

Stresse ocupacional em forças de segurança: Um estudo comparativo

HELENA GONÇALO ()*

*A. RUI GOMES (**)*

FERNANDO BARBOSA ()*

*JORGE AFONSO (**)*

O domínio do stresse tem vindo a receber cada vez maior importância, não apenas junto do público em geral, mas também da comunidade científica (Cooper, Dewe, & O’Driscoll, 2001). Muito embora este fenómeno possa surgir a partir de situações vulgares do quotidiano, é cada vez mais aceite a ideia de que o stresse tende a tornar-se mais significativo quando associado ao trabalho (Gomes, 2006a). Desta forma, tem-se procurado investigar as principais causas e consequências do stresse ocupacional bem como as relações estabelecidas com variáveis individuais (ex.: personalidade, estilos de “coping”, etc.) e laborais (ex.: satisfação, comprometimento e eficácia organizacional, etc.). Com efeito, o stresse profissional pode levar a sérios custos no plano pessoal, familiar, social e organizacional, representado exemplos deste último caso o absentismo, a produtividade reduzida, os acidentes de trabalho e as despesas médicas (Cartwright & Cooper, 1997). Adicionalmente,

um aspecto preocupante relaciona-se com o facto das mudanças verificadas no mercado de trabalho apontarem para um progressivo crescimento das fontes de tensão profissionais, manifestadas pela crescente sobrecarga de trabalho associada à precariedade das contratações e à redução das regalias dos trabalhadores (Maslach & Leiter, 1997; Serra, 1999).

No caso das forças de segurança, existem indicações sobre a relação entre os sintomas de stresse e o contexto profissional fazendo, por isso, sentido avaliar a sua prevalência e características específicas (Jex & Crossley, 2005; Malach-Pines & Keinan, 2006; Moon & Maxwell, 2004). Alguns autores vão ainda mais longe, ao apontarem a actividade destes profissionais como uma das mais stressantes do mundo (Dantzer, 1987; Selye, 1984). Para tal, contribui o facto das suas funções incluírem, para além das fontes de pressão de outras ocupações (e.g., trabalho por turnos, o excesso de horas de trabalho, etc.), uma área de tensão específica à sua actividade: o risco de vida para o próprio e para os outros. Com efeito, a literatura tem referenciado, como um dos principais factores de stresse associados à natureza das tarefas das forças de segurança pública, a exposição a situações potencialmente traumáticas e emocionalmente exigentes como,

(*) Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Rua Dr. Manuel Pereira da Silva, 4200-392 Porto, Portugal.

(**) Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Campus de Gualter, 4710-057 Braga, Portugal; e-mail: rgomes@iep.uminho.pt.

por exemplo, os casos de violência e confronto físico, o testemunho de acidentes, os incidentes com armas, a presença em tribunais e o contacto diário com os cidadãos (Afonso & Gomes, 2009; Burke & Mikkelsen, 2006; Kohan & Mazmanian, 2003; Kop, Euwema, & Schaufeli, 1999).

Ainda assim, de acordo com Malach-Pines e Keinan (2006), são os factores organizacionais que os profissionais das forças de segurança pública mais referem como indutores de pressão. Entre eles, podemos destacar a estrutura organizacional militarista, hierárquica e altamente burocrática da força policial, a falta de apoio por parte das chefias e da administração e as poucas oportunidades de progressão na carreira.

Para além destes stressores intrínsecos à profissão e organizacionais, existem ainda alguns factores externos que tornam o trabalho das forças de segurança pública especialmente exigente, como sejam, os conflitos entre as exigências laborais e familiares, a atitude negativa e de desconfiança da comunidade e dos meios de comunicação social e um sistema judicial punitivo perspectivado como tolerante para com os criminosos (Malach-Pines & Keinan, 2006; Thompson, Kirk, & Brown, 2005).

Ao nível do contexto prisional, também existem indicações sobre o facto de representar um local onde os factores geradores de stress e “burnout” (esgotamento) abundam (Garland, 2004; Gonçalves & Neves, 2005; Gonçalves & Vieira, 2005; Moon & Maxwell, 2004; Morgan, Van Haveren, & Pearson, 2002; Schaufeli & Peeters, 2000; Shelby, Stoddart, & Taylor, 2001).

