

Escala de estressores no trabalho prisional – EETP: evidências de validade¹

Ludmila R. F. Brandão e Virgínia D. Carvalho

RESUMO

Embora o estresse laboral venha se mostrando uma realidade vivenciada pelos trabalhadores no sistema prisional, identifica-se a carência de instrumentos brasileiros específicos para a avaliação de estressores no referido contexto. Dessa forma, o presente artigo visa examinar as evidências iniciais de validade de uma escala para avaliação de estressores no trabalho prisional (EETP). Participaram do estudo 202 trabalhadores do sistema prisional, responsáveis pela custódia dos presos no estado de Minas Gerais, os quais constituíram uma amostra não probabilística por acessibilidade, que respondeu à EETP e à Escala de Satisfação no Trabalho (EST). Análise fatorial exploratória foi empregada para avaliar a estrutura interna da EETP e análise de correlação bivariada com os escores nos fatores da EST foi utilizada para testar a validade convergente negativa do instrumento. As análises indicaram uma estrutura de cinco fatores para a EETP, variância total explicada e índices de consistência interna satisfatórios, além de relação inversa moderada entre os fatores da EETP e os da EST. As qualidades psicométricas satisfatórias da escala, que fornecem evidências iniciais de sua validade em termos de estrutura interna e a relação com medidas externas, a tornam um instrumento útil para a pesquisa e intervenção no contexto de trabalho do sistema prisional.

Palavras-Chave: escala; estressores; prisões; trabalho prisional; evidências de validade.

Stressors scale in prison work – SSPW: validity evidences

ABSTRACT

Although work stress has proven to be a reality experienced by workers in the prison system, there is a lack of Brazilian instruments specific for assessing stressors in that context. Therefore, the article aims to examine initial evidence of validity of a Scale for Assessment of Stressors in Prison Work (SSPW). Participants were 202 workers from the prison system, responsible for the custody of prisoners in the state of Minas Gerais. They constituted a non-probabilistic sample due to accessibility which responded to the EETP and the Job Satisfaction Scale (EST). Exploratory factor analysis was used to evaluate the internal structure of the EETP and bivariate correlation analysis with EST factor scores was used to test the negative convergent validity of the instrument. The analyzes indicated a five-factor structure for the EETP, satisfactory total explained variance and internal consistency indices, in addition to a moderately inverse relationship between the EETP factors and those of the EST. The satisfactory psychometric properties of the scale, which provide preliminary evidence of its validity in terms of internal structure and relationship with external measures, make it a useful instrument for research and intervention in the work context of the prison system.


Keywords: *scale; stressors; prisons; prison labor; validity tests.*

Recebido em: 14/11/2024

Revisado em: 10/04/2025


Aprovado em: 16/05/2025



Ludmila R. F. Brandão 

SEBRAE-DF, Brasil.
Mestre em Gestão Pública e
Sociedade, Universidade Federal de
Alfenas, Brasil.

ludmilaufv@yahoo.com.br

Virgínia D. Carvalho 

Universidade Federal de Alfenas, Brasil.
Doutora em Psicologia Social,
Universidade Federal do Rio Grande do
Norte, Brasil.

virginiadcarvalho@gmail.com

¹ As autoras agradecem as valiosas sugestões para melhor organização do manuscrito ofertadas pelos pareceristas e corpo editorial.

Introdução

O sistema prisional brasileiro tem sido reiteradamente marcado por situações de insalubridade, violência, arbitrariedade, superpopulação prisional e degradação humana que repercutem também junto aos trabalhadores responsáveis pela custódia dos presos, ou seja, os agentes prisionais (também chamados de Agentes de Segurança Prisional e, atualmente, Policiais Penais, por força da Emenda Constitucional nº 104, de 4 de dezembro de 2019). Esses sujeitos, que também habitam o âmago desse sistema, são expostos às mesmas condições de má-higiene, segregação de comunicação externa, além da escassez de recursos, excessivo número de indivíduos a se custodiar, quantitativo insuficiente de servidores, dentre outras situações deletérias do cárcere (Blanco-Álvarez & Thoen, 2017; Fagundes, Costa, & Moreira, 2017; Figueiró & Dimenstein, 2018; Lourenço, 2010; Nascimento, 2022; Oliveira, Ribeiro, & Bastos, 2015; Rumin, 2006; Schabbach, 2020; Tschiedel, 2012).

Esses elementos, comumente justificados como forma de penalização do preso, se afiguram como estressores que podem implicar em efeitos danosos à saúde dos trabalhadores (Gomes, 2023; Maekawa et al, 2020; Schwartz, Granger, Calvi, Jodis, & Steiner, 2023; Tschiedel, 2012), em impactos negativos às organizações (Finney, Stergiopoulos, Hensel, Bonato, & Dewa, 2013; Gomes, 2023; Schwartz et al, 2023), e à própria gestão pública, na medida em que recaem sobre o Estado alguns dos gastos com o enfrentamento de doenças laborais, principalmente no que se refere aos dispêndios com a seguridade social (Marques, Giongo, & Ruckert, 2018).

A profissão dos policiais penais tem sido identificada por vários estudiosos de todo o mundo entre as mais estressantes (Bezerra, Assis, & Constantino, 2016; Campos, Abreu, & Silva, 2022; Kinman, Clements, & Hart, 2016). Miller, Bruenig e Shakespeare-Finch (2024), por exemplo, esclarecem que a condição de estresse elevado a que esses profissionais se encontram, não apenas afeta a sua saúde mental, como conduz, em alguns casos, ao consumo abusivo de álcool e ao retraimento social. Por essas razões, têm sido recorrentes os estudos voltados à melhor compreensão do processo de estresse junto a esta categoria tanto em âmbito internacional (e.g. Blanco-Álvarez & Thoen, 2017; Cassiano & Ricciardelli, 2023; Ellison & Caudill, 2020; Finney et al., 2013; Mahfood, Pollock, & Longmire, 2013; Ricciardelli, Johnston, & Mario, 2024) quanto em âmbito nacional (e.g. Gomes, 2023; Jesus, Felipe, & Silva, 2021; Maekawa et al., 2020; Noda et al., 2023).

Alguns desses estudos se direcionaram à construção e avaliação de medidas em estresse laboral especificamente voltadas a esse contexto (e.g. Brough & Williams, 2007; Cullen et al., 1985; Senol-Durak, Durak, & Gençöz, 2006). Tal diversidade de estudos, porém, não é a realidade nacional (Amaral, Mora, & Silva, 2020; Benetti, et al., 2022; Marques et al., 2018) e isso se reflete na inexistência de instrumentos delineados especificamente para a identificação de estressores laborais no contexto prisional brasileiro, sendo as implicações dessa lacuna especialmente problemáticas quando se consideram as particularidades tanto da organização do sistema

prisional brasileiro (que possui tamanho e complexidade próprios) quanto do trabalho no cárcere (que possui diversos aspectos peculiares que podem ser percebidos como estressores).

Tal necessidade se pauta, ainda, em termos metodológicos, no atendimento a proposições que salientam a importância do refinamento das medidas em estresse laboral, de modo que reflitam a realidade dos pesquisados. Tal refinamento compreende aspectos de relevância da medida em termos de conteúdo e não apenas de sua confiabilidade estatística, o que requer atenção à pertinência e ao significado dos itens para os pesquisados, favorecendo uma exploração e uma compreensão mais aprofundadas do processo de estresse em cada contexto (Cooper, Dewe, & O’Driscoll, 2001; Dewe & Cooper, 2021). Envolve também os cuidados em relação às distinções entre a mensuração de estressores e a avaliação de reações aos mesmos, visando à maior clareza quando se operacionalizam os conceitos.

