apresentam maior realização pessoal ( $R = 0,15$ ;  $p = 0,001$ ).

**Tabela 13. – Teste de correlação entre as dimensões do *burnout* e a idade**

<b>Burnout</b>	<b>Idade</b>	<b>Correlação de Pearson</b>	
		<b>R</b>	<b>p</b>
Exaustão emocional		0,18	<0,001
Despersonalização		-0,07	0,095
Realização pessoal		0,15	0,001

**Tabela 14. – Teste t para as dimensões do *burnout* em função de ter filhos**

<b>Burnout</b>	<b>Existência de filhos</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>	<b>Teste t</b>	
		<b>M (DP)</b>	<b>M (DP)</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Exaustão emocional		34,8 (14,2)	30,8 (14,0)	2,38	0,018
Despersonalização		13,7 (7,3)	13,4 (6,9)	0,42	0,675
Realização pessoal		24,4 (9,0)	23,0 (9,1)	1,30	0,194

Relativamente à existência de filhos, apenas se encontram diferenças estatisticamente significativas ao nível da exaustão emocional ( $t = 2,38$ ;  $p = 0,018$ ), em que esta está mais presente nos guardas prisionais com filhos (Tabela 14).

#### 3.4.2 – O *burnout* e as características profissionais

No que se refere à escolha da profissão de guarda profissional (Tabela 15), foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ao nível da Realização Pessoal, ( $t = 3,47$ ;  $p = 0,001$ ), em que esta está mais presente nos guardas prisionais que referem que esta profissão foi a sua primeira escolha.

**Tabela 15. – Teste t para as dimensões do *burnout* em função da escolha da profissão**

Escolha da profissão Burnout	1ª escolha	Outra escolha	Teste t	
	<i>M (DP)</i>	<i>M (DP)</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Exaustão emocional	34,0 (14,4)	34,2 (14,1)	-0,16	0,873
Despersonalização	13,1 (7,7)	13,9 (7,00)	-1,32	0,189
Realização pessoal	26,1 (9,3)	23,2 (8,7)	3,47	0,001

Quando analisada a relação entre o tempo de serviço e o *burnout* (Tabela 16), foram encontradas correlações positivas estatisticamente significativas entre os anos de serviço e o *burnout*, revelando que são os guardas prisionais com mais anos de serviço que apresentam maior exaustão emocional ( $R = 0,20$ ;  $p < 0,001$ ), enquanto os guardas prisionais com menos anos de serviço registam menor realização pessoal ( $R = 0,14$ ;  $p = 0,002$ ).

**Tabela 16. – Teste de correlação entre as dimensões do *burnout* e os anos de serviço**

Burnout	Anos de serviço	Correlação de Pearson	
		<i>R</i>	<i>p</i>
Exaustão emocional		0,20	0,001
Despersonalização		-0,05	0,222
Realização pessoal		0,14	0,002

A Tabela 17 apresenta os resultados das análises de diferenças no *burnout* em função da situação profissional. Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas apenas ao nível da realização pessoal ( $t = 2,48$ ;  $p = 0,013$ ), sendo que são os guardas prisionais que se encontram com uma situação profissional ainda indefinida aqueles que apresentam menor realização pessoal.

**Tabela 17. – Teste t para as dimensões do *burnout* em função da situação profissional**

Situação profissional Burnout	Definida	Indefinida	Teste t	
	<i>M (DP)</i>	<i>M (DP)</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Exaustão emocional	34,2 (14,5)	34,0 (13,7)	0,12	0,903
Despersonalização	13,5 (7,4)	14,2 (6,9)	-0,90	0,371
Realização pessoal	24,9 (9,1)	22,7 (8,7)	2,48	0,013

No que se refere à realização de horas extraordinárias (Tabela 18), foram encontradas diferenças estatisticamente significativas apenas ao nível da exaustão emocional ( $t = 2,46$ ;  $p =$

0,014), observando-se que são os guardas prisionais que referiram fazer horas extraordinárias aqueles que reportam mais exaustão emocional.

**Tabela 18. – Teste t para as dimensões do *burnout* em função da realização de horas extraordinárias**

<b>Horas extraordinárias</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>	<b>Teste t</b>	
			<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Burnout</b>	<b>M (DP)</b>	<b>M (DP)</b>		
Exaustão emocional	34,6 (14,1)	28,4 (14,9)	2,46	0,014
Despersonalização	13,6 (7,2)	13,9 (8,3)	-0,19	0,850
Realização pessoal	24,3 (9,0)	22,6 (9,4)	1,07	0,285

Quando analisadas diferenças no *burnout* em função da percepção de sobrecarga horária (Tabela 19), verificou-se que há diferenças estatisticamente ao nível da exaustão emocional ( $t = 6,03$ ;  $p < 0,001$ ) e da despersonalização ( $t = 3,35$ ;  $p = 0,001$ ), sendo que guardas prisionais que entendem que há sobrecarga horária no seu trabalho apresentaram mais exaustão emocional e mais despersonalização.

**Tabela 19. – Teste t para as dimensões do *burnout* em função da existência de sobrecarga horária**

<b>Sobrecarga horária</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>	<b>Teste t</b>	
			<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Burnout</b>	<b>M (DP)</b>	<b>M (DP)</b>		
Exaustão emocional	35,7 (13,6)	25,6 (14,7)	6,03	<0,001
Despersonalização	14,1 (7,2)	11,2 (7,2)	3,35	0,001
Realização pessoal	24,2 (8,9)	24,1 (9,5)	0,15	0,884

Relativamente ao trabalho por turnos (Tabela 20), foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ao nível da despersonalização ( $t = 2,23$ ;  $p = 0,026$ ) e da realização pessoal ( $t = -2,04$ ;  $p = 0,042$ ), em que guardas prisionais que trabalham habitualmente por turnos apresentam mais despersonalização e menos realização pessoal.

**Tabela 20. – Teste t para as dimensões do *burnout* em função do trabalho por turnos**

<b>Trabalho por turnos</b> <b>Burnout</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>	<b>Teste t</b>	
	<b>M (DP)</b>	<b>M (DP)</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Exaustão emocional	34,6 (14,1)	31,9 (14,4)	1,61	0,107
Despersonalização	14,0 (7,3)	12,0 (6,8)	2,23	0,026
Realização pessoal	23,8 (8,7)	26,0 (10,2)	-2,04	0,042

A Tabela 21 apresenta os resultados das análises de diferenças em termos de *burnout* de acordo com a mudança de funções. Há diferenças estatisticamente significativas de acordo com a mudança de funções ao nível da exaustão emocional ( $F = 15,0$ ;  $p < 0,001$ ), da despersonalização ( $F = 8,9$ ;  $p < 0,001$ ) e da realização pessoal ( $F = 11,0$ ;  $p < 0,001$ ). A análise das respostas, aos pares, revelou que os guardas prisionais que responderam que mudariam de funções se tivessem oportunidade apresentam mais exaustão emocional, mais despersonalização e menos realização pessoal, quando comparados com os guardas prisionais que não mudariam de funções ou que estão em dúvida.

**Tabela 21. – Teste ANOVA (com Bonferroni) para as dimensões do *burnout* em função da mudança de funções**

<b>Mudar de funções</b> <b>Burnout</b>	<b>Sim (S)</b>	<b>Talvez (T)</b>	<b>Não (N)</b>	<b>Teste ANOVA</b>		<b>Teste</b>
	<b>M (DP)</b>	<b>M (DP)</b>	<b>M (DP)</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Bonferroni</b>
Exaustão emocional	37,6 (13,1)	32,5 (14,1)	29,7 (14,8)	15,0	<0,001	S > T, N
Despersonalização	15,0 (7,0)	13,2 (7,3)	11,8 (7,2)	8,9	<0,001	S > T, N
Realização pessoal	22,4 (8,5)	24,7 (8,8)	26,9 (9,5)	11,0	<0,001	S < T, N

Como pode verificar-se na Tabela 22, há diferenças estatisticamente significativas em função da mudança de estabelecimento prisional ao nível da exaustão emocional ( $F = 4,6$ ;  $p = 0,011$ ), da despersonalização ( $F = 3,2$ ;  $p = 0,040$ ) e da realização pessoal ( $F = 6,6$ ;  $p = 0,001$ ). A análise das respostas, aos pares, revelou que os guardas prisionais que responderam que mudariam de estabelecimento prisional se tivessem oportunidade apresentam mais exaustão emocional, mais despersonalização e menos realização pessoal, quando comparados apenas com os guardas prisionais que não mudariam de estabelecimento prisional.