Mais concretamente, a literatura tem vindo a realçar pelo menos quatro domínios de pressão laboral. Desde logo, o próprio clima de trabalho, uma vez que este assume características únicas, combinando a necessidade de rotina e “monotonia” nas actividades diárias com a possibilidade de hostilidade e violência por parte dos reclusos (Hernández-Martín, Fernández-Calvo, Ramos, & Contador, 2006). Por outro lado, estes profissionais vêem-se confrontados com conflitos entre os seus papéis laborais, já que devem ocupar-se de tarefas de custódia, vigilância e retenção, em simultâneo com a sua função de educação e socialização dos reclusos (Cantissano & Dominguez, 2005; Lopez-Coira, 1992; Schaufeli & Peeters, 2000). Num outro sentido,

as características ambientais dos locais de trabalho (e.g., sobrelotação, ruído, ambiente pouco arejado, etc.) também contribuem para a sensação de se estar num local pouco aprazível e desumanizado (Silva & Gonçalves, 1999). Finalmente, as atitudes negativas da comunidade e da comunicação social face ao estatuto do profissional de guarda prisional parecem constituir um factor importante na vivência laboral negativa destes trabalhadores (Keinan & Malach-Pines, 2007).

Como resultado da exposição a estas potenciais áreas de stress, tanto por parte dos profissionais de segurança pública como do sistema prisional, podem ser identificadas reacções de índole física (e.g., doenças cardiovasculares, problemas de estômago, doenças psicossomáticas, níveis elevados de cortisol, colesterol e pressão sanguínea), psicológica (e.g., cinismo, raiva, indiferença, baixa satisfação laboral, desordens de ajustamento e de stress pós-traumático) e comportamental (e.g., declínio da qualidade no desempenho profissional, agressividade, absentismo, abuso de drogas e, mesmo, tentativas de suicídio) (Abdollahi, 2002; Carlier, Lamberts, & Gersons, 2000; Keinan & Malach-Pines, 2007; Pines & Keinan, 2005; Stephens, Long, & Flett, 1999; Violanti et al., 2006). A título ilustrativo, Chambel e Oliveira-Cruz (2008), num estudo com militares portugueses inseridos numa missão de paz, observaram que a ausência de reciprocidade entre aquilo que estes profissionais esperam do seu trabalho e aquilo que lhes é fornecido pela organização militar tem efeitos negativos a vários níveis, desde o bem-estar pessoal, o desenvolvimento do “burnout” e a diminuição dos sentimentos de “engagement” (comprometimento). Na prática, estes dados alertam-nos para a importância da manutenção dos “contratos psicológicos” estabelecidos entre o indivíduo e a sua organização, sob pena de comprometer os sentimentos de reciprocidade entre as duas partes.

Apesar da importância que o tema do stress ocupacional assume nas forças de segurança, tanto para o indivíduo em particular como para a sociedade em geral, verifica-se ainda uma significativa insuficiência de trabalhos centrados nesta população (Neveu, 2007). A título de

exemplo, Shaufeli e Enzemann (1998) encaram com surpresa o reduzido número de investigações sobre o “burnout” em forças policiais, já que esta síndrome se assume como uma das variáveis psicológicas mais associadas aos problemas no trabalho.

Neste sentido, este trabalho analisa a problemática do stresse ocupacional em duas forças de segurança (prisional e pública) procurando oferecer algumas indicações sobre as diferenças no exercício destas actividades do ponto de vista do stresse ocupacional. Tal como refere Brough (2004), assiste-se a uma escassez de investigações que comparem o bem-estar de profissionais de diferentes ocupações altamente stressantes (como as forças policiais). A maior utilidade deste tipo de trabalhos residirá na análise do efeito do stresse de acordo com o contexto específico de exercício laboral.