Partindo de tais considerações, e buscando contribuir com o preenchimento dessa lacuna por meio do desenvolvimento de um instrumento voltado especificamente à medida de estressores no ambiente laboral dos responsáveis pela custódia dos presos no Brasil, o presente estudo se norteou pelo objetivo de construção e exame das evidências iniciais de validade, baseadas na estrutura interna e na relação com medidas externas, da Escala de Estressores no Trabalho Prisional - EETP.

Para a consecução de tal objetivo, o trabalho se fundamentou no modelo teórico apresentado por Cooper e colaboradores (Cooper & Marshall, 1976; Cooper et al., 2001), considerando a sua consolidação no meio acadêmico e a cobertura de amplo conjunto de estressores ocupacionais, abrangendo, mais especificamente, os fatores intrínsecos ao trabalho, o papel na organização, os relacionamentos no trabalho, o desenvolvimento de carreira, os fatores organizacionais e a interface trabalho-família.

Importante pontuar que o referido modelo também fundamentou a construção de outro instrumento brasileiro de mensuração de estressores, denominado Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral (Ferreira et al., 2015), o qual consistiu, porém, em medida desenhada com o objetivo de avaliar o fenômeno junto a categorias ocupacionais diversas e não a um público específico, como aqui proposto. A relevância de utilização como fundamento teórico do mesmo modelo utilizado por outra escala laboral brasileira aceita e utilizada em outros trabalhos (Carvalho, 2024; Goebel & Carlotto, 2019) é que ela propicia a possibilidade de comparações com outros grupos laborais, o que também é uma importante contribuição deste estudo.

Além disso, considerando que o processo de construção da escala exigiu conhecer possíveis formas como os estressores se manifestam no contexto laboral dos pesquisados, foi realizado um levantamento da literatura que aborda as condições de trabalho em instituições prisionais para a melhor compreensão das situações cotidianas a que se encontram expostos os sujeitos responsáveis pela custódia de presos, com enfoque específico na realidade do sistema prisional no Brasil.

O contexto de trabalho no sistema prisional brasileiro

O sistema prisional brasileiro contava no 2º semestre de 2024 com 1.387 estabelecimentos federais e estaduais, conforme números do Relipen – Relatório de Informações Penais (Ministério da Justiça e Segurança Pública [MJSP], 2025), que adotam diferentes modelos organizacionais, como os tradicionais (cadeias públicas, presídios e penitenciárias, dentre outros) e os inovadores (como os Complexos Penitenciários de Parceria Público-Privada – CPPP, e o modelo realizado pela Associação de Proteção e Assistência aos Condenados – APAC), custodiando em celas físicas 670.265 presos, dos quais 641.128 são homens e 29.137 são mulheres. Segundo o relatório final da CPI do Sistema Carcerário Brasileiro, a taxa de encarceramento brasileiro aumentou seis vezes mais do que a dos Estados Unidos e dez vezes mais do que a da China, tomando como referência os anos de 1995 e 2010, sendo que a Rússia (terceiro país, à época, com maior população carcerária mundial) reduziu referida taxa (Comissão Parlamentar de Inquérito destinada a investigar a realidade do Sistema Carcerário Brasileiro [CPI], 2017).

Atuando nas instituições que compõem o sistema prisional no Brasil, conforme dados constantes também do Relipen (MJSP, 2025), havia, no 2º semestre de 2024, 120.884 trabalhadores, sendo que destes, 89.607 atuavam em atividade ligada à custódia dos presos. Tais números, além de ilustrarem a desproporcionalidade entre número de presos e agentes prisionais - que deveria ser inferior a cinco presos por agente, conforme determina a Resolução nº 9, de 13 de novembro de 2009 do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária do Departamento Penitenciário Nacional – confirmam a importância de se dedicar um olhar específico à compreensão da realidade laboral desses sujeitos.

Desde os seus primórdios, a prisão associa-se a um instrumento de ameaça e de exercício de poder, violência e arbitrariedade (Schabbach, 2020) e pelo reconhecimento do impacto negativo que o trabalho no cárcere pode causar ao seu trabalhador. Diversos estudos têm se debruçado sobre a percepção que o agente de segurança prisional tem sobre o próprio trabalho (Benetti, et al., 2022).

Contemplando mais especificamente a literatura nacional, que irá refletir sobre o contexto de atuação desses trabalhadores no Brasil, algumas questões foram indicadas de forma mais veemente como presentes na referida realidade laboral. Destaque-se o sentimento de privação de liberdade, o qual foi apontado sob diferentes aspectos, tais como a ausência de liberdade associada ao próprio exercício do trabalho, seja por ausência de autonomia desses sujeitos, que se sentem, em regra, obrigados a seguir procedimentos padronizados e arbitrários (Lourenço, 2010; Tschiedel, 2012), seja em relação ao cumprimento da jornada de trabalho, pois existe a possibilidade de intercorrências externas ou internas (atraso em escoltas e motins, por exemplo) que podem importar em necessidade de sua extensão de forma frequente (Fernandes et al., 2002; Lourenço, 2010; Tschiedel, 2012), além do reduzido número de trabalhadores (Albuquerque & Araújo, 2018; Rumin, 2006) que gera situações tais como as narradas por Rudnicki et al. (2017)

que relatam privação, por esses sujeitos, de intervalo de trabalho (almoço, descanso e até mesmo para atendimento de necessidade fisiológica, como ir ao banheiro).

A privação da liberdade também é sentida em relação à privação de serviços, bens e relações sociais durante as atividades laborais – até mesmo as comunicações telefônicas são restritas a situações emergenciais e de forma breve (Lourenço, 2010; Tschiedel, 2012). Além disso, ela também pode se manifestar pela redução de possibilidade de interações sociais fora do ambiente prisional. Estudos indicam que a vivência no cárcere repercute também na vida pessoal desses sujeitos, que se tornam mais cautelosos com suas amizades, pelo receio de que os presos possam buscar vingança e/ou retaliações em relação a celeumas que se deram no ambiente prisional, resolvendo-os do lado de fora da prisão, de forma que se estendem as relações prisionais para além dos muros (Figueiró & Dimenstein, 2018; Lourenço, 2010; Rumin, 2006). Lourenço (2010), inclusive, lembra que o antigo carrasco estava protegido pelo manto do capuz, que lhe ocultava a face e a identidade. Porém, hoje, os agentes prisionais podem ser facilmente conhecidos e reconhecidos como algozes, trazendo-lhes temor de livre circulação fora dos horários de trabalho.

O temor é uma realidade de trabalho destes sujeitos, que acreditam correr risco no exercício das atividades diante da convivência forçada entre sujeitos que assumem papéis antagônicos (Lourenço, 2010; Rumin, 2006). Inclusive em rebeliões esses sujeitos são, de forma usual, tomados como reféns (Fernandes et al., 2002; Tschiedel, 2012). Essas constatações fazem com que os agentes se sintam vigiados tanto quanto vigiam (Lourenço, 2010; Ribeiro et al., 2019), além de os colocarem em constante estado de alerta, mesmo fora do trabalho (Albuquerque & Araújo, 2018; Ribeiro et al., 2019).