**Tabela 22. – Teste ANOVA (com Bonferroni) para as dimensões do *burnout* em função da mudança de estabelecimento prisional**

<b>Mudar de estabelecimento prisional</b>	<b>Sim (S)</b>	<b>Talvez (T)</b>	<b>Não (N)</b>	<b>Teste ANOVA</b>		<b>Teste Bonferroni</b>
				<b><i>M (DP)</i></b>	<b><i>M (DP)</i></b>	
<b>Burnout</b>						
Exaustão emocional	36,3 (13,7)	34,2 (14,2)	32,0 (14,5)	4,6	0,011	S > N
Despersonalização	14,4 (7,1)	14,2 (6,8)	12,6 (7,6)	3,2	0,040	S > N
Realização pessoal	22,5 (8,6)	24,5 (9,2)	25,7 (9,0)	6,6	0,001	S < N

Há diferenças estatisticamente significativas em função da mudança de profissão ao nível da exaustão emocional ( $F = 54,0$ ;  $p < 0,001$ ), da despersonalização ( $F = 16,7$ ;  $p < 0,001$ ) e da realização pessoal ( $F = 23,9$ ;  $p < 0,001$ ). A análise das respostas, aos pares, revelou que os guardas prisionais que responderam que mudariam de profissão se tivessem oportunidade apresentam mais exaustão emocional e mais despersonalização, quando comparados com os guardas prisionais que não mudariam de profissão ou que estão em dúvida. Já no que concerne à realização pessoal, há diferenças entre os três grupos, de tal modo que os guardas prisionais que mudariam de profissão registam menos realização pessoal que os que não mudariam de profissão ou que estão em dúvida, sendo que os guardas prisionais que estão em dúvida registam menos realização pessoal que aqueles que não mudariam de profissão (Tabela 23).

**Tabela 23. – Teste ANOVA (com Bonferroni) para as dimensões do *burnout* em função da mudança de profissão**

<b>Mudar de profissão</b>	<b>Sim (S)</b>	<b>Talvez (T)</b>	<b>Não (N)</b>	<b>Teste ANOVA</b>		<b>Teste Bonferroni</b>
				<b><i>M (DP)</i></b>	<b><i>M (DP)</i></b>	
<b>Burnout</b>						
Exaustão emocional	39,8 (11,4)	29,3 (13,2)	26,6 (15,8)	54,0	<0,001	S > T, N
Despersonalização	15,3 (7,0)	12,4 (6,8)	11,2 (7,5)	16,7	<0,001	S > T, N
Realização pessoal	22,0 (8,0)	25,0 (8,3)	28,6 (10,4)	23,9	<0,001	S < T < N

Há diferenças estatisticamente significativas em função da profissão comportar atividades de risco ao nível da exaustão emocional ( $F = 24,4$ ;  $p < 0,001$ ) e da despersonalização ( $F = 5,2$ ;  $p = 0,006$ ). A análise das respostas, aos pares, revelou que quanto mais os guardas prisionais consideram que a profissão comporta atividades de risco mais exaustão emocional registam. Já no que concerne à despersonalização apenas os guardas prisionais que consideram que a profissão comporta sempre atividades de risco registam níveis de *burnout* mais elevado que

aqueles que consideram que a profissão apenas comporta por vezes atividades de risco (Tabela 24).

**Tabela 24. – Teste ANOVA (com Bonferroni) para as dimensões do *burnout* em função da profissão comportar atividades de risco**

Profissão comporta atividades de risco	Por vezes (PV)	Quase Sempre (QS)	Sempre (S)	Teste ANOVA		Teste Bonferroni
				F	p	
Burnout	M (DP)	M (DP)	M (DP)			
Exaustão emocional	22,9 (13,3)	30,2 (14,1)	36,7 (13,4)	24,4	<.,001	S > QS > PV
Despersonalização	10,5 (7,3)	13,1 (7,1)	14,2 (7,2)	5,2	.,006	S > PV
Realização pessoal	23,4 (9,1)	24,1 (8,5)	24,3 (9,1)	.,2	.,805	–

### 3.5 – Discussão dos resultados

O objetivo central deste estudo foi analisar a relação entre *stress* profissional e *burnout* e os seus correlatos em Guardas Prisionais.

Fazendo uma caracterização dos estabelecimentos prisionais, observou-se que 12,2% dos estabelecimentos prisionais tinha mais do que 600 reclusos e a maioria dos estabelecimentos eram edifícios antigos. Como referido por Gonçalves e Vieira (2005), fatores como a degradação das estruturas físicas dos estabelecimentos prisionais, a dificuldade de separação de reclusos, a sobrelotação e a perigosidade de alguns dos detidos, contribuem para o aumento da tensão do ambiente interno, trazendo níveis acrescidos de *stress* para os elementos da guarda prisional. Um outro aspeto também muito referido por estes autores como constituindo uma fonte de *stress* é o excesso de horas de trabalho. De facto no presente estudo, no que diz respeito ao horário de trabalho verificou-se que 84,6% dos guardas prisionais referiram a existência de sobrecarga horária fazendo horas extraordinárias e trabalhando por turnos.

**Tabela 25. – Síntese das características relacionadas com maiores níveis de *burnout***

<b>Características</b>	<b>Mais exaustão emocional</b>	<b>Maior despersonalização</b>	<b>Menos realização pessoal</b>
<b>Sociodemográficas</b>			
Idades mais altas	√		
Idades mais baixas			√
Ter filhos	√		
<b>Profissionais</b>			
Profissão não é a 1. <sup>a</sup> escolha			√
Mais anos de serviço	√		
Menos anos de serviço			√
Situação profissional indefinida			√
Horas extraordinárias	√		
Sobrecarga horária	√	√	
Trabalha por turnos		√	√
Mudaria de estabelecimento prisional	√	√	√
Mudaria de profissão	√	√	√
Profissão comportar atividade de risco	√	√	

No que diz respeito ao *stress*, observou-se que as dimensões nas quais os guardas prisionais apresentavam níveis mais elevados de *stress* eram a carreira profissional, as características intrínsecas ao trabalho e o clima prisional. Estes resultados são coerentes com dados de estudos anteriores que apontaram fatores como a sobrelotação dos estabelecimentos prisionais e a perigosidade de alguns dos detidos, o excesso de horas de trabalho, vigilância e controlo de reclusos, frequente exposição a riscos de vida e a falta de enriquecimento profissional como sendo responsáveis pelos níveis mais elevados de *stress* nesta profissão (Alarid, 2009; Bourbonnais et al., 2007; Martin et al., 2012).

Quando analisada a relação entre *stress* e *burnout*, verificou-se que guardas prisionais que apresentam níveis mais elevados de *stress* em todas as dimensões apresentam também mais exaustão emocional e despersonalização. Adicionalmente, guardas prisionais que revelam mais *stress* nas dimensões clima prisional, papel na organização, insularidade e relacionamento interpessoal apresentam menos realização pessoal. Esta relação entre *stress* e *burnout* tem sido

demonstrada em vários estudos (Finney et al., 2013; Lambert et al., 2012), sendo que o excesso de trabalho e elevados níveis de *stress* podem levar a que os trabalhadores sofram *burnout*, que é por isso considerado uma extensão do *stress* profissional (Hespanhol, 2005; Maslach & Schaufeli, 1993 citado por Gomes & Cruz, 2004; Tucker et al., 2012).

**Tabela 26. – Distribuição dos guardas prisionais pelos níveis de *burnout***

<b>Burnout</b>	<b>Níveis de <i>burnout</i></b>		
	<b>Reduzido</b> <i>n</i> (%)	<b>Moderado</b> <i>n</i> (%)	<b>Elevado</b> <i>n</i> (%)
Exaustão emocional	79 (15,3)	76 (14,7)	363 (70,1)
Despersonalização	102 (19,7)	125 (24,1)	291 (56,2)
Realização pessoal	35 (6,8)	278 (53,7)	205 (39,6)

**Nota:** 21,2% dos guardas prisionais registam níveis de *burnout* elevados nas três dimensões e 70,3% dos guardas prisionais registam níveis de *burnout* pelo menos moderado nas três dimensões.

Relativamente ao *burnout*, observou-se que 21,2% dos guardas prisionais registam níveis de *burnout* elevados nas três dimensões analisadas e 70,3% dos guardas prisionais registam níveis de *burnout* pelo menos moderadas nas três dimensões. Das três destaca-se a exaustão emocional na medida em que 70,1 % dos guardas prisionais apresentam níveis elevados de *burnout* nesta dimensão. Considerando que a exaustão emocional se refere ao sentimento de estar sobrecarregado emocionalmente pelo contacto com outras pessoas (Maslach et al., 2001), é compreensível o destaque desta dimensão tendo em conta que na profissão de guardas prisionais é fundamental o relacionamento interpessoal nomeadamente no contacto com os reclusos, por vezes violentos, e no controlo de visitas (Coelho, 2008).

Quando analisada a relação entre o *burnout* e variáveis sociodemográficas verificou-se que este estava relacionado com a idade e existência de filhos. Guardas prisionais mais velhos apresentam mais exaustão emocional e guardas prisionais mais jovens apresentam menos realização pessoal. Alguns estudos têm, de facto, apontado que trabalhadores mais jovens, por terem menos experiência profissional e, por isso, estarem mais inseguros em relação às suas competências apresentam níveis superiores de *burnout* (Alacacioglu et al., 2009; Maslach et al., 2001). É possível que trabalhadores mais jovens não tenham experiência profissional suficiente para se sentirem realizados do ponto de vista profissional. No que diz respeito à existência de filhos, constatou-se que guardas prisionais que tinham filhos apresentavam níveis superiores de exaustão emocional. É possível que a responsabilidade acrescida por ter filhos contribua para a

exaustão emocional na medida em que exige mais interações e implica mais desafios pessoais, quando os guardas prisionais saem do seu contexto profissional também já marcado por um elevado nível de sobrecarga.