Apesar de podermos encontrar algumas indicações acerca das diferenças nos níveis de stresse em ambas as profissões (Keinan & Maslach-Pines, 2007), não existem dados suficientes na literatura que nos permitam formular hipóteses que sustentem adequadamente estas diferenças e que esclareçam a importância dos aspectos pessoais e profissionais na experiência de stresse. Neste sentido, optámos neste estudo por analisar de um modo descritivo, correlacional e comparativo a natureza das funções exercidas pelos profissionais de segurança pública e prisional.

Os trabalhos de campo foram realizados separadamente nas duas amostras de participantes, em períodos temporais semelhantes (mesmo ano civil), efectuando-se a junção dos dados de ambos os estudos para efeitos deste trabalho.

Ambos os estudos procuraram seguir, do ponto de vista conceptual e metodológico, as indicações de Hart, Wearing, e Headey (1995) ao sugerirem que o problema do stresse ocupacional nas forças de segurança será melhor compreendido se forem tidas em consideração variáveis de cariz individual, laboral e organizacional. Desta forma, procurámos abordar o tema do stresse ocupacional de uma forma abrangente, incluindo a relação com variáveis psicológicas (e.g., “burnout”, satisfação com a vida), ocupacionais (e.g., satisfação profissional) e organiza-

cionais (e.g., comprometimento relativamente ao local de trabalho).

Assim sendo, o trabalho levado a cabo pretendeu atingir os seguintes objectivos:

- a) Examinar a frequência e prevalência de variáveis psicológicas, ocupacionais e organizacionais associadas ao exercício profissional dos participantes (e.g., nível global de stresse, “burnout”, satisfação profissional e desejo de abandonar a profissão);
- b) Analisar as associações entre as variáveis em estudo;
- c) Observar as diferenças entre os grupos de profissionais a exercerem em contexto prisional e público em termos das variáveis psicológicas avaliadas; e
- d) Identificar a importância de variáveis pessoais e profissionais na distinção da experiência profissional em ambas as forças de segurança.

MÉTODO

Amostra

Nas forças de segurança pública participaram 95 profissionais, enquanto que nas forças de segurança prisional foram incluídos 237 profissionais. Todos os participantes exerciam as suas funções na zona Norte do país. As principais características pessoais e profissionais de ambas as amostras são descritas no Quadro 1.

Instrumentos e medidas

Foi administrado a todos os profissionais um conjunto de instrumentos destinados a obter informações acerca das variáveis em análise neste estudo.

Questionário demográfico. Este instrumento, para além de obter informações acerca do sexo, idade, estado civil e número de filhos, recolheu dados relativamente à formação académica, bem como às características e condições gerais de trabalho (e.g., contexto de acção, categoria profissional, funções desempenhadas, experiência profissional e horas de trabalho por semana);

QUADRO 1

Características pessoais e profissionais da amostra (N=332)

Variável	Forças de segurança prisional			Forças de segurança pública		
	n (%)	M (DP)	Min.-Máx.	n (%)	M (DP)	Min.-Máx.
Sexo						
Masculino	228 (96.2)			90 (94.7)		
Feminino	9 (3.8)			5 (5.3)		
Idade		37.7 (7.92)	28-63		37.4 (10.27)	22-54
Estado civil						
Solteiros	36 (15.2)			30 (31.9)		
Casados	182 (76.8)			60 (63.8)		
Divorciados	16 (6.8)			4 (4.3)		
Anos de experiência		8.4 (3.89)	1-28		8.4 (8.43)	1-27
N.º horas trab. / semana		55.2 (10.21)	8-96		48.1 (7.08)	25-70

Nível Global de Stresse (NGS). Trata-se de uma medida desenvolvida a partir dos trabalhos originais de Kyriacou e Sutcliffe (1978). O instrumento é representado por um único item, avaliando a percepção dos participantes face ao nível geral de stresse que sentem na sua actividade profissional (Gomes, Melo, & Cruz, 2000). A escala de resposta é de cinco pontos, desde o zero (Nenhum stresse) até ao quatro (Elevado stresse), dando-nos indicações acerca do modo como cada profissional percebe a sua actividade laboral;