A problemática vai além da relação com os presos, estendendo-se aos próprios colegas de trabalho (Cassiano & Ricciardelli, 2023; Ribeiro et al., 2019), sendo que autores como Walters (2022) indicam que a relação com esses últimos tende a se mostrar, por vezes, inclusive mais estressora do que aquela estabelecida com os primeiros. Oliveira et al. (2015) identificam essa aparente contradição vivenciada por tais sujeitos, os quais dependem de colegas para a execução de várias das rotinas de trabalho, porém, com relato de falta de confiança nessa relação, influenciados pelas notícias de corrupção que permeiam a atividade e envolvem o exercício de atividades ilegais favorecendo os presos (benefícios indevidos vivenciados no interior do cárcere) ou os prejudicando (casos envolvendo tortura e/ou maus tratos) (e.g. Lourenço, 2010; Ribeiro et al., 2019). E a mácula dessa corrupção não é sentida apenas no contexto de trabalho, haja vista que alguns autores, tais como Albuquerque e Araújo (2018), Lourenço (2010), Oliveira et al. (2015) e Ribeiro et al. (2019), apresentam relatos de agentes que se perceberam estigmatizados por seu trabalho, narrando a existência de visão negativa e estereotipada da profissão pela sociedade.

A essa vivência no interior do estabelecimento prisional, Figueiró e Dimenstein (2018) dão o nome de “prisonização” do agente, processo de subjetivação das vivências do cárcere (comportamentos, costumes e valores da prisão) pelos seus profissionais, o que também é expressado por Ribeiro

et al. (2019) que afirmam que os agentes se sentem mais aprisionados do que os próprios apenados.

Em relação ao papel exercido por esses sujeitos, Limongi França e Rodrigues (2013) destacam que a maneira como o papel deve ser desempenhado é determinada pela interação entre as características pessoais do sujeito e as expectativas dos outros membros do contexto social em que ele vive. Portanto, a ausência de clareza ou mesmo a discordância sobre o que se espera do agente responsável pela custódia do preso (que transita cada vez mais da orientação punitivista para a custodial) podem contribuir para a percepção de estresse no local de trabalho. Bezerra, Assis, Constantino e Pires (2021) identificaram que, diferentemente do que ocorre em outros países, no estudo realizado com profissionais do Rio de Janeiro não foi identificada a existência de conflito e/ou ambiguidade de papéis por esses sujeitos, pois os participantes não se identificavam com as funções de educação e ressocialização que também são atribuídas à pena, entendendo que o papel deles ligava-se apenas à garantia de segurança (função punitiva do cárcere).

Por fim, destaquem-se importantes reclamações no concernente à precariedade estrutural, tanto na perspectiva da superlotação carcerária (Fagundes et al., 2017; Jesus et al., 2021), quanto pela ausência de acesso a meios de se realizar a atividade com segurança e eficácia (tais como a falta de acesso a cursos de aperfeiçoamento e a equipamentos de segurança) e a falta de salubridade das instalações prisionais. Como também, reclamações ligadas a determinados procedimentos, como em relação às revistas íntimas (Albuquerque & Araújo, 2018; Benetti et al., 2022; Bezerra et al., 2021; Fernandes et al., 2002; Maekawa et al., 2020; Oliveira et al., 2015; Rudnicki et al., 2017; Rumin, 2006; Tschiedel, 2012).

Todos esses elementos acima identificados demonstram algumas das particularidades deste contexto laboral que podem estar sendo percebidos como estressoras pelos sujeitos ali atuantes. A inexistência de um instrumento brasileiro para identificação de estressores que contemple esses aspectos particulares, entretanto, segue como uma lacuna, cuja supressão foi buscada por meio da construção de uma escala de avaliação de estressores voltada a essa realidade e do exame das evidências de sua validade baseadas na estrutura interna e na relação com medidas externas, conforme será apresentado no método.

■ Procedimentos metodológicos

Participantes

Participaram da pesquisa 202 indivíduos, sendo 145 policiais penais (PP) do sistema comum e 61 inspetores de segurança (IS) do método APAC, responsáveis pela custódia dos presos nesses dois tipos de sistema, constituindo uma amostra não probabilística por acessibilidade, extraída de uma população de 16.782 ASP e 229 IS, atuantes no estado de Minas Gerais, no primeiro semestre do ano de 2019. Dentre os

participantes, foi predominante o sexo masculino (81%), a faixa etária entre 31 a 40 anos (54,4%), a atuação no sistema prisional no intervalo entre um e cinco anos (47,1%), os rendimentos entre 4.001,00 a 6.000,00 (66,2%) para os ASPs e entre 1.501,00 a 4.000,00 (68,9%) para os ISs, a escolaridade de nível superior para os ASPs (68%) e até o ensino médio para os ISs (72,1%).

Como ocorreu com escolaridade e volume de rendimentos, as condições de trabalho dos pesquisados variou entre os dois tipos de sistema. Assim, embora o vínculo empregatício efetivo tenha se destacado, de modo geral (63,6%), essa foi a condição para a absoluta maioria dos ASPs (90,3%), sendo entre os ISs quase todos contratados (91,8%). Esses últimos exerciam atividade com até cinco colegas (49,2%), custodiando de 101 a 300 presos (55,7%), quando os ASPs, por sua vez, atuavam predominantemente em grupos de 6 a 30 (53,1%), com número de presos custodiados entre 101 a 300 (33,1%) e acima de 1.001 (29,7%). O turno de trabalho diurno foi preponderante entre os ISs (62,3%) e de revezamento (42,8%) e diurno (42,1%) mais comuns entre os ASPs. Em relação ao tipo de atividade desempenhada, predominou a movimentação e custódia de presos (63,6%) e sua combinação com atividades administrativas e burocráticas (21,4%).

Instrumentos

A Escala de Estressores no Trabalho Prisional – EETP foi construída tomando-se como base o modelo teórico de Cooper e colaboradores (Cooper & Marshall, 1976; Cooper et al., 2001), cujas categorias de estressores orientaram tanto a escolha das questões para compor o instrumento, quanto a sua distribuição esperada em seis fatores hipotéticos, a saber: aspectos intrínsecos ao trabalho, papéis na organização, relacionamentos interpessoais no trabalho, desenvolvimento de carreira, conflito trabalho-família e características organizacionais.

Os denominados fatores intrínsecos ao trabalho remetem ao trabalho em si e às condições laborais, envolvendo estressores de natureza física e/ou psicossocial associados ao desempenho de tarefas e à ambiência da organização. Os estressores relacionados ao papel na organização, os quais têm sido abordados desde os primeiros estudos no tema, abrangem situações de ambiguidade, conflito, sobrecarga relacionados aos comportamentos e demandas próprios das diferentes ocupações, bem como os desafios concernentes ao grau de responsabilidade na execução das tarefas. O relacionamento interpessoal, por sua vez, pode se configurar como estressor quando é caracterizado por problemáticas nas relações internas na organização, além da ausência de apoio social por parte de colegas e superiores; enquanto a interface trabalho-família, tangencia aspectos de conflito entre as demandas laborais e familiares. Ainda, o desenvolvimento da carreira trata de aspectos relativos à segurança no emprego, promoções e objetivos profissionais, sendo que os fatores organizacionais, por fim, dizem respeito a questões de cultura, clima e gestão organizacional (Cooper et al., 2001; Ferreira et al., 2015).