Relativamente a variáveis profissionais verificou-se que características do contexto de trabalho como os anos de serviço, a sobrecarga horária e o trabalho por turnos, estavam relacionadas com os elevados níveis de *burnout* dos guardas prisionais.

Em primeiro lugar, guardas prisionais que referiam que a sua profissão não tinha sido a primeira escolha apresentavam menos realização pessoal. Trabalhadores que têm uma profissão que era realmente a que queriam, encontrar-se-iam mais realizados uma vez que, em princípio, esta corresponderia às suas expectativas.

No que se refere aos anos de serviço, constatou-se que guardas prisionais com mais anos de serviço apresentavam mais exaustão emocional e guardas prisionais com menos anos de serviço evidenciavam menos realização pessoal. Como referido anteriormente trabalhadores mais jovens estariam mais inseguros relativamente às suas competências e por isso apresentariam níveis superiores de *burnout* (Alacacioglu et al., 2009; Maslach et al., 2001), nomeadamente mais exaustão emocional.

Analisando a situação profissional, guardas prisionais com situação profissional indefinida apresentam menos realização pessoal. Este resultado pode dever-se ao facto de a indefinição da situação profissional acarretar alguma incerteza, o que pode levar a que o profissional se sinta menos realizado.

Verificou-se também que o fazerem horas extraordinárias e a existência de sobrecarga horária resultavam em mais exaustão emocional e também mais despersonalização, no caso desta última, vários estudos têm mostrado que a sobrecarga de trabalho é um dos fatores organizacionais que está relacionado com o aumento de *stress* e desencadeamento de *burnout* (Cherniss, 1980; Ghorpade et al., 2011; Hombrados-Mendieta, & Cosano-Rivas, 2013), sendo que Maslach e Leiter (1997) indicaram que este fator é a componente que mais se relaciona com a dimensão de exaustão emocional do *burnout*.

Em relação ao trabalho por turnos, guardas prisionais que trabalhavam por turnos apresentavam mais despersonalização e menos realização pessoal. Este resultado é congruente com dados de estudos anteriores que têm encontrado evidências de uma relação entre o *burnout* e o tipo de turno (De la Fuente et al., 2013; Stimpfel et al., 2012).

Verificou-se ainda que guardas prisionais que referem que mudariam de estabelecimento e de profissão apresentam mais exaustão emocional, mais despersonalização e menos realização pessoal. O facto de os guardas prisionais apresentarem mais *burnout* pode levar a que se sintam mais desmotivados em relação à sua profissão e ao seu local de trabalho (Fernet, Chanal & Guay, 2017), o que os levaria a quererem mudar de profissão.

Aqueles que referem que a profissão comporta atividades de risco apresentam mais exaustão emocional e mais despersonalização. Cardoso (2014) refere também que em virtude de os guardas prisionais serem confrontados com situações de risco está propenso a níveis mais elevados de *stress*. Estes níveis elevados de *stress* poderiam desencadear burnout nestas dimensões.

## Conclusão

Em suma, os resultados obtidos revelaram que as dimensões nas quais os guardas prisionais apresentavam níveis mais elevados de *stress* estavam relacionadas com as oportunidades de promoção e atualização profissional, características intrínsecas ao trabalho como o trabalho por turnos, sobrecarga de trabalho e horas não remuneradas e o clima prisional.

Relativamente ao *burnout*, 21,2% dos guardas prisionais registam níveis de *burnout* elevados. Verificou-se que níveis mais elevados de *stress* profissional estão relacionados com níveis superiores de *burnout*. Verificou-se também que o *burnout* estava relacionado com variáveis sociodemográficas, como a idade e existência de filhos, e com variáveis profissionais como os anos de serviço, a sobrecarga horária e o trabalho por turnos.

Devem ser consideradas algumas limitações na interpretação dos resultados. Em primeiro lugar, nem todos os guardas prisionais sindicalizados receberam o protocolo de investigação, possivelmente devido a uma desatualização dos endereços de e-mail na base de dados do SNCGP. Por outro lado, o recurso ao e-mail para enviar o protocolo pode ter limitado a amostra em termos de faixa etária. Também de referir que a utilização de apenas questionários para a recolha de dados poderá ter levado a algum enviesamento na medida em que foi considerada apenas uma perspetiva acerca do fenómeno em estudo. No que diz respeito à análise de dados o facto de ter sido bastante baseada em análises de correlação leva a que não seja possível estabelecer relações de causalidade entre variáveis.

Deste modo, sugere-se para estudos futuros a realização de um estudo longitudinal, por exemplo, analisando o *stress* profissional num primeiro momento e o *burnout* mais tarde, no sentido de esclarecer melhor a relação entre estas variáveis e perceber como evoluem no tempo. Seria também interessante analisar possíveis mediadores desta relação, como as estratégias de *coping*, sendo possível que, face ao *stress* profissional se o indivíduo tiver estratégias de *coping* adequadas, evite um maior desgaste que possa desencadear *burnout*. Por fim, estudos futuros poderiam analisar de que forma o *burnout* influencia o quotidiano prisional, ou seja se a existência de *burnout* pode influenciar a forma como os guardas prisionais exercem as suas funções.

Em conclusão, este estudo veio contribuir para a literatura existente sobre o tema, em particular em Portugal, visto que explora a relação entre *stress* profissional e *burnout*, bem como alguns dos seus correlatos sociodemográficos e profissionais, ao nível nacional, abrangendo estabelecimentos prisionais de todo o país. Os resultados obtidos salientam e chamam a atenção para um conjunto de variáveis do contexto profissional que são geradores de níveis superiores de *burnout*, devendo ser tidas em consideração na prática profissional.

## Bibliografia

- Adriaenssens, J., Gucht, V., & Maes, S. (2012). The impact of traumatic events on emergency room nurses: Findings from a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, *49*(11), 1411-1422. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.08.010>.
- Alacacioglu, A., Yavuzsen, T., Dirioz, M., Oztop, I., & Yilmaz, U. (2009). Burnout in nurses and physicians working at an oncology department. *Journal of the Psychological, Social and Behavioral Dimensions of Cancer*, *18* (5), 543-548. <https://doi.org/10.1002/pon>.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *International Journal of Work, Health Organisations*, *23* (3), 244-263. <https://doi.org/10.1080/02678370903282600>
- Alarid, L. F. (2009). Risk factors for potential occupational exposure to HIV: A study of correctional officers. *Journal of Criminal Justice*, *37*(2), 114-122.
- Almeida, L. S., & Freire, T. (2008). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Psiquilibrios.
- Al-Turki, H. A. (2010). Saudi Arabian nurses. Are they prone to burnout syndrome? *Saudi Medical Journal*, *31*, 313-316.
- Armstrong, G. S., & Griffin, M. L. (2004). Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. *Journal of Criminal Justice*, *32* (6) 577-592. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.08.007>
- Arruda, P. F. M. (2013). *Stresse, burnout e estratégias de coping nos guardas prisionais da região autónoma dos açores* (Dissertação de Mestrado). Universidade dos Açores. <https://repositorio.uac.pt/handle/10400.3/3143>

- Bartram, T., Casimir, G., Djurkovic, N., Leggat, S. G., & Stanton, P. (2012). Do perceived high performance work systems influence the relationship between emotional labour, burnout and intention to leave? A study of Australian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, *68* (7), 1567-1578. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.05968>
- Bell, S., Hopkin, G., & Forrester, A. (2019). Bell, S., Hopkin, G., & Forrester, A. (2019). Exposure to traumatic events and the experience of burnout, compassion fatigue and compassion satisfaction among prison mental health staff: An exploratory survey. *Issues in Mental Health Nursing*, *40* (4), 304-309. <https://doi.org/10.1080/01612840.2018.1534911>.
- Bilge, F. (2006). Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. *Social Behavior and Personality: An international journal*, *34* (9), 1151-1160. <https://doi.org/10.2224/sbp.2006.34.9.1151>
- Bourbonnais, R., Jauvin, N., Dussault, J., & Vézina, M. (2007). Psychosocial work environment, interpersonal violence at work and mental health among correctional officers. *International Journal of Law and Psychiatry*, *30*(4-5) 355–368. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2007.06.008>
- Campos, S. (2015). *Sistemas Prisionais Europeus*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Nova de Lisboa: Faculdade de Direito. [https://run.unl.pt/bitstream/10362/15168/1/Campos\\_2015.pdf](https://run.unl.pt/bitstream/10362/15168/1/Campos_2015.pdf)
- Canadas de la Fuente, G. A., Vargas, C., San Luis, C., Garcia, I., Canadas, G. R., & De la Fuente, E. I. (2015). Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *International Journal of nursing studies*, *52* (1), 240-249. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.07.001>.
- Cardoso, C. A. S. M. (2014). *Guardas prisionais “presos” ao burnout: Estudo comparativo em E.P.s de alta e média segurança, com elevado e médio grau de complexidade de gestão* (Dissertação de Mestrado). [http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/5466/TESE%20-Cristina\\_%C3%BAltima%20vers%C3%A3o%20%2027.2.2014%20%20PDF.pdf?sequence=1](http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/5466/TESE%20-Cristina_%C3%BAltima%20vers%C3%A3o%20%2027.2.2014%20%20PDF.pdf?sequence=1)