Inventário de “Burnout” de Maslach – Versão Geral (IBM-VG). Trata-se da versão traduzida e adaptada por Gomes (2007) a partir dos trabalhos originais de Maslach, Jackson, e Leiter (1996) e Schaufeli, Leiter, Maslach, e Jackson (1996). Este instrumento foi desenvolvido com o objectivo de avaliar os níveis de “burnout” evidenciados por trabalhadores não incluídos nas tradicionais profissões de ajuda da área da saúde. Assim sendo, o IBM-VG é um instrumento de auto-registo acerca dos sentimentos relacionados com o trabalho, distribuindo-se por três dimensões: (i) exaustão emocional: analisa os sentimentos de sobrecarga e exaustão emocional devido às exigências do trabalho (e.g., sensação de esgotamento com o trabalho); (ii) cinismo: pretende medir as respostas de indiferença e as atitudes de distanciamento relativamente ao trabalho (e.g., dúvidas acerca da importância e interesse da profissão) e (iii) eficácia profissional: usada para avaliar as

expectativas de eficácia dos profissionais relativamente ao trabalho (e.g., sentimentos positivos acerca da capacidade pessoal para resolver os problemas). O inventário é constituído por 16 afirmações, distribuídas pelas três subescalas referidas, sendo os itens respondidos numa escala tipo “Likert” de sete pontos (0=Nunca; 6=Todos os dias). A pontuação é obtida através da soma dos itens de cada dimensão, dividindo-se depois o valor encontrado pelo número de itens que constituem cada subescala. Assim, os resultados totais podem variar entre um mínimo de zero e um máximo de seis. O valor máximo reflecte elevados índices de exaustão emocional, cinismo e eficácia profissional. A interpretação dos resultados deve ser efectuada de um modo parcial, em cada subescala, sendo estas consideradas isoladamente e não através de uma combinação dos valores num único valor/factor global (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Neste sentido, elevados níveis de “burnout” estão associados a maiores “scores” de exaustão emocional e cinismo, mas também a baixos “scores” de eficácia profissional. Mais à frente neste trabalho, apresentamos os critérios de cálculo dos valores de “burnout” em cada uma das três dimensões;

Escala de Comprometimento Organizacional (ECO). Este instrumento foi traduzido e adaptado por Gomes (2006b) a partir dos trabalhos originais de Mowday, Steers, e Porter (1979). A escala visa avaliar os sentimentos, atitudes e valores positivos assumidos pelos profissionais

relativamente ao seu local de trabalho (e.g., sentimento de orgulho por fazer parte da organização em causa, disponibilidade para fazer sacrifícios pessoais em nome da organização, etc.). A versão original é constituída por quinze itens sendo, no entanto, possível utilizar apenas nove itens de modo a extrair o factor original avaliado pelo instrumento (ver Mowday, Porter, & Steers, 1982). Os itens são respondidos numa escala tipo “Likert” de cinco pontos (1=Discordo totalmente; 5=Concordo totalmente), extraindo-se um “score” total resultante da soma das pontuações obtidas, dividindo-se depois o valor encontrado pelo número de itens da escala;

Escala de Satisfação com a Vida (ESV). Este instrumento foi traduzido e adaptado por Neto (1993, 1999) a partir dos trabalhos originais de Diener, Emmons, Larsen, e Griffin (1985). A escala tem por objectivo avaliar a satisfação com a vida enquanto processo cognitivo (julgamento pessoal acerca da vida), assumindo-se que é mais relevante solicitar à pessoa uma análise global da sua vida do que efectuar uma avaliação da satisfação em domínios específicos da vida. O instrumento é constituído por cinco itens, apresentados num formato tipo “Likert” de cinco pontos (1=Discordo muito; 5=Concordo muito), solicitando-se aos indivíduos que avaliem a sua vida em geral (ex.: “as minhas condições de vida são excelentes”). A pontuação final é calculada através da soma dos valores obtidos em cada um dos cinco itens;