Os itens que compuseram a versão inicial da escala foram elaborados a partir do exame da literatura, referenciando-se, principalmente, no conteúdo do instrumento denominado *Work Stress Scale for Correctional Officers – WSSCO* (Senol-Durak et al., 2006), desenvolvido e examinado em estudo no sistema prisional da Turquia e correntemente empregado em estudos internacionais (e.g. Blanco-Álvarez & Thoen, 2017; Mahfood et al., 2013) e da Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral (Ferreira et al., 2015), que é um instrumento também fundamentado no modelo teórico de Cooper (Cooper et al., 2001). Considerou-se, ainda, um conjunto de estudos que retrataram o trabalho no sistema prisional brasileiro (e. g. Fernandes et al, 2002; Figueiró & Dimenstein, 2018; Lourenço, 2010; Maekawa et al, 2020; Oliveira et al., 2015; Rudnicki et al., 2017; Schabbach, 2020; Tschiedel, 2012). Não houve, entretanto, a reprodução literal de itens constantes de outros instrumentos. As escalas e os estudos referidos foram utilizados como fundamentação para construção dos itens que compõem a EETP, os quais foram desenhados a partir de reflexão e contextualização dos materiais de base, culminando em uma escrita livre.

Ao final do processo de redação e revisão, resultou o instrumento com um total de 40 itens, respondidos em uma escala do tipo Likert de seis pontos, que indicava a medida com que cada um dos estressores apontados se encontrava presente no contexto de trabalho do respondente, de forma que ele se sentisse por eles afetado. Assim, a opção 1 designava a condição “nunca me afeta” e a opção 6 “sempre me afeta”. Foi também construído, para fins deste estudo, um formulário de caracterização demográfica e laboral que abrangeu questões como idade, sexo, nível de escolaridade, perfil da unidade prisional, número de presos custodiados, sexo desses presos, tipo de atividade desempenhada, vínculo empregatício, turno das atividades, número de funcionários por turno exercendo função compatível com a do respondente, faixa salarial e tempo de serviço no sistema prisional.

Com vistas ao propósito de testar a validade convergente negativa da EETP, foi ainda utilizada a Escala de Satisfação no Trabalho – EST (Siqueira, 2008), em sua versão adaptada por Coelho e Faiad (2012). A EST é composta por 24 questões, respondidas por meio de escala do tipo Likert de 7 pontos (1- totalmente insatisfeito a 7- totalmente satisfeito), sendo dispostas em cinco fatores: satisfação com chefia, satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com as promoções e satisfação com a natureza do trabalho. Para sua aplicação junto aos participantes da pesquisa pequena reformulação de alguns itens foi realizada, consistindo na substituição da palavra “empresa” por “organização”. Por essa razão, foi submetida à análise fatorial exploratória, cujos resultados demonstraram que, a despeito da modificação realizada, o instrumento reproduziu integralmente a distribuição dos itens nos fatores encontrada por Coelho e Faiad (2012), alcançando 79,39% da variância total explicada. A porcentagem da variância explicada por cada item, entretanto, foi distinta, emergindo como primeiro fator a satisfação com o salário (48,2%), seguido pela satisfação com a chefia (15,8%), com as promoções (7,2%), com os colegas (5,2%) e com a natureza do trabalho (3,0%). Os referidos fatores apresentaram índices de confiabilidade muito satisfatórios ($\alpha = 0,88$ a $\alpha = 0,97$).

Procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos

Os questionários foram aplicados por meio de formulário virtual que continha todos os instrumentos acima indicados e sua disponibilização se deu por meio do envio de um link a todos os potenciais participantes, sendo a pesquisa também divulgada com o uso de mídias sociais (plataformas do *Facebook*, *Instagram* e *YouTube*). Em algumas unidades da APAC, houve a necessidade de abordagem pessoal dos respondentes, com resposta através de questionários impressos.

A realização do estudo foi devidamente autorizada pelo Comitê de Ética em Pesquisa, com registro na Plataforma Brasil sob o nº 02587118.2.0000.5142. A todos os participantes foi apresentado o termo de consentimento livre e esclarecido previamente à aplicação dos questionários, assegurando o anonimato aos respondentes. No preâmbulo aos questionários, foram apresentadas instruções de preenchimento, as quais destacaram a importância de que as respostas refletissem a percepção individual sobre cada indagação².

Do total de 206 questionários recebidos (online e impressos), quatro questionários impressos foram descartados por problemas de preenchimento (questões deixadas em branco) resultando um total de 202 questionários completos.

Procedimentos de análise de dados

A análise das informações foi realizada por meio do programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) em sua versão 21 e envolveu realização de análises descritivas para delinear o perfil demográfico e laboral da amostra; de análise fatorial exploratória para a testagem da EST, considerada a reformulação de alguns de seus itens; e, do exame das evidências de validade da EETP que demandou análise fatorial exploratória para avaliar sua estrutura interna e análise de correlação bivariada dos escores nos fatores da EST com os escores nos fatores da EETP, com o intuito de se testar a sua validade convergente negativa.

² Como auxílio aos pesquisadores que irão replicar o instrumento EETP, e na tentativa de uniformidade, sugere-se a utilização das seguintes instruções: este questionário pretende conhecer suas impressões sobre seu ambiente de trabalho. Sinta-se inteiramente à vontade para dar suas opiniões. Não há previsão de respostas certas ou erradas, mas sim opiniões de pessoas diferentes. Assim, o que importa é sua opinião sincera. Suas respostas serão ANÔNIMAS, mantidas em sigilo e analisadas em conjunto e de forma confidencial. Você encontrará várias frases que representam diferentes situações que podem ocorrer no dia a dia do trabalho. Sua tarefa consiste em ler cada frase cuidadosamente e dizer EM QUE MEDIDA ELA REPRESENTA ALGO QUE ESTÁ PRESENTE NO SEU CONTEXTO DE TRABALHO E QUE LHE TRANSMITE ALGUM TIPO DE MAL-ESTAR. Para responder, escolha o ponto da escala abaixo que melhor descreve a sua opinião, assinalando o número que lhe corresponde, diante da seguinte gradação: 1- Nunca me afeta. 2- Afeta-me raramente. 3- Afeta-me ocasionalmente. 4- Afeta-me com certa frequência. 5- Afeta-me frequentemente. 6- Sempre me afeta.

Apresentação e análise dos dados

Exame das evidências de validade baseadas na estrutura interna

O primeiro procedimento adotado no processo de exame das evidências de validade baseada na estrutura interna da EETP foi a verificação dos indicadores de fatorabilidade da matriz de dados. Os resultados foram favoráveis, com coeficiente KMO da ordem de 0,94 e significância do teste de esfericidade de Bartlett ($\chi = 6643,97$; $gl = 780$; $p < 0,001$). Procedeu-se, então, à realização de análise fatorial exploratória (fatoração pelos eixos principais), no intuito de definir o número de fatores a serem extraídos e na primeira análise realizada, embora tenham sido indicados sete fatores com autovalores maiores do que 1 e variância total explicada de 64,4%, o gráfico de sedimentação sinalizou baixa interpretabilidade a partir do sexto fator.