- Cheek, F. E., & Miller, M. S. (1983). The experience of stress for correction officers: a double-bind theory of correctional stress. *Journal of Criminal Justice*, 11 (2), 105-120.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in the human service organizations*. Praeger.
- Chrousos, G. P. (2009). Stress and disorders of the stress system. *National Institutes of Health*, 5 (7), 374-381. <https://doi.org/10.1038/nrendo.2009>.
- Código de Execução de Penas e Medidas Privativas da Liberdade (2010). *Lei n.º 115/2009* (2ª ed.). Almedina.
- Coelho, C. C. F. (2008). *Atitudes de guardas prisionais relativamente a contactos sexuais entre reclusos e à sua prevenção* (Dissertação de Mestrado). Universidade do Minho, Braga, Portugal. <http://hdl.handle.net/1822/8713>.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage Publications.  
<http://dx.doi.org/10.4135/9781452231235>
- Costa, M. G. B. (2011). *Relação entre personalidade, vulnerabilidade ao stress e burnout nos elementos da polícia de segurança pública* (Dissertação de Mestrado). Lisboa: Universidade Lusófona da Humanidades e Tecnologias  
<http://recil.grupolusofona.pt/handle/10437/1639>
- Decreto-lei nº 3/2014 de 9 de janeiro de 2014 – DR – 1ª Série, Nº 6 – Estatuto do Corpo da Guarda Prisional.
- Depue, R. A., & Monroe, S. M. (1986). Conceptualization and measurement of human disorder in life stress research: The problem of chronic disturbance. *Psychological Bulletin*, 99 (1), 35-51. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.99.1.36>
- Direcção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais - DGRSP [Em linha].  
<https://dgrsp.justica.gov.pt/>

- Fernet, C., Charnal, J., & Guay, F. (2017). What fuels the fire: Job- or task-specific motivation (or both)? On the hierarchical and multidimensional nature of teacher motivation in relation to job burnout. *Work and Stress, 31* (2), 145-163.  
<https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1303758>
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: A systematic review. *BMC Public Health, 13*-82. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-82>.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 46* (4), 839-852.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.839>
- Folkman, S., Lazarus, R., Gruen, R., & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology, 50* (3). 571-579.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.3.571>
- Fornés-Vives, J., García-Banda, G., Frias-Navarro, D., Hermoso-Rodrigues, E., & Santos-Abaunza, P. (2012). Stress and neuroticism in Spanish nursing students: A two-wave longitudinal study. *Research in Nursing and Health, 35* (6), 589-597. <https://doi.org/10.1002/nur.21506>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues, 30* (1), 159-165.  
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2011). Personality as a moderator of the relationship between role conflict, role ambiguity, and burnout. *Journal of Applied Social Psychology, 41* (6), 1275–1298. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00763.x>
- Gomes, A. R., & Cruz, J. F. (2004). A experiência de stress e “burnout” em psicólogos portugueses: Um estudo sobre as diferenças de género. *Psicologia: Teoria, investigação e prática, 2*, 193-212.
- Gonçalo, H., Gomes, A. R., Barbosa, F., & Afonso, J. (2010). Stresse ocupacional em forças de segurança: Um estudo comparativo. *Análise Psicológica, 28* (1), 165-178.

- Gonçalves, R. A., & Vieira, S. (2005). Atitudes face aos reclusos em guardas prisionais: Implicações para a formação do pessoal penitenciário. *Temas Penitenciários*, 3 (1-2), 23-28.  
<https://pdfs.semanticscholar.org/b7c1/c9b737bbd14c1bcd2ca1c5bfae742b8d595f.pdf>
- Gosseries, O., Demertzi, A., Ledoux, D., Bruno, M. A., Vanhaudivuse, A., Thibaut, A., Laureys, S., & Schnakers, C. (2012) Burnout in healthcare workers managing chronic patients with disorders of consciousness. *Brain Injury*, 26 (12), 1493-1499.  
<https://doi.org/10.3109/02699052.2012.695426>
- Griffin, M. L., Hogan, N. S., & Lambert, E. G. (2012). Doing “people work” in the prison setting. An examination of the characteristics model and correctional staff burnout. *Criminal Justice and Behavior*, 39 (9), 1131-1147.
- Hespanhol, A. (2005). Burnout e Stress ocupacional. *Revista Portuguesa de Psicossomática*, 7 (1-2), 153-162. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287/28770212>
- Hombrados-Mendieta, I., & Cosano-Rivas, F. (2013). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work*, 56 (2), 228–246. <https://doi.org/10.1177/0020872811421620>
- Hudek-Knežević, J., Maglica, B. K., & Krapić, N. (2011). Personality, organizational stress, and attitudes toward work as prospective predictors of professional burnout in hospital nurses. *Public Health*, 52 (4), 538-549. <https://doi.org/10.3325/cmj.2011.52.538>
- Ingram, R. E., & Luxton, D. D. (2005). *Vulnerability-stress models. Development of Psychopathology: A vulnerability-stress perspective*, 32-47.
- Jansson-Frojmark, M., & Lindblom, K. (2011). Is there a bidirectional link between insomnia and burnout? A prospective study in the Swedish workforce. *International Journal Behavioral Medicine*, 17 (4), 306–313. <https://doi.org/10.1007/s12529-010-9107-8>.
- Kanai-Pak, M., Aiken, L. H., Sloane, D. M., & Poghosyan, L. (2008). Poor work environments and nurse inexperience are associated with burnout, job dissatisfaction and quality deficits in Japanese hospitals. *Journal of Clinical Nursing*, 17 (24), 3324–3329.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02639.x>

- Klinoff, V. A., Van Hasselt, V. B., Black, R. A., Masias, E.V., & Couwels, J. (2018). The assessment of resilience and burnout in correctional officers. *Criminal Justice and Behavior*, *45* (8), 1213-1233. [https://nsuworks.nova.edu/cps\\_stuetd/113](https://nsuworks.nova.edu/cps_stuetd/113)
- Koolhaas, J. M., Bartolomucci, A., Buwalda, A., Boer, S. F., Flugge, G., Korte, S. M., Meerlo, P., Murison, R., Oliver, B., Palanza, P., Richter-Levin, G., Sgoifo, A., Steimer, T., Stied, O., Dijk, G., Wöhr, M., & Fuchs, E. (2011). Stress revisited: A critical evaluation of the stress concept. *Neuroscience Biobehavioral Reviews*, *35* (5), 1291-1301. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2011.02.003>
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2002). Satisfied correctional staff: A review of the literature on the correlates of correctional staff job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, *29* (2), 115-143
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Barton-Bellessa, S. M., & Jiang, S. (2012). Examining the relationship between supervisor and management trust and job burnout among correctional staff. *Criminal justice and behavior*, *39* (7) 938-957. <https://doi.org/10.1177/0093854812439192>
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Jiang, S. (2010). A preliminary examination of the relationship between organizational structure and emotional burnout among correctional staff. *The Howard Journal*, *49* (2), 125-146. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2311.2010.00606.x>
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Dial, K. C., Jiang, S., & Khondaker, M. (2012) Is the job burning me out? An exploratory test of the job characteristics model on the emotional burnout of prison staff. *The Prison Journal*, *92* (1) 3–23. <https://doi.org/10.1177/0032885511428794>
- Leape, L. L., Miles, F. S., Dienstag, J. L., Mayer, R. J., Edgman-Levitan, S., Meyer, G. S., & Healy, G. B. (2012). Perspective: a culture of respect, part 1: the nature and causes of disrespectful behavior by physicians. *Academic Medicine*, *87* (7), 845-852. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e318258338d>.
- Lee, R.T, & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, *81* (2), 123-133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>

- Lopes, R. (2002). O cotidiano da violência: o trabalho do agente de segurança penitenciária nas instituições prisionais. *Revista de la Unión Latino-americana de Psicología*, 0 (1), 15-22.
- Losa Iglesias, M. E., Vallejo, R. B. B., & Fuentes, P. S. (2010). The relationship between experiential avoidance and burnout syndrome in critical care nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47 (1), 30-37.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009>
- Lovell, B., & Brown, R. (2017). Burnout in U.K prison officers. The role of personality. *The Prison Journal*, 97(6), 713-728. <https://doi.org/10.1177/0032885517734504>
- Luthar, S. S., & Zigler, E. (1991). Vulnerability and competence: a review of research on resilience in childhood. *The American Journal of Orthopsychiatry*, 61 (1), 6–22.  
<https://doi.org/10.1037/h0079218>
- Malach-Pines, A. (2005). The burnout measure, short version. *International Journal of Stress Management*, 12 (1), 78-88. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.78>
- Marques - Pinto, A., & Picado, L. (2011). *Adaptação e Bem-Estar nas Escolas Portuguesas: Dos Alunos aos Professores*. Coisas de Ler;
- Martin, J. L., Lichtenstein, B., Jenkot, R. B., & Forde, D. R. (2012). “They can take us over any time they want”: Correctional officers’ responses to prison crowding. *The Prison Journal*, 92 (1) 88–105. <https://doi.org/10.1177/0032885511429256>
- Maslach C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of Organizational Stress* (pp. 68-85). Oxford Univ. Press.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New Directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12 (5), 189-192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1997). *MBI, inventário Burnout de Maslach, síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial*. TEA, Publicaciones de Psicología Aplicada.

- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual* (3<sup>a</sup> ed.). Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organization cause, personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Melo, B. T., Gomes, A. R., & Cruz, J. F. (1999). Desenvolvimento e adaptação de um instrumento de avaliação psicológica do burnout para os profissionais de psicologia. *Associação dos Psicólogos Portugueses*, 5, 596-603. <http://hdl.handle.net/1822/5334>
- Miranda, S. C. C. (2011). *Stress ocupacional, burnout e suporte social nos profissionais de saúde mental* (Dissertação de mestrado). Universidade Católica Portuguesa.
- Monroe, S. M., & Simons, A. D. (1991). Diathesis-stress theories in the context of life stress research: Implications for the depressive disorders. *Psychological Bulletin*, 110 (3), 406-425. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.110.3.406>
- Moreira, D. S., Magnago, R. F., Sakae, T. M., & Magajewski, F. V. (2009). Prevalência da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem de um hospital de grande porte da Região Sul do Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 25 (7), 1559-1568. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2009000700014>.
- Pines, A. (2000). Treating Career burnout: A Psychodynamic Existential Perspective. *Journal of Clinical Psychology*, 56 (5), 633-642. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(200005\)56:5<633::AID-JCLP5>3.0.CO;2-%23](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(200005)56:5<633::AID-JCLP5>3.0.CO;2-%23).
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77 (2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Queirós, P. J. P. (2005). *Burnout no trabalho e conjugal em enfermeiros portugueses*. Formação e Saúde.

- Rodrigues, S. I. R. L. (2011). *Escala de expectativas e atitudes face à reabilitação psicossocial em indivíduos em contexto prisional: Estudos de validação numa amostra de profissionais dos serviços prisionais portugueses* (Dissertação de Mestrado). Coimbra: Universidade de Coimbra;
- Sampieri, R. H., Collado, C. H., & Lucio, P. B. (2006). *Metodologia de pesquisa* (3.ª ed.). McGraw-Hill.
- Santos, D. M. (2011). *Burnout, estratégias de coping e qualidade de vida nos profissionais de saúde* (Dissertação de Mestrado). Porto: Universidade Católica Portuguesa.
- Seidler, A., Thinschmidt, M., Deckert, S., Then, F., Hegewald, J., Nieuwenhuijsen, K., & Riedel-Heller, S. G. (2014). The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion – a systematic review. *Journal of occupational medicine and toxicology*, 9 (1), 10. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-9-10>
- Selye, H. (1936). *A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents*. *Nature*, 138 (4), 32.
- Shimizutani, M., Odagiri, Y., Ohia, Y., Shimomitsu, T., Kristensen, T., Maruta, T., & Limori, M. (2008). Relationship of nurse burnout with personality characteristics and coping behaviors. *Industrial Health*, 46 (4), 326-335. <https://doi.org/10.2486/indhealth.46.326>
- Silva, M. F. A. (2008). *A Vulnerabilidade ao stress e as estratégias de coping dos prestadores de cuidados a pessoas com deficiência mental* (Dissertação de Mestrado). Porto: Universidade do Porto;
- Stimpfel, A. W., Sloane, D. M., & Aiken, L.H. (2012). The longer the shifts for hospital nurses, the higher the levels of burnout and patient dissatisfaction. *Health Affairs*, 31 (11), 2501–2509. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2011.1377>
- Summerlin, Z., Oehme, K., Stern, N., & Valentine, C. (2010). Disparate levels of stress in police and correctional officers: Preliminary evidence from a pilot study on domestic violence. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 20 (6), 762-777. <https://doi.org/10.1080/10911351003749169>

- Swenson, D. X., Waseleski, L. P. D., & Hartl, R. (2008). Shift work and correctional officers: Effects and strategies for adjustment. *Journal of Correctional Health Care, 14* (4), 299-310.  
<https://doi.org/10.1177/1078345808322585>
- Swider, B.W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior 76* (3), 487-506.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- Tucker, S., Weymiller, A., Cutshall, S., Rhudy, L., & Lohse, C. (2012). Stress ratings and health promotion practices among RNs: a case for action. *The Journal of Nursing Administration, 42* (5), 282-292. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e318253585f>
- Valente, M. M. G. (2008). *Natureza jurídica do corpo da guarda prisional, Reimpressão*. Centro de Investigação e Desenvolvimento em Ciências Jurídicas da Universidade Autónoma de Lisboa-
- Vaz e Serra, A. (2000). Construção de uma escala para avaliar a vulnerabilidade ao Stress: a 23 QVS. *Psiquiatria Clínica, 21* (4), 279-308
- Zamora, G., Castejón, E., & Fernández, I. (2004). Estar quemado (burnout) y su relación el afrontamiento. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 4* (2), 323-336.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33740206>

## **Anexos**

## **Anexo 1. Questionário**

### STRESS E BURNOUT NOS GUARDAS PRISIONAIS

Inquérito realizado no âmbito de uma dissertação do Mestrado em Crime, Diferença e Desigualdade (Universidade do Minho), subordinada a um projeto de investigação intitulado Stress e Burnout nos Guardas Prisionais.

Este estudo pretende determinar se a presença de níveis de stress e burnout nos guardas prisionais influenciam no quotidiano e na dinâmica do sistema prisional, nomeadamente nas rotinas, relações, comportamentos e atitudes. Pretende ainda analisar qual a relação existente entre o stress/burnout e as características demográficas, profissionais e sociais dos guardas prisionais, assim como com as características físicas e organizacionais do estabelecimento prisional em que exercem as suas funções.

Todos os dados recolhidos são confidenciais e o anonimato será preservado.

A sua participação neste estudo é muito importante, pelo que solicitamos a melhor colaboração na resposta às questões formuladas.

Contactos (se necessário):

Mestranda: Clara Daniela Carvalho Sousa (clarasousa27@hotmail.com)

Orientador: José Cunha Machado (jcmachado@ics.uminho.pt)



ESTABELECIMENTO PRISIONAL

**A1. Qual o Estabelecimento Prisional em que exerce funções?**

- Estabelecimento Prisional de Braga
- Estabelecimento Prisional de Bragança
- Estabelecimento Prisional de Chaves
- Estabelecimento Prisional de Guimarães
- Estabelecimento Prisional de Izeda
- Estabelecimento Prisional de Lamego
- Estabelecimento Prisional de Paços de Ferreira
- Estabelecimento Prisional do Porto
- Estabelecimento Prisional do Vale do Sousa
- Estabelecimento Prisional de Viana do Castelo
- Estabelecimento Prisional de Vila Real
- Estabelecimento Prisional na Polícia Judiciária do Porto
- Estabelecimento Prisional de Santa Cruz do Bispo (Masculino)
- Estabelecimento Prisional de Santa Cruz do Bispo (Feminino)
- Estabelecimento Prisional de Aveiro
- Estabelecimento Prisional de Castelo Branco
- Estabelecimento Prisional de Coimbra
- Estabelecimento Prisional de Covilhã
- Estabelecimento Prisional da Guarda
- Estabelecimento Prisional de Leiria (Jovens)
- Estabelecimento Prisional de Leiria
- Estabelecimento Prisional de Torres Novas
- Estabelecimento Prisional de Viseu
- Estabelecimento Prisional de Alcoentre
- Estabelecimento Prisional de Angra do Heroísmo
- Estabelecimento Prisional de Caldas da Rainha
- Estabelecimento Prisional da Carregueira