Escala de Satisfação e Realização (ESR): Este instrumento foi desenvolvido com o objectivo de avaliar os níveis de satisfação e realização profissional (Gomes, Melo, & Cruz, 2000) e teve por base instrumentos similares utilizados por Boice e Myers (1987), Rodolfá e Kraft (1988) e Thoresen, Miller, e Krauskopf (1989). Para este estudo, foram utilizadas três questões acerca da carreira e satisfação profissional, nomeadamente: (i) a vontade em optar pelo mesmo trabalho se os indivíduos tivessem uma nova oportunidade de escolher uma saída profissional (respostas numa escala dicotómica de “sim” e “não”); (ii) o nível de satisfação profissional actual; e (iii) o desejo de abandonar a profissão durante os próximos cinco anos. Estas últimas duas questões foram

apresentadas numa escala tipo “Likert” de seis pontos (1=Muito Baixo; 6=Muito Alto), significando os valores mais elevados nos diferentes itens maior satisfação profissional bem como um maior desejo de abandonar a profissão.

Procedimento

As investigações iniciaram-se com o pedido de autorização aos serviços responsáveis por ambas as forças de segurança, explicando-se os objectivos do estudo e os procedimentos a implementar na recolha, tratamento e divulgação dos dados. Após a anuência daquelas entidades, iniciou-se o trabalho de campo propriamente dito, contactando-se os responsáveis directos em cada local de trabalho.

No que diz respeito ao recrutamento dos participantes, o método de recolha de dados diferiu nos dois estudos de campo. Assim, no caso das forças de segurança pública a entrega e recolha dos dados foram efectuadas num único momento (em dia de instrução de modo a não interferir com o desenrolar normal do serviço), enquanto que no caso das forças de segurança prisional tivemos de adoptar mais um método de recolha, para além do directo. Assim, alguns participantes não puderam preencher o questionário no local de trabalho, devido a especificidades de serviço, levando o protocolo para casa. Após o preenchimento, foi disponibilizado um local próprio, com uma urna devidamente fechada, para o depósito do envelope. De qualquer modo, em ambos os casos foram apresentados os objectivos e implicações dos estudos, assegurando-se a participação voluntária, o anonimato e a confidencialidade das respostas. Apenas os participantes que anuíram a estas condições integraram as amostras. Assim sendo, o protocolo que englobava os instrumentos atrás referidos foi distribuído junto de 95 profissionais de segurança pública, tendo sido recebidos e considerados válidos para efeitos do presente estudo todos os questionários entregues (retorno de 100%). No caso, das forças de segurança prisional, foram distribuídos 380 protocolos e recolhidos 238, o que perfaz uma taxa de retorno de 62.6%.

RESULTADOS

Antes de realizarmos as análises comparativas entre os grupos profissionais, testámos a estrutura factorial dos instrumentos, recorrendo a análises de componentes principais, sem pré-definição do número de factores, através da rotação ortogonal. De igual modo, observámos os índices de consistência interna das subescalas (“alpha” de Cronbach). As análises foram efectuadas separadamente nas duas amostras, testando-se cada um dos instrumentos nos dois grupos profissionais. De um modo geral, os resultados encontrados reflectiram as estruturas originais dos instrumentos e os valores de consistência interna foram muito aceitáveis, situando-se acima do valor de .70 (ver Quadro 2). No entanto, dois aspectos merecem ser realçados pela negativa. Em primeiro lugar, a dimensão do cinismo da IBM-VG teve um valor de “alpha” relativamente baixo na amostra das forças de segurança pública ($\alpha=.64$) e perdeu um item em ambas as amostras. De facto, apesar do valor de “alpha” se encontrar abaixo do valor de .70 recomendado por Nunnally (1978), este resultado reflecte as mesmas dificuldades enunciadas pelos autores do instrumento (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996) bem como noutros estudos (ver Leiter & Durup, 1996). Neste sentido, optámos por manter a subescala nas análises subsequentes deste estudo alertando-se, no entanto, para o valor verificado. Em segundo lugar, a escala de comprometimento organizacional também ficou melhor organizada sem um dos itens na amostra de segurança pública. Dado o facto do valor de “alpha” ser muito aceitável, também optámos por manter a escala nas análises subsequentes.