Desse modo, foi executada nova análise com a extração de cinco fatores (empregando rotação oblíqua), os quais explicaram 60,3% da variância total. A distribuição de alguns dos itens nos fatores, entretanto, não se mostrou satisfatória do ponto de vista teórico, sendo que alguns deles também apresentaram cargas relativamente baixas. Tal resultado conduziu a um processo de exclusão de alguns itens e realização de novas análises, nas quais se observou que se mantinha a quantidade de fatores, até se chegar à solução final, na qual foram mantidos 33 dos 40 itens originais, distribuídos em cinco fatores, com variância total explicada de 61,9% e índices de consistência interna (alfa de Cronbach) variando de 0,84 a 0,94. As cargas fatoriais oscilaram entre 0,37 e 0,97, conforme disposto na Tabela 1.

Tabela 1: Estrutura fatorial da escala de estressores no trabalho prisional

Itens	Fatores				
	1	2	3	4	5
21. Superiores que ignoram as necessidades e ideias dos trabalhadores.	0,73				
27. Atitude desrespeitosa e abusiva por parte das chefias.	0,73				
25. Estar sob suspeita de conduta imprópria.	0,72				
28. Ausência de apoio e cooperação entre os colegas de trabalho.	0,68				
26. Obstruções na minha rotina de trabalho por ordens de autoridades da prisão.	0,65				
37. Decisões arbitrárias e mudanças frequentes de decisão.	0,54				
14. Ser responsabilizado por conduta imprópria de outra pessoa no trabalho.	0,52				
24. Temor de ser acusado da prática de algum crime durante o trabalho.	0,44				
19. Sentir-me responsável pela integridade física dos presos.		0,89			
18. Sentir-me responsável pelo correto uso e conservação dos bens e equipamentos da instituição.		0,81			

Itens	Fatores				
	1	2	3	4	5
17. Enfrentar situações excepcionais (por exemplo, fuga, rebelião, incêndio) no local de trabalho.		0,57			
20. (Lidar com) As atitudes dos funcionários, dos prisioneiros e dos visitantes que tentam quebrar as regras da prisão.		0,57			
4. Ter que ser cauteloso o tempo todo no trabalho.		0,53			
22. Envolvimento em discussões e brigas com prisioneiros.		0,50			
7. Não poder declarar minhas opiniões sobre o meu trabalho em qualquer lugar.		0,47			
23. (Lidar com) Presos, visitantes e advogados que não concordam com as revistas corporais dos policiais penais.		0,44			
3. Ter que controlar os comportamentos inadequados dos prisioneiros.		0,42			
2. Sobrecarga de trabalho devido ao número de presidiários por unidade.			0,86		
8. Insuficiência das condições físicas (por exemplo, ventilação, iluminação, limpeza e nível de ruído) no local de trabalho.			0,80		
12. Trabalhar em horários além do expediente e não ser remunerado por isso.			0,62		
10. Meios de comunicação insuficientes (por exemplo, celular e internet) no local de trabalho.			0,55		
6. O risco de ameaça devido ao meu cargo.			0,52		
1. Divisão inadequada das tarefas no local de trabalho.			0,50		
5. Risco de sofrer violência física no meu trabalho.			0,47		
13. Trabalhar em regime de mudança de turnos.			0,42		
9. Sentir-me como prisioneiro.			0,37		
34. Ignorar as necessidades da minha família devido ao meu trabalho.				0,97	
33. Não ter tempo suficiente com a família devido ao meu trabalho.				0,89	
36. Não ter tempo suficiente com meus amigos e parentes devido ao meu trabalho.				0,76	
35. Ver meus problemas de trabalho refletindo na minha família.				0,61	
30. Não ter perspectiva de realização dos meus objetivos e ambições no meu trabalho.					0,83
31. Ter poucas perspectivas de desenvolvimento e crescimento na minha carreira.					0,73
40. Não ter reconhecimento ou retorno das chefias sobre a qualidade do meu trabalho.					0,37

Nota: N = 202.

A consistência interna do primeiro fator, designado como Relações com pares e superiores, foi de 0,90 e seus itens se referiram, principalmente, às dificuldades no trato com a chefia e demais autoridades da instituição prisional, além da falta de suporte entre os colegas de trabalho. O segundo fator, cuja consistência interna foi de 0,89, agrupou itens concernentes

às pressões que sofrem os responsáveis pela custódia dos presos no exercício do seu papel, tendo recebido a denominação de Responsabilidade associada ao papel na organização. Ambiente e organização do trabalho foi o nome atribuído ao terceiro fator, que apresentou consistência interna de 0,91 e reuniu itens que trataram desde a divisão, regime e sobrecarga de trabalho até aspectos do ambiente físico na organização prisional. Já as questões relacionadas à invasão do espaço da família pelas atribuições do trabalho foram retratadas no quarto fator denominado Conflito trabalho-família (consistência interna de 0,94). Por fim, as perspectivas de crescimento e realização de metas no trabalho foram abrangidas pelo quinto e último fator, que apresentou consistência interna de 0,84, sendo designado como Desenvolvimento de carreira.

Os resultados obtidos indicaram que a escala apresenta qualidades psicométricas muito satisfatórias, com porcentagem significativa da variância explicada pelos seguintes fatores: elevados índices de consistência interna dos mesmos e cargas fatoriais acima de 0,30, sendo a maioria delas em valores bem superiores. Além disso, os fatores extraídos se mostraram coerentes com o modelo teórico adotado, representando conteúdos abordados em cinco das seis categorias de estressores delineadas por Cooper e colaboradores (Cooper & Marshall, 1976; Cooper et al., 2001). Outrossim, permitem a identificação de questões específicas e nodais para os pesquisados, tais como sentir-se como prisioneiro, conforme relatado por Figueiró e Dimenstein (2018) e Ribeiro et al. (2019); e ter que enfrentar situações excepcionais, tais como fuga e rebelião, conforme identificado por Fernandes et al. (2002), Lourenço (2010) e Tschiedel (2012).

Nesse sentido, o primeiro fator, Relações com pares e superiores, abrangeu itens que se associaram aos estressores discutidos na categoria relacionamentos interpessoais no trabalho, em que Cooper et al. (2001) apontam a má qualidade das relações e a falta de suporte no ambiente laboral como potenciais fontes de tensão no trabalho. Mais especificamente, contempla aspectos da realidade laboral nas prisões brasileiras descritos em estudos que identificaram a relação com os colegas de trabalho no cárcere (pares ou superiores) como potencial estressor (Cassiano & Ricciardelli, 2023; Gomes, 2023; Lourenço, 2010; Miller et al., 2024; Oliveira et al., 2015; Ribeiro et al., 2019; Walters, 2022), chegando a ser apontada por Campos et al. (2022) como a principal fonte de mal-estar no trabalho indicada pelos policiais penais por eles entrevistados.

O segundo fator tangenciou um dos elementos referentes à categoria papel na organização, conforme descrita em Cooper et al. (2001), ao proporcionar a mensuração da responsabilidade associada ao mesmo. A elevada carga fatorial de itens como “sentir-me responsável pela integridade física dos presos” e “sentir-me responsável pelo correto uso e conservação dos bens e equipamentos da instituição”, cujos valores são, respectivamente, de 0,89 e 0,81, caracterizam a dificuldade em conciliar cuidado e punição, indo ao encontro de achados como de Albuquerque e Araújo (2018), Cassiano e Ricciardelli (2023), Lourenço (2010) e Rumin (2006) que dão conta do peso percebido por estes sujeitos em relação a possível contradição no desenvolvimento dessas relações e o sentimento de estado de alerta constante que elas impõem.