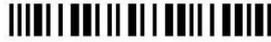


- Estabelecimento Prisional de Caxias
- Estabelecimento Prisional de Linhó
- Estabelecimento Prisional de Lisboa
- Estabelecimento Prisional de Monsanto
- Estabelecimento Prisional de Montijo
- Estabelecimento Prisional de Ponta Delgada
- Estabelecimento Prisional de Sintra
- Estabelecimento Prisional de Tires (Feminino)
- Cadeia de Apoio da Horta
- Hospital Prisional de São João de Deus
- Estabelecimento Prisional do Funchal
- Estabelecimento Prisional na Polícia Judiciária de Lisboa
- Estabelecimento Prisional de Vale de Judeus
- Estabelecimento Prisional de Beja
- Estabelecimento Prisional de Elvas
- Estabelecimento Prisional de Évora
- Estabelecimento Prisional de Faro
- Estabelecimento Prisional de Odemira
- Estabelecimento Prisional de Olhão
- Estabelecimento Prisional de Pinheiro da Cruz
- Estabelecimento Prisional de Setúbal
- Estabelecimento Prisional de Silves

QUESTIONÁRIO SOCIAL DEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL

**B1. Género:**

- Masculino
- Feminino



**B2. Idade:**

**B3. Concelho de residência:**

- Águeda
- Albergaria-a-Velha
- Anadia
- Arouca
- Aveiro
- Castelo de Paiva
- Espinho
- Estarreja
- Santa Maria da Feira
- Ílhavo
- Mealhada
- Murtosa
- Oliveira de Azeméis
- Oliveira do Bairro
- Ovar
- São João da Madeira
- Sever do Vouga
- Vagos
- Vale de Cambra
- Aljustrel
- Almodôvar
- Alvito
- Barrancos
- Beja
- Castro Verde





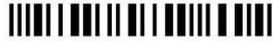
Cuba	<input type="checkbox"/>
Ferreira do Alentejo	<input type="checkbox"/>
Mértola	<input type="checkbox"/>
Moura	<input type="checkbox"/>
Odemira	<input type="checkbox"/>
Ourique	<input type="checkbox"/>
Serpa	<input type="checkbox"/>
Vidigueira	<input type="checkbox"/>
Amars	<input type="checkbox"/>
Barcelos	<input type="checkbox"/>
Braga	<input type="checkbox"/>
Cabeceiras de Basto	<input type="checkbox"/>
Celorico de Basto	<input type="checkbox"/>
Esposende	<input type="checkbox"/>
Fafe	<input type="checkbox"/>
Guimarães	<input type="checkbox"/>
Póvoa de Lanhoso	<input type="checkbox"/>
Terras de Bouro	<input type="checkbox"/>
Vieira do Minho	<input type="checkbox"/>
Vila Nova de Famalicão	<input type="checkbox"/>
Vila Verde	<input type="checkbox"/>
Vizela	<input type="checkbox"/>
Alfândega da Fé	<input type="checkbox"/>
Bragança	<input type="checkbox"/>
Carraceda de Ansiães	<input type="checkbox"/>
Freixo de Espada à Cinta	<input type="checkbox"/>
Macedo de Cavaleiros	<input type="checkbox"/>
Miranda do Douro	<input type="checkbox"/>
Mirandela	<input type="checkbox"/>





Mogadouro	<input type="checkbox"/>
Torre de Moncorvo	<input type="checkbox"/>
Vila Flor	<input type="checkbox"/>
Vimioso	<input type="checkbox"/>
Vinhais	<input type="checkbox"/>
Belmonte	<input type="checkbox"/>
Castelo Branco	<input type="checkbox"/>
Covilhã	<input type="checkbox"/>
Fundão	<input type="checkbox"/>
Idanha-a-Nova	<input type="checkbox"/>
Oleiros	<input type="checkbox"/>
Penamacor	<input type="checkbox"/>
Proença-a-Nova	<input type="checkbox"/>
Sertã	<input type="checkbox"/>
Vila de Rei	<input type="checkbox"/>
Vila Velha de Ródão	<input type="checkbox"/>
Arganil	<input type="checkbox"/>
Cantanhede	<input type="checkbox"/>
Coimbra	<input type="checkbox"/>
Condeixa-a-Nova	<input type="checkbox"/>
Figueira da Foz	<input type="checkbox"/>
Góis	<input type="checkbox"/>
Lousã	<input type="checkbox"/>
Mira	<input type="checkbox"/>
Miranda do Corvo	<input type="checkbox"/>
Montemor-o-Velho	<input type="checkbox"/>
Oliveira do Hospital	<input type="checkbox"/>
Pampilhosa da Serra	<input type="checkbox"/>
Penacova	<input type="checkbox"/>





	Penela	<input type="checkbox"/>
	Soure	<input type="checkbox"/>
	Tábua	<input type="checkbox"/>
	Vila Nova de Poiares	<input type="checkbox"/>
	Alandroal	<input type="checkbox"/>
	Arraiolos	<input type="checkbox"/>
	Borba	<input type="checkbox"/>
	Estremoz	<input type="checkbox"/>
	Évora	<input type="checkbox"/>
	Montemor-o-Novo	<input type="checkbox"/>
	Mora	<input type="checkbox"/>
	Mourão	<input type="checkbox"/>
	Portel	<input type="checkbox"/>
	Redondo	<input type="checkbox"/>
	Reguengos de Monsaraz	<input type="checkbox"/>
	Vendas Novas	<input type="checkbox"/>
	Viana do Alentejo	<input type="checkbox"/>
	Vila Viçosa	<input type="checkbox"/>
	Albufeira	<input type="checkbox"/>
	Alcoutim	<input type="checkbox"/>
	Aljezur	<input type="checkbox"/>
	Castro Marim	<input type="checkbox"/>
	Faro	<input type="checkbox"/>
	Lagoa	<input type="checkbox"/>
	Lagos	<input type="checkbox"/>
	Loulé	<input type="checkbox"/>
	Monchique	<input type="checkbox"/>
	Olhão	<input type="checkbox"/>
	Portimão	<input type="checkbox"/>
		▼



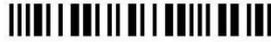
São Brás de Alportel	<input type="checkbox"/>
Silves	<input type="checkbox"/>
Tavira	<input type="checkbox"/>
Vila do Bispo	<input type="checkbox"/>
Vila Real de Santo António	<input type="checkbox"/>
Aguiar da Beira	<input type="checkbox"/>
Almeida	<input type="checkbox"/>
Celorico da Beira	<input type="checkbox"/>
Figueira de Castelo Rodrigo	<input type="checkbox"/>
Fornos de Algodres	<input type="checkbox"/>
Gouveia	<input type="checkbox"/>
Guarda	<input type="checkbox"/>
Manteigas	<input type="checkbox"/>
Mêda	<input type="checkbox"/>
Pinhel	<input type="checkbox"/>
Sabugal	<input type="checkbox"/>
Seia	<input type="checkbox"/>
Trancoso	<input type="checkbox"/>
Vila Nova de Foz Côa	<input type="checkbox"/>
Alcobaça	<input type="checkbox"/>
Alvaiázere	<input type="checkbox"/>
Ansião	<input type="checkbox"/>
Batalha	<input type="checkbox"/>
Bombarral	<input type="checkbox"/>
Caldas da Rainha	<input type="checkbox"/>
Castanheira de Pêra	<input type="checkbox"/>
Figueiró dos Vinhos	<input type="checkbox"/>
Leiria	<input type="checkbox"/>
Marinha Grande	<input type="checkbox"/>





Nazaré	<input type="checkbox"/>
Óbidos	<input type="checkbox"/>
Pedrógão Grande	<input type="checkbox"/>
Peniche	<input type="checkbox"/>
Pombal	<input type="checkbox"/>
Porto de Mós	<input type="checkbox"/>
Alenquer	<input type="checkbox"/>
Arruda dos Vinhos	<input type="checkbox"/>
Azambuja	<input type="checkbox"/>
Cadaval	<input type="checkbox"/>
Cascais	<input type="checkbox"/>
Lisboa	<input type="checkbox"/>
Loures	<input type="checkbox"/>
Lourinhã	<input type="checkbox"/>
Mafra	<input type="checkbox"/>
Oeiras	<input type="checkbox"/>
Sintra	<input type="checkbox"/>
Sobral de Monte Agraço	<input type="checkbox"/>
Torres Vedras	<input type="checkbox"/>
Vila Franca de Xira	<input type="checkbox"/>
Amadora	<input type="checkbox"/>
Odivelas	<input type="checkbox"/>
Alter do Chão	<input type="checkbox"/>
Arronches	<input type="checkbox"/>
Avis	<input type="checkbox"/>
Campo Maior	<input type="checkbox"/>
Castelo de Vide	<input type="checkbox"/>
Crato	<input type="checkbox"/>
Elvas	<input type="checkbox"/>