Estatísticas descritivas e associações entre as variáveis

Começando pelo “nível global de stresse”, encontrámos valores relativamente próximos entre ambas as amostras quando efectuámos uma junção dos valores “bastante” e “elevado” da escala “Likert”. Assim, 50% dos profissionais de segurança pública e 59% dos profissionais de segurança prisional perceberam a sua profissão como muito stressante.

Relativamente aos níveis de esgotamento, utilizámos as indicações sugeridas por Shirom (1989) para calcular os valores problemáticos em cada uma das três facetas do “burnout”. Neste caso, o autor propõe a utilização dos valores da escala “Likert” como referência para estabelecer os “pontos” de corte das três escalas, sugerindo dois critérios de cálculo alternativos, um menos restritivo (valor igual ou superior à frequência “algumas vezes por mês” na escala “Likert”) e outro mais conservador (valor igual ou superior à frequência “algumas vezes por semana” na escala “Likert”). No nosso caso, procurámos adoptar um critério intermédio que conciliasse estes dois, assumindo-se como valor de corte a frequência “uma vez por semana” da escala “Likert” para as dimensões de exaustão emocional e cinismo e “uma vez por mês” para a dimensão eficácia profissional (recordamos que nesta última dimensão a leitura dos resultados deve ser efectuada em sentido inverso, ou seja, valores menos elevados na escala significam menor sentimento de eficácia profissional). Começando pelos valores encontrados na dimensão de exaustão emocional, 25.5% ($n=60$) das forças de segurança prisional e 11.8% das forças de segurança pública ($n=11$) apresentaram problemas nesta dimensão. Por outro lado, 20.9% das forças de segurança prisional ($n=49$) e 6.5% das forças de segurança pública ($n=6$) evidenciaram dificuldades ao nível do cinismo. Na terceira faceta deste instrumento, 3.4% das forças de segurança prisional ($n=8$) e 7.6% das forças de segurança pública ($n=7$) assumiram baixa percepção de eficácia profissional. Numa análise conjunta da ocorrência de “burnout” nas três dimensões avaliadas pelo instrumento, nenhum dos profissionais a exercer em contextos públicos demonstrou concomitantemente índices problemáticos nas três facetas, enquanto na amostra dos profissionais em contextos prisionais apenas um dos participantes reuniu as condições para “burnout” pleno.

Quanto aos indicadores de satisfação profissional, alguns dados merecem ser destacados. Em primeiro lugar, registre-se o facto de 47.7% dos profissionais de segurança prisional e 24.2% dos profissionais de segurança pública afirmarem que não voltariam a escolher a mesma saída profissional se tivessem uma nova oportunidade de optar por uma actividade laboral. No que diz respeito à satisfação profissional, verificou-se

que 18.5% dos profissionais de segurança prisional e 7.4% dos profissionais de segurança pública se mostraram bastante insatisfeitos com a profissão, enquanto 22.8% dos profissionais de segurança prisional e 36.9% dos profissionais de segurança pública estão bastante satisfeitos com a sua actividade (a satisfação moderada é a característica mais comum dos participantes de ambas as amostras). No caso do desejo de abandonar a profissão, os valores são muito baixos para a maioria dos indivíduos (54.8% dos profissionais de segurança prisional e 70.5% dos profissionais de segurança pública) e muito altos para um menor número de participantes (19.4% dos profissionais de segurança prisional e 8.5% dos profissionais de segurança pública).

Os valores médios e desvio-padrão de todas estas variáveis podem ser encontrados no Quadro 2.

Por último, as análises das associações existentes entre as variáveis em estudo foram realizadas através do cálculo dos coeficientes de correlação de Pearson, descrevendo-se os valores encontrados no Quadro 2. Numa análise global dos resultados, pode verificar-se uma correspondência entre a “direcção” das relações obtidas nas variáveis avaliadas em ambas as amostras. No entanto, a “força” das relações observadas é, em vários casos, mais evidente na amostra das forças de segurança prisional. De qualquer modo, as relações entre as variáveis foram no sentido esperado, uma vez que as facetas mais “indesejáveis” (e.g., nível global de stresse, exaustão emocional, cinismo e desejo de abandonar a profissão) associaram-se negativamente às áreas mais “desejáveis” (e.g., expectativas de eficácia profissional, comprometimento organizacional, satisfação com a vida e satisfação profissional). Algumas excepções a este padrão de resultados foram encontradas na amostra das forças de segurança pública, devido ao facto de não se terem registado valores significativos em algumas das associações. Um dos casos mais interessantes prende-se com o facto do nível global de stresse, exaustão emocional, cinismo, satisfação com a vida e satisfação profissional não terem assumido qualquer relação com a percepção de eficácia profissional, sugerindo-se, assim, que esta dimensão foi mais “sensível” aos aspectos organizacionais do trabalho do que aos individuais, uma vez que a eficácia se correlacionou positiva-