O terceiro fator retratou componentes da categoria aspectos intrínsecos ao trabalho Cooper et al. (2001), voltando-se à identificação de aspectos específicos do contexto prisional brasileiro, que possui algumas particularidades, tais como superlotação carcerária e insalubridade das instalações, além de outras características da profissão, tais como privação de comunicação externa durante o trabalho e risco de violência física identificados em diferentes estudos (e.g Albuquerque & Araújo, 2018; Fernandes et al., 2002; Jesus et al., 2021 Maekawa et al., 2020; Oliveira et al., 2015; Rudnicki et al., 2017; Rumin, 2006; Tschiedel, 2012).

As discussões concernentes às categorias interface trabalho-família e desenvolvimento de carreira Cooper et al. (2001) foram contempladas nos fatores 4 e 5 do instrumento, respectivamente. No que se refere ao fator 4, os itens tangenciam a experiência de levar para o ambiente doméstico o desconforto advindo das vivências de trabalho no cárcere, repercutindo negativamente nas relações pessoais (Fagundes et al., 2017). Concernente ao fator desenvolvimento de carreira, retrata questões afeitas às recompensas e perspectivas vislumbradas a partir da experiência de trabalho, relatadas ainda que parcialmente em estudos como o de Fagundes et al. (2017).

Dessa forma, a única categoria apresentada no modelo de Cooper et al. (2001) para a qual não emergiu um fator específico que a representasse foi aquela que aborda as características organizacionais. Porém, há de se considerar que as noções nela reunidas foram, de certa forma, tangenciadas em alguns dos itens presentes no instrumento, como, por exemplo, no fator 1 em que o item “decisões arbitrárias e mudanças frequentes de decisão”, que se relaciona à qualidade das relações com os superiores, faz também referência aos tipos de estruturas organizacionais que facultam limitada participação aos trabalhadores nas decisões que afetam o seu trabalho. Ademais, como salientam Cooper et al. (2001), embora os fatores estressores sejam apresentados como elementos individualizados, eles não são segregados. Ou seja, esses fatores são partes de um processo dinâmico em que vários deles podem ser experimentados concomitantemente, podendo existir um efeito interativo e/ou aditivo entre os mesmos.

Aliada à sua coerência com o modelo teórico adotado, a escala também alcançou o objetivo de expressar os estressores de forma contextualizada com a realidade do trabalho no sistema prisional brasileiro, conforme foi sendo indicado durante a discussão sobre os respectivos fatores acima. Retrata, desse modo, vivências dessa categoria profissional que emergem de estudos brasileiros (e. g. Campos et al., 2022; Fernandes et al., 2002; Figueiró & Dimenstein, 2018; Lourenço, 2010; Oliveira et al., 2015; Rudnicki et al., 2017; Tschiedel, 2012), alguns dos quais, embora não tenham abordado diretamente os estressores nesse contexto laboral, se direcionaram a elucidar alguns aspectos das condições de trabalho no sistema prisional do país e também internacionais (e.g. Cassiano & Ricciardelli, 2023; Fagundes et al., 2017; Senol-Durak et al., 2006; Walters, 2022), os quais têm levantado problemáticas do cotidiano desses profissionais que se mostram comuns nas instituições prisionais de vários países.

Exame das evidências de validade baseadas em medida externa

Em continuidade às análises da EETP, foi testada sua relação com uma medida externa, qual seja, a Escala de Satisfação no Trabalho, no intuito de verificar as evidências de validade convergente negativa. Tendo em vista que a satisfação no trabalho é um construto associado à noção de bem-estar e que as cinco dimensões da Escala de Satisfação no Trabalho tratam do contentamento com diferentes aspectos laborais como salário, chefia, promoções, colegas e natureza do trabalho, seria plausível a suposição de que tais dimensões se relacionariam inversamente aos estressores representados pelos fatores da Escala de Estressores no Trabalho Prisional. Dessa forma, foram computados os escores médios dos respondentes para os cinco fatores de ambas as escalas e empreendida uma análise de correlação (Tabela 2).

Tabela 2: Correlação entre os fatores da Escala de Estressores no Trabalho Prisional e da Escala de Satisfação no Trabalho

	Satisfação com o salário	Satisfação com a chefia	Satisfação com as promoções	Satisfação com os colegas	Satisfação com a natureza do trabalho
Relações com pares e superiores	-0,34***	-0,53***	-0,38***	-0,34***	-0,46***
Responsabilidade associada ao papel na organização	-0,28***	-0,33***	-0,34***	-0,26***	-0,40***
Ambiência e organização do trabalho	-0,40***	-0,45***	-0,46***	-0,30***	-0,48***
Conflito trabalho-família	-0,36***	-0,48***	-0,35***	-0,24***	-0,44***
Desenvolvimento de carreira	-0,43***	-0,48***	-0,44***	-0,23***	-0,40***

Nota: N = 202; *** p < 0,001.

Os resultados, expostos na Tabela 2, evidenciam a associação negativa entre os construtos, demonstrando haver relação inversa significativa entre todas as dimensões de satisfação no trabalho abordadas e os fatores da Escala de Estressores no Trabalho Prisional. Os coeficientes obtidos variaram entre -0,23 e -0,53 ($p < 0,001$), sinalizando correlações de magnitude fraca a moderada entre as variáveis e fornecendo um indicador da validade do instrumento em sua relação com medidas externas.

Implicações

As qualidades psicométricas satisfatórias da EETP são indicadoras de que a referida escala apresenta potencial de utilização em estudos que visem a avaliar a relação entre estressores e as reações a eles mais comuns em termos de adoecimento e mal-estar no trabalho dos responsáveis pela custódia dos presos.

Concernente a essa possibilidade, as evidências de validade convergente negativa do instrumento, apresentadas também nesse estudo, indicaram que ele demonstra o grau de coerência esperado nesse sentido, dado que todos os seus fatores se relacionaram inversamente com as dimensões da Escala de Satisfação no Trabalho, de forma estatisticamente significativa, corroborando achados prévios na literatura internacional sobre a relação entre esses dois construtos (e.g. Cheeseman, Kim, Lambert, & Hogan, 2011; Hogan, Lambert, Jenkins, & Hall, 2009; Mahfood et al., 2013; Rhineberger-Dunn & Mack, 2020).

Conclusões e recomendações

Considerando-se a atualidade da discussão de estressores ocupacionais como condições de risco para a manutenção da saúde e bem-estar dos trabalhadores, com desdobramentos em termos de consequências para as organizações, a Escala de Estressores no Trabalho Prisional emerge como um instrumento útil para a pesquisa e a intervenção nesse contexto. Além disso, a referida escala vem suprir uma lacuna na literatura nacional que não dispunha de nenhum instrumento de avaliação de estressores no trabalho prisional, o qual é marcado por muitas especificidades que não são cobertas por outros instrumentos de mensuração de estressores que apresentam aplicabilidade geral a diversas ocupações.