	Fronteira	<input type="checkbox"/>
	Gavião	<input type="checkbox"/>
	Marvão	<input type="checkbox"/>
	Monforte	<input type="checkbox"/>
	Nisa	<input type="checkbox"/>
	Ponte de Sor	<input type="checkbox"/>
	Portalegre	<input type="checkbox"/>
	Sousel	<input type="checkbox"/>
	Amarante	<input type="checkbox"/>
	Baião	<input type="checkbox"/>
	Felgueiras	<input type="checkbox"/>
	Gondomar	<input type="checkbox"/>
	Lousada	<input type="checkbox"/>
	Maia	<input type="checkbox"/>
	Marco de Canaveses	<input type="checkbox"/>
	Matosinhos	<input type="checkbox"/>
	Paços de Ferreira	<input type="checkbox"/>
	Paredes	<input type="checkbox"/>
	Penafiel	<input type="checkbox"/>
	Porto	<input type="checkbox"/>
	Póvoa de Varzim	<input type="checkbox"/>
	Santo Tirso	<input type="checkbox"/>
	Valongo	<input type="checkbox"/>
	Vila do Conde	<input type="checkbox"/>
	Vila Nova de Gaia	<input type="checkbox"/>
	Trofa	<input type="checkbox"/>
	Abrantes	<input type="checkbox"/>
	Alcanena	<input type="checkbox"/>
	Almeirim	<input type="checkbox"/>





	Alpiarça	<input type="checkbox"/>
	Benavente	<input type="checkbox"/>
	Cartaxo	<input type="checkbox"/>
	Chamusca	<input type="checkbox"/>
	Constância	<input type="checkbox"/>
	Coruche	<input type="checkbox"/>
	Entroncamento	<input type="checkbox"/>
	Ferreira do Zêzere	<input type="checkbox"/>
	Golegã	<input type="checkbox"/>
	Mação	<input type="checkbox"/>
	Rio Maior	<input type="checkbox"/>
	Salvaterra de Magos	<input type="checkbox"/>
	Santarém	<input type="checkbox"/>
	Sardoal	<input type="checkbox"/>
	Tomar	<input type="checkbox"/>
	Torres Novas	<input type="checkbox"/>
	Vila Nova da Barquinha	<input type="checkbox"/>
	Ourém	<input type="checkbox"/>
	Alcácer do Sal	<input type="checkbox"/>
	Alcochete	<input type="checkbox"/>
	Almada	<input type="checkbox"/>
	Barreiro	<input type="checkbox"/>
	Grândola	<input type="checkbox"/>
	Moita	<input type="checkbox"/>
	Montijo	<input type="checkbox"/>
	Palmela	<input type="checkbox"/>
	Santiago do Cacém	<input type="checkbox"/>
	Seixal	<input type="checkbox"/>
	Sesimbra	<input type="checkbox"/>
		▼



Setúbal	<input type="checkbox"/>
Sines	<input type="checkbox"/>
Arcos de Valdevez	<input type="checkbox"/>
Caminha	<input type="checkbox"/>
Melgaço	<input type="checkbox"/>
Monção	<input type="checkbox"/>
Paredes de Coura	<input type="checkbox"/>
Ponte da Barca	<input type="checkbox"/>
Ponte de Lima	<input type="checkbox"/>
Valença	<input type="checkbox"/>
Viana do Castelo	<input type="checkbox"/>
Vila Nova de Cerveira	<input type="checkbox"/>
Alijó	<input type="checkbox"/>
Boticas	<input type="checkbox"/>
Chaves	<input type="checkbox"/>
Mesão Frio	<input type="checkbox"/>
Mondim de Basto	<input type="checkbox"/>
Montalegre	<input type="checkbox"/>
Murça	<input type="checkbox"/>
Peso da Régua	<input type="checkbox"/>
Ribeira de Pena	<input type="checkbox"/>
Sabrosa	<input type="checkbox"/>
Santa Marta de Penaguião	<input type="checkbox"/>
Valpaços	<input type="checkbox"/>
Vila Pouca de Aguiar	<input type="checkbox"/>
Vila Real	<input type="checkbox"/>
Armamar	<input type="checkbox"/>
Carregal do Sal	<input type="checkbox"/>
Castro Daire	<input type="checkbox"/>





	Cinfães	<input type="checkbox"/>
	Lamego	<input type="checkbox"/>
	Mangualde	<input type="checkbox"/>
	Moimenta da Beira	<input type="checkbox"/>
	Mortágua	<input type="checkbox"/>
	Nelas	<input type="checkbox"/>
	Oliveira de Frades	<input type="checkbox"/>
	Penalva do Castelo	<input type="checkbox"/>
	Penedono	<input type="checkbox"/>
	Resende	<input type="checkbox"/>
	Santa Comba Dão	<input type="checkbox"/>
	São João da Pesqueira	<input type="checkbox"/>
	São Pedro do Sul	<input type="checkbox"/>
	Sátão	<input type="checkbox"/>
	Sernancelhe	<input type="checkbox"/>
	Tabuaço	<input type="checkbox"/>
	Tarouca	<input type="checkbox"/>
	Tondela	<input type="checkbox"/>
	Vila Nova de Paiva	<input type="checkbox"/>
	Viscu	<input type="checkbox"/>
	Vouzela	<input type="checkbox"/>
	Calheta	<input type="checkbox"/>
	Câmara de Lobos	<input type="checkbox"/>
	Funchal	<input type="checkbox"/>
	Machico	<input type="checkbox"/>
	Ponta do Sol	<input type="checkbox"/>
	Porto Moniz	<input type="checkbox"/>
	Ribeira Brava	<input type="checkbox"/>
	Santa Cruz	<input type="checkbox"/>





	Santana	<input type="checkbox"/>
	São Vicente	<input type="checkbox"/>
	Porto Santo	<input type="checkbox"/>
	Vila do Porto	<input type="checkbox"/>
	Lagoa	<input type="checkbox"/>
	Nordeste	<input type="checkbox"/>
	Ponta Delgada	<input type="checkbox"/>
	Povoação	<input type="checkbox"/>
	Ribeira Grande	<input type="checkbox"/>
	Vila Franca do Campo	<input type="checkbox"/>
	Angra do Heroísmo	<input type="checkbox"/>
	Vila da Praia da Vitória	<input type="checkbox"/>
	Santa Cruz da Graciosa	<input type="checkbox"/>
	Calheta	<input type="checkbox"/>
	Velas	<input type="checkbox"/>
	Lajes do Pico	<input type="checkbox"/>
	Madalena	<input type="checkbox"/>
	São Roque do Pico	<input type="checkbox"/>
	Horta	<input type="checkbox"/>
	Lajes das Flores	<input type="checkbox"/>
	Santa Cruz das Flores	<input type="checkbox"/>
	Corvo	<input type="checkbox"/>
<b>B4. Estado civil:</b>		
	Solteiro(a)	<input type="checkbox"/>
	Casado(a) / União de facto	<input type="checkbox"/>
	Divorciado(a) /separado(a)	<input type="checkbox"/>
	Viúvo(a)	<input type="checkbox"/>
<b>B5. Tem filhos?</b>		
	Sim	<input type="checkbox"/>
	Não	<input type="checkbox"/>



**B6. Quantos filhos tem?**

**B7. Com quem vive?**

Sozinho(a)

Apenas com cônjuge/companheiro(a)

Com cônjuge/companheiro(a) e filhos(as)

Apenas com filhos(as)

Outra situação. Qual?

Outra situação. Qual?

**B8. Nível de escolaridade (completo):**

1º Ciclo do Ensino Básico

2º Ciclo do Ensino Básico

3º Ciclo do Ensino Básico

12º ano ou equivalente

Curso superior

**B9. Concluiu alguma formação complementar geral?**

Sim

Não

**B10. Que formação complementar geral concluiu?**



QUESTIONÁRIO SOCIAL DEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL

**C1. A profissão de guarda prisional foi a sua primeira escolha?**

Sim

Não

**C2. Completou alguma especialização/formação como guarda prisional?**

Sim

Não

**C3. Que especialização(ões)/formação(ões) como guarda prisional concluiu?**

**C4. Quantos anos de serviço já tem na carreira do corpo da Guarda Prisional?**

**C5. Situação profissional em que se encontra colocado no Estabelecimento Prisional:**

Situação temporária (transferência provisória)

Situação definida (colocação definitiva)

Situação indefinida (aguarda colocação por preferência sobre pedido de transferência)

Outra. Qual?

Outra. Qual?



QUESTIONÁRIO SOCIAL DEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL

**D1. Para além das horas semanais de trabalho, também faz horas extraordinárias?**

Sim

Não

**D2. Essas horas extraordinárias, são na mesma área profissional?**

Sim

Não

**D3. Quantas horas de trabalho extraordinário faz, em média (aproximadamente), por mês?**

**D4. Considera haver sobrecarga horária no seu trabalho?**

Sim

Não

QUESTIONÁRIO SOCIAL DEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL

**E1. Qual a função que exerce atualmente no estabelecimento prisional?**

Funções genéricas

Funções específicas (serviços administrativos; motorista, chefe de ala)

Outra(s). Qual(ais)?

Outra(s). Qual(ais)?

**E2. Se tivesse oportunidade:**

Sim Talvez Não

Mudava de funções, dentro da minha profissão  .....  .....

Mudava de estabelecimento prisional  .....  .....