mente com o comprometimento organizacional e negativamente com o desejo de abandonar a profissão.

Diferenças entre os grupos profissionais nas dimensões avaliadas

Nesta etapa do estudo, efectuámos dois tipos de análises principais. Por um lado, analisámos a existência de diferenças entre os grupos profissionais nas variáveis psicológicas avaliadas, utilizando-se análises de variância univariadas (nos instrumentos unidimensionais) e multivariadas (nos instrumentos multidimensionais). Por outro lado, dividimos as amostras em função de algumas características pessoais e profissionais e testámos separadamente a existência de diferenças entre ambos os grupos, usando-se análises de variância univariadas. Neste último caso, procurámos sempre obter o máximo de equivalência nos participantes incluídos nos subgrupos, garantindo-se valores mínimos aproximados de 30 pessoas em cada comparação realizada. Foi esta razão que justificou o facto de algumas dimensões, como as diferenças de sexo, não terem sido objecto de apreciação nas análises que se seguem.

Começando pela comparação entre os dois grupos profissionais em função das pontuações nos instrumentos de avaliação psicológica, verificou-se a existência de diferenças significativas em praticamente todas as variáveis (exceptuando o nível global de stresse) (ver Quadro 3). Assim, no que respeita ao Inventário de “Burnout” de Maslach, foram encontradas diferenças significativas entre os grupos [Wilks’ Lambda=.94, $F(3,324)=7.24$, $p<.001$], tendo os testes univariados demonstrado que os profissionais em contexto prisional assumiram maiores níveis de exaustão emocional e cinismo. Para o comprometimento organizacional e satisfação com a vida, também foram verificadas diferenças significativas entre os grupos, tendo os testes univariados evidenciado menores valores nestas duas dimensões nas forças de segurança prisional. Relativamente às subescalas da ESR, as diferenças foram significativas entre os grupos [Wilks’ Lambda=.95, $F(2,322)=8.50$, $p<.001$]. Os testes univariados apontaram menor satisfação profissional e maior desejo de abandonar a profissão nas forças de segurança prisional.

QUADRO 2

Média, desvio-padrão e correlações entre as variáveis em estudo

Variáveis	M	DP	Valores de									
			"Alpha"	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. NGS:	2.52	.70	—									
Nível global de stresse	(2.63)	(.86)	(—)	—								
2. IBM-VG:	1.68	1.35	.86	.48***	—							
Exaustão emocional	(2.57)	(1.65)	(.84)	(.48***)	—							
3. IBM-VG:	1.53	1.39	.64	.25*	.53***	—						
Cinismo	(2.21)	(1.71)	(.80)	(.29***)	(.66***)	—						
4. IBM-VG:	4.69	1.43	.85	-.12	.08	.04	—					
Eficácia profissional	(4.63)	(1.15)	(.80)	(-.21**)	(-.28***)	(-.24***)	—					
5. ECO: Comprometi-	3.82	.77	.85	-.19	-.16	-.23*	.22*	—				
mento organizacional	(3.07)	(.91)	(.89)	(-.33***)	(-.57***)	(-.44***)	(.40***)	—				
6. ESV:	3.41	.85	.82	-.29**	-.30**	-.38***	.16	.52***	—			
Satisfação com a vida	(3.09)	(.85)	(.85)	(-.34***)	(-.43***)	(-.29***)	(.31***)	(.47***)	—			
7. ESR:	4.11	1.13	—	-.28**	-.40***	-.33**	.17	.43***	.42***	—		
Satisfação profissional	(3.56)	(1.23)	(—)	(-.32***)	(-.57***)	(-.53***)	(.40***)	(.66***)	(.46***)	—		
8. ESR: Desejo de	2.04	1.47	—	.22*	.27**	.43***	-.24*	-.17	-.08	-.29**	—	
abandonar a profissão	(2.68)	(1.73)	(—)	(.30***)	(.54***)	(.41***)	(-.28***)	(-.47***)	(-.34***)	(-.46***)	—	