Nesse sentido, pode vir a se constituir como um incentivo à realização de mais estudos sobre o estresse laboral nas instituições prisionais no Brasil, haja vista que são ainda incipientes nesse contexto (Amaral et al., 2020; Benetti, et al., 2022; Maekawa et al, 2020), facultando o exame das relações entre os estressores e vários tipos de reações que se expressam em termos de mal-estar no trabalho e adoecimento físico e psíquico desses profissionais.

Ainda, o fato de que a EETP se fundamenta em um modelo teórico reconhecido internacionalmente (Cooper & Marshall, 1976; Cooper et al., 2001), que reúne um conjunto de estressores clássicos os quais se encontram presentes na literatura da área, sendo abordados por outros tipos de instrumentos estrangeiros, facilita o diálogo das pesquisas nacionais com os achados internacionais sobre o estresse no trabalho do agente prisional, que a despeito de ainda ser relativamente pouco explorado no Brasil, tem se mostrado como um campo profícuo de pesquisas em outros países (Butler, Tasca, Zhang, & Carpenter, 2019). Possibilita ainda o diálogo com as pesquisas que explorem o estresse ocupacional em outras categorias profissionais favorecendo a comparação de resultados.

Todavia, algumas limitações do presente estudo devem ser consideradas, entre elas o fato de que o exame das relações externas do instrumento com outras medidas testou apenas as evidências de validade convergente negativa com a Escala de Satisfação no Trabalho. Importante, ainda, salientar que a avaliação de sua estrutura fatorial a partir de um único estudo, embora apresente evidências iniciais relevantes a respeito de suas propriedades psicométricas, pode ser considerada insuficiente, demandando futuras investigações complementares. Ademais, o estudo foi desenvolvido entre os responsáveis pela custódia dos presos atuantes exclusivamente no estado

de Minas Gerais, não envolvendo participantes de unidades instaladas em outras regiões do país.

Portanto, estudos futuros envolvendo agentes que atuam em instituições prisionais sediadas em outros estados e regiões da federação, que envolvam o emprego de análises fatoriais confirmatórias da escala, bem como a testagem das evidências de sua validade convergente positiva e negativa com outras medidas, além de validade discriminante, são necessários para dar continuidade ao processo de exame do instrumento. Tais iniciativas podem contribuir para melhor conhecer o grau de eficácia do instrumento para a aplicação em pesquisas visando ao levantamento dos estressores que se manifestam como as principais fontes de tensão no trabalho dos responsáveis pela custódia dos presos.

Além disso, embora o presente estudo busque a identificação de tais fontes de tensão, acredita-se que outras pesquisas que partam da mensuração desses estressores e contemplem a identificação de possíveis consequências emocionais e/ou comportamentais para estes profissionais, permitirão o relevo de questões importantes sobre a sua saúde e bem-estar, que, inclusive, repercutem para além da esfera do sujeito, fornecendo novos subsídios para o debate e para as ações de intervenção nesse contexto.

Referências

- Albuquerque, D. R., & Araújo, M. R. M. (2018). Precarização do trabalho e prevalência de transtornos mentais em agentes penitenciários do estado de Sergipe. *Revista Psicologia e Saúde*, 10(1), 19-30. <https://doi.org/10.20435/v10i1.456>.
- Amaral, D. O., Mora, G. F. D., & Silva, A. M. B. (2020). A vida atrás das grades: uma revisão sistemática da literatura acerca da realidade imposta pelo cárcere. *Revista Mundi Sociais e Humanidades*, 5(3), 103. <https://doi.org/10.21575/25254774rmsh.2020vol5n31430>.
- Benetti, S. A. W., Goi, C. B., Pretto, C. R., Lima, M. P., Benetti, E. R. R., & Andolhe, R. (2022). Tendências das produções científicas brasileiras acerca da saúde do trabalhador no sistema prisional. *Research, Society and Development*, 11(5): e49211528665. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i5.28665>.
- Bezerra, C.M., Assis, S. G., & Constantino, P. (2016) Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 21(7). <https://doi.org/10.1590/1413-81232015217.00502016>.
- Bezerra, C. M., Assis, S. G., Constantino, P., & Pires, T. O. (2021). Fatores associados ao sofrimento psíquico de agentes penitenciários do estado do Rio de Janeiro, Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46(4). <https://doi.org/10.1590/2317-6369000038218>.
- Blanco-Álvarez, T. M., & Thoen, M. A. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36, 45-59. <https://doi.org/10.22544/rcps.v36i01.03>
- Brough, P., & Williams, J. (2007). Managing occupational stress in a high-risk industry: measuring the job demands of correctional officers. *Criminal Justice and Behavior*, 34 (4), 555-567. <https://doi.org/10.1177/0093854806294147>.

Butler, H. D., Tasca, M., Zhang, Y., & Carpenter, C. (2019). A systematic and meta-analytic review of the literature on correctional officers: identifying new avenues for research. *Journal of Criminal Justice*, 60, 84-92. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2018.12.002>.

Campos, R. G., Abreu, A. A., & Silva, S. L. (2022). Estresse ocupacional em policiais penais: estudo em uma unidade prisional de Minas Gerais. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 15, 854-874. <https://doi.org/10.5902/1983465969143>.

Carvalho, V. D. (2024). Papéis na organização, conflito trabalho-família, satisfação laboral e saúde mental de docentes em relação com o comprometimento organizacional afetivo. *Cadernos de Saúde Pública*, 40(10). <https://doi.org/10.1590/0102-311XPT143723>.

Cassiano, M. S., & Ricciardelli, R. (2023). Sources of stress among federal correctional officers in Canada. *Criminal Justice and Behavior*, 50, 1229-1251. <https://doi.org/10.1177/00938548231174900>.

Cheeseman, K., Kim, B., Lambert, E., & Hogan, N. (2011). Correctional officer perceptions of inmates and overall job satisfaction. *Journal of Crime and Justice*, 34, 81-102. <https://doi.org/10.1080/0735648X.2011.580515>.

Coelho, F. A. Jr, & Faiad, C. (2012). Evidências de Validade da Escala de Satisfação no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 11(1), 111-121. Recuperado em 12 de fevereiro de 2019 de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712012000100011.

Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: a review and critique of theory, research, and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28. https://doi.org/10.1057/9781137310651_1

Comissão Parlamentar de Inquérito destinada a investigar a realidade do Sistema Carcerário Brasileiro (2017). *CPI: Sistema Carcerário Brasileiro: relatório final*. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, Edições Câmara.

Cullen, F.T., Link, G. B., Wolfe, N.T., & Frank, J. (1985). The social dimensions of correctional officer stress. *Justice Quarterly*, 2(4), 505-533. <https://doi.org/10.1080/07418828500088711>.

Dewe, P. J., & Cooper, C. L. (2021) *Work and stress: a research overview*. London: Routledge.

Ellison, J. M., & Caudill, J. W. (2020). Working on local times: testing the job-demand-control-support model of stress with jail officers. *Journal of Criminal Justice*, 70:101717. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2020.101717>.

Emenda constitucional, n. 104, de 4 de dezembro de 2019. Altera o inciso XIV do caput do art. 21, o § 4º do art. 32 e o art. 144 da Constituição Federal, para criar as polícias penais federal, estaduais e distrital. Recuperado em 04 de março de 2022 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc104.htm#art1.