Mudava de profissão  Sim  Talvez  Não

**E3. Considera que a sua profissão comporta atividades de risco?**

- Nunca
- Quase nunca
- Por vezes
- Quase sempre
- Sempre

**E4. Há algum período do ano que considere mais difícil/desagradável?**

- Sim
- Não

**E5. Em que período?**

**E6. Trabalha habitualmente por turnos?**

- Sim
- Não

**E7. Quantos turnos trabalha, em média (aproximadamente), por mês?**

**E8. Qual é o seu regime de escala?**

Todos os dias da semana, incluindo fins-de-semana e feriados, em turnos rotativos diurnos e noturnos (tipo 24/48 ou equivalente)

Apenas diurno em horário normal (2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup>)

Apenas diurno em horário normal incluindo fins-de-semana e feriados

Outra modalidade de horário de trabalho

**E9. Qual a sua carga horária mensal de trabalho?**



## FONTES ORGANIZACIONAIS DE STRESS

Por favor, leia atentamente cada afirmação, e assinale numa escala de 1 (Não causa stress) a 5 (Muito stressante) o seu posicionamento em relação a cada uma das afirmações que se seguem, respeitantes às fontes organizacionais. Assinale a sua resposta para todas as afirmações.

### F1. CONDIÇÕES FÍSICAS

	Não causa stress 1	2	3	4	Muito stressante 5
Espaço físico (deficitário e desadequado às tarefas)	<input type="checkbox"/>				
Barulho/ruído	<input type="checkbox"/>				
Exposição ao fumo	<input type="checkbox"/>				
Exposição a agentes patogénicos (p.ex., doenças infetocontagiosas)	<input type="checkbox"/>				
Ambientes com pouca iluminação e pouco arejados	<input type="checkbox"/>				

### F2. CLIMA PRISIONAL

	Não causa stress 1	2	3	4	Muito stressante 5
Comportamentos inadequados e indisciplina por parte dos reclusos	<input type="checkbox"/>				
Presença nos tribunais, no hospital (p.ex., S.U., consultas), centros de saúde, entre outras instituições	<input type="checkbox"/>				
Possibilidade de hostilidade e violência por parte dos reclusos	<input type="checkbox"/>				
Aplicação e políticas disciplinares inadequadas	<input type="checkbox"/>				
Perigo físico suscitado pelo ambiente prisional	<input type="checkbox"/>				
Possibilidade de testemunhar conflitos entre reclusos	<input type="checkbox"/>				
Possibilidade de fuga por parte dos reclusos	<input type="checkbox"/>				
Constante contacto com os reclusos	<input type="checkbox"/>				
Custódia a um recluso internado no hospital (isolado e sem apoio de outro colega)	<input type="checkbox"/>				
Sobrelotação das zonas prisionais	<input type="checkbox"/>				
Rotina no trabalho (monotonia)	<input type="checkbox"/>				
Conflitos com os reclusos	<input type="checkbox"/>				
Falta de apoio da direção do E.P., das chefias e colegas nas situações de risco	<input type="checkbox"/>				



	Não causa stress 1	2	3	4	Muito stressante 5
Custódia a reclusos ao exterior do E.P. (tribunais, hospital, etc.) sem apoio de outro colega	<input type="checkbox"/>				
<b>F3. PAPEL NA ORGANIZAÇÃO</b>					
	Não causa stress 1	2	3	4	Muito stressante 5
Ambiguidade no diferente papel de guarda prisional (agente de segurança ou de ressocialização)	<input type="checkbox"/>				
Responsabilização pelas atividades diárias	<input type="checkbox"/>				
Pouca clareza nalgumas normas e regras de trabalho	<input type="checkbox"/>				
<b>F4. CARACTERÍSTICAS INTRÍNSECAS AO TRABALHO</b>					
	Não causa stress 1	2	3	4	Muito stressante 5
Trabalho por turnos (extensos e desadequados)	<input type="checkbox"/>				
Sobrecarga de trabalho	<input type="checkbox"/>				
Subaproveitamento dos funcionários	<input type="checkbox"/>				
Horas não remuneradas	<input type="checkbox"/>				
<b>F5. CARREIRA PROFISSIONAL</b>					
	Não causa stress 1	2	3	4	Muito stressante 5
Oportunidades limitadas de promoção	<input type="checkbox"/>				
Necessidade de atualização profissional	<input type="checkbox"/>				
Avaliação de desempenho	<input type="checkbox"/>				
<b>F6. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</b>					
	Não causa stress 1	2	3	4	Muito stressante 5
Problemas de relacionamento com colegas	<input type="checkbox"/>				
Problemas de relacionamento com chefias	<input type="checkbox"/>				
Problemas de relacionamento com os demais funcionários (i.e., direção, técnicos, colaboradores, funcionários de serviços externos)	<input type="checkbox"/>				
Incompreensão, por parte da comunidade e da comunicação social, das condicionantes do trabalho de guarda prisional	<input type="checkbox"/>				
Ter de lidar com ex-reclusos e suas famílias, após conflitos intramuros	<input type="checkbox"/>				

**F7. ESTRUTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL**

	Não causa stress				Muito stressante
	1	2	3	4	5
Competição	<input type="checkbox"/>				
Falta de autonomia do guarda prisional na tomada de decisões	<input type="checkbox"/>				
Liderança autoritária por parte dos superiores	<input type="checkbox"/>				
Excesso de burocracia	<input type="checkbox"/>				

**F8. INSULARIDADE**

	Não causa stress				Muito stressante
	1	2	3	4	5
Descontinuidade geográfica em relação aos serviços centrais	<input type="checkbox"/>				
Menor acesso à informação e ações de formação	<input type="checkbox"/>				
Possibilidade reduzida de interajuda por parte de outros elementos do Corpo de Guardas Prisionais	<input type="checkbox"/>				
Inexistência de apoio do Grupo de Intervenção de Segurança Prisional em caso de conflitos intramuros e motim	<input type="checkbox"/>				
Dificuldade na mobilidade/transferência intercadeias	<input type="checkbox"/>				
Maior possibilidade de contacto com ex-reclusos conflituosos	<input type="checkbox"/>				
Maior possibilidade de interagir com familiares dos reclusos (p.ex., irmãos, primos, tios, entre outros).	<input type="checkbox"/>				

**BURNOUT**

Por favor, leia atentamente cada afirmação, e assinale a frequência com que já se sentiu assim em relação ao seu trabalho. Assinale a sua resposta para todas as afirmações.

**G1. Afirmações:**

	Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
Sinto-me emocionalmente esgotado(a) com o meu trabalho.	<input type="checkbox"/>						
Sinto-me esgotado(a) no final do meu dia de trabalho.	<input type="checkbox"/>						
Sinto-me fatigado(a) quando me levanto de manhã e tenho que enfrentar outro dia neste emprego.	<input type="checkbox"/>						
Posso facilmente compreender como é que os reclusos se sentem sobre as coisas.	<input type="checkbox"/>						
Sinto que trato alguns reclusos como se fossem objetos impessoais.	<input type="checkbox"/>						
Trabalhar com reclusos todo o dia, constitui realmente uma pressão para mim.	<input type="checkbox"/>						



	Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
Lido de forma muito eficaz com os problemas dos reclusos.	<input type="checkbox"/>						
Sinto-me esgotado(a)/queimado(a) com o meu trabalho.	<input type="checkbox"/>						
Sinto que estou a influenciar positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho.	<input type="checkbox"/>						
Tornei-me mais insensível com as pessoas desde que comecei a exercer esta profissão.	<input type="checkbox"/>						
Preocupa-me que este trabalho me esteja a endurecer emocionalmente.	<input type="checkbox"/>						
Sinto-me com muita energia.	<input type="checkbox"/>						
Sinto-me frustrado(a) pelo meu trabalho.	<input type="checkbox"/>						
Sinto que estou a trabalhar demasiado no meu emprego.	<input type="checkbox"/>						
Não me interessa realmente o que acontece a alguns dos reclusos.	<input type="checkbox"/>						
Trabalhar com reclusos gera-me demasiado stress.	<input type="checkbox"/>						
Sou capaz de criar facilmente um ambiente relaxado com os reclusos.	<input type="checkbox"/>						
Sinto-me alegre depois de trabalhar de perto com os reclusos.	<input type="checkbox"/>						
Neste emprego consegui muitas coisas que valeram a pena.	<input type="checkbox"/>						
Sinto-me como se estivesse no limite das minhas capacidades.	<input type="checkbox"/>						
No meu trabalho lido com problemas emocionais com muita calma.	<input type="checkbox"/>						
Sinto que os reclusos me culpam por alguns dos seus problemas.	<input type="checkbox"/>						



**H1.**

**Agradecemos a sua participação neste estudo e mantemo-nos disponíveis para quaisquer esclarecimentos que entenda solicitar.**

**Caso pretenda manter-se informado sobre os resultados deste estudo, teremos todo o gosto em voltar a contactá-lo, pelo que solicitamos que nos indique o seu contacto eletrónico.**

**Contactos:**

**Mestranda: Clara Daniela Carvalho Sousa**

**(clarasousa27@hotmail.com) Orientador: José Cunha Machado**

**(jemachado@ics.uminho.pt)**