- Fagundes, E. de F., Costa, J. C. da, & Moreira, T. A. S. (2017). Qualidade de Vida no Trabalho: o caso dos agentes penitenciários em um Centro de Detenção Provisória do Rio Grande do Norte. *Research, Society and Development*, 5(2), 109-123. <https://doi.org/10.17648/rsd-v5i2.101>
- Fernandes, R., Silvany, A., Sena, G., Leal, A., Pouillard, C., & Costa, F. (2002) Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da Região Metropolitana de Salvador, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 18, 807-816. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2002000300024>.
- Ferreira, M. C., Milfont, T., Silva, A. P., Fernandes, H. A., Almeida, S. P., & Mendonça, H. (2015). Escala para avaliação de estressores psicossociais no contexto laboral. *psicologia: reflexão e crítica*, 28 (2), 340-349. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528214>.
- Figueiró, R., & Dimenstein, M. (2018). Controle a céu aberto: medo e processos de subjetivação no cotidiano de agentes penitenciários. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38, 131-143. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000212193>.
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC Public Health*, 13, 1-13. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-82>.
- Goebel, D., K. & Carlotto, M. S. (2019). Predictores sociodemográficos, laborales y psicosociales del Síndrome de Burnout en docentes de educación a distancia. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 37(2), 295–311. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.6886>.
- Gomes, S. J. (2023). Trabalho e saúde nos estabelecimentos prisionais baianos: as relações entre estresse e liderança. *Revista Brasileira de Segurança Pública.*, 17(2), 106-123. <https://doi.org/10.31060/rbsp.2023.v17.n2.1550>.
- Hogan, N., Lambert, E., Jenkins, M., & Hall, D. (2009). The impact of job characteristics on private prison staff: why management should care. *American Journal of Criminal Justice*, 34, 151–165. <https://doi.org/10.1007/s12103-009-9060-8>.
- Jesus, S. R., Felipe, A. M., & Silva, Y. V. (2021). Vulnerabilidade ao estresse entre agentes de segurança penitenciários. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 41, 1-18. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003197193>.
- Kinman, G., Clements A. J., & Hart, J. (2016). Work-related wellbeing in UK prison officers: a benchmarking approach. *International Journal of Workplace Health Management*, 9, 3, 290–307. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-09-2015-0054>.
- Limongi França, A. C; Rodrigues, A. L. (2013). *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. (4. ed.) São Paulo: Atlas.
- Lourenço, L. C. (2010). Batendo a tranca: impactos do encarceramento em agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte. *Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, 3, 11-31. Recuperado em 05 de abril de 2018 de <https://revistas.ufrj.br/index.php/dilemas/article/view/7181>.
- Maekawa, L. S., Côrrea, P. N. S. A., Araújo, S. A., Carvalho, M. T. M., Silva, R. J., & Alves, M. G. (2020). Estresse em agentes penitenciários de um presídio do interior de Minas Gerais. *Psicologia e Saúde em Debate*, 6 (2), 373-387. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V6N2A25>.

Mahfood, V. W., Pollock, W., & Longmire, D. (2013). Leave it at the gate: job stress and satisfaction in correctional staff. *Criminal Justice Studies*, 26(3), 308-325. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2012.730997>.

Marques, G. S., Giongo, C. R., & Ruckert, C. (2018). Saúde mental de agentes penitenciários no Brasil: uma revisão sistemática da literatura. *Diálogos*, 38, 89-98. <https://doi.org/10.18316/dialogo.v0i38.4202>.

Miller, O., Bruenig, D., & Shakespeare-Finch, J. (2024). "The job changes you": a reflexive thematic analysis of Australian correctional officer mental health. *Journal of Crime and Justice*, 47, 404-420. <https://doi.org/10.1080/0735648X.2023.2282970>.

Ministério da Justiça e Segurança Pública. Secretaria Nacional de Políticas Penais. *Sistema Nacional de Informações Penais (SISDEPEN): julho a dezembro de 2024* (2025). 17º ciclo. Brasília, DF. Recuperado em 12 de abril de 2025 de: <https://www.gov.br/senappen/pt-br/servicos/sisdepen/relatorios/relipen/relipen-2o- semestre-de-2024.pdf>.

Nascimento, F. E. M. (2022). De carcereiro a policial penal: entre nomenclaturas, imagem social e atribuições. *Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, 15, 883-910. <https://doi.org/10.4322/dilemas.v15n3.46146>.

Noda, A. F., Schepp, C. da R., Duarte, D. dos S., Silveira, L. C. da, Saraiva, M. M., & Lopes, M. J. (2023). Transtornos mentais e a atividade do policial penal. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 9(3), 1163-1174. <https://doi.org/10.51891/rease.v9i3.8925>.

Oliveira, V. N., Ribeiro, L., & Bastos, L. (2015). Os agentes penitenciários em Minas Gerais: quem são e como percebem sua atividade. *Revista Sistema Penal & Violência*, 7, 175-192. DOI: <https://doi.org/10.15448/2177-6784.2015.2.21891>

Resolução nº 9, de 13 de novembro de 2009 do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária do Departamento Penitenciário Nacional. Dispõe sobre a exigência mínima de presos por agentes em estabelecimentos penais destinados a presos provisórios e em regime fechado. Recuperado em 30 de julho de 2021 de: <https://www.gov.br/depen/pt-br/composicao/cnppc/resolucoes/2009/resolucao-no-9-de-13-de-novembro-de-2009.pdf/view>.

Rhineberger-Dunn, G., & Mack, K. Y. (2020). The impact of individual factors, job characteristics, and organizational variables on job stress and job satisfaction among community corrections staff. *Criminal Justice Review*, 45(4), 464-483. <https://doi.org/10.1177/0734016820927077>.

Ricciardelli, R., Johnston, M. S., & Mario, B. (2024). The moral impacts of organizational stress on correctional officers. *Criminal Justice Review*, 1-20. <https://doi.org/10.1177/07340168241256348>.

Rudnicki, D., Schäfer, G., & Silva, J. (2017). As máculas da prisão: estigma e discriminação das agentes penitenciárias. *Revista Direito GV*, 13, 608-627. <https://doi.org/10.1590/2317-6172201724>.

Rumin, C. R. (2006). Sofrimento na vigilância prisional: o trabalho e a atenção em saúde mental. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 26, 570-581. Recuperado em 30 de julho de 2021 de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932006000400005.

- Senol-Durak, E. Durak, M., & Gençöz, T. (2006). Development of work stress scale for correctional officers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 16(1), 157-168. <https://doi.org/10.1007/s10926-005-9006-z>.
- Schabbach, L. M. (2020). A militarização dos presídios brasileiros. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, 32(1), 227-245. DOI: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2020.156940>.
- Schwartz, J. A., Granger, D. A., Calvi, J. L., Jodis, C. A., & Steiner, B. (2023). The implications of stress among correctional officers: a summary of the risks and promising intervention strategies. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 1-22. <https://doi.org/10.1177/0306624X231213316>.
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Tschiedel, R. M. (2012) *O trabalho prisional e suas implicações na saúde mental dos agentes de segurança penitenciária* (Dissertação de mestrado). Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, RS, Brasil.
- Walters, G. D. (2022). Getting to the source: how inmates and other staff contribute to correctional officer stress. *Journal of Crime and Justice*, 45, 73-86. <https://doi.org/10.1080/0735648X.2020.1862696>.