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Entre parêntesis encontram-se os valores relativos às forças de segurança prisionais.

QUADRO 3

Média, desvio padrão e valores dos testes univariados nas dimensões em estudo: Diferenças em função do grupo profissional

Variável	Forças seg. prisionais		Forças seg. pública
	M (DP)	M (DP)	M (DP)
NGS: Nível global de stress	(n=226) 2.63 (.86)	(n=87) 2.52 (.70)	F(1,311) 1.16
IBM-VG: Exaustão emocional	(n=234) 2.56 (1.65)	(n=94) 1.68 (1.35)	F(1,326) 21.22***
IBM-VG: Cinismo	2.21 (1.71)	1.53 (1.39)	11.61**
IBM-VG: Eficácia profissional	4.63 (1.15)	4.69 (1.43)	.14
ECO: Comprometimento organizac.	(n=232) 3.07 (.91)	(n=94) 3.82 (.77)	F(1,324) 49.88***
ESV: Satisfação com a vida	(n=233) 3.09 (.85)	(n=94) 3.41 (.85)	F(1,325) 9.58**
ESR: Satisfação profissional	(n=232) 3.56 (1.23)	(n=93) 4.11 (1.13)	F(1,323) 13.93***
ESR: Desejo de abandonar profissão	2.66 (1.71)	2.02 (1.47)	9.96**

Nota. ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Quanto às diferenças em função das características demográficas, foram definidos os seguintes agrupamentos de comparação: solteiros, casados, até cinco anos de experiência, mais de cinco anos de experiência, até 45 horas de trabalho semanais e mais de 45 horas de trabalho semanais. O Quadro 4 indica as diferenças significativas encontradas em cada um dos grupos de comparação.

Assim, começando pelas diferenças entre solteiros, verificou-se que nas forças de segurança

prisonal existe maior exaustão, cinismo e desejo de abandonar a profissão e, inversamente, menor comprometimento e satisfação profissional do que nos profissionais de segurança pública solteiros. Quanto aos casados, temos um padrão semelhante de resultados, uma vez que no contexto prisional existe maior exaustão e cinismo e, pelo contrário, menor comprometimento organizacional, satisfação com a vida e satisfação profissional.

QUADRO 4

*Média, desvio padrão e valores dos testes univariados nas dimensões em estudo:
Diferenças entre subgrupos em função das variáveis demográficas*

Variável	Forças segurança prisionais		Forças segurança pública		F (g.l.)
	M (DP)	n	M (DP)	n	
Solteiros					
IBM-VG: Exaustão	2.85 (1.32)	36	1.61 (1.29)	30	14.69*** (1,64)
IBM-VG: Cinismo	2.59 (1.66)	36	1.34 (1.13)	30	12.20** (1,64)
ECO: Comprometimento organizac.	2.98 (.95)	35	3.55 (.64)	30	7.59** (1,63)
ESR: Satisfação profissional	3.44 (.94)	36	4.03 (.81)	30	7.29** (1,64)
ESR: Desejo de abandonar profissão	2.31 (1.28)	36	1.50 (.78)	30	9.05** (1,64)
Casados					
IBM-VG: Exaustão	2.51 (1.72)	181	1.71 (1.37)	59	10.54** (1,238)
IBM-VG: Cinismo	2.13 (1.69)	181	1.59 (1.52)	59	4.62* (1,238)
ECO: Comprometimento organizac.	3.11 (.91)	179	4.01 (.77)	59	47.36*** (1,236)
ESV: Satisfação com a vida	3.14 (.85)	179	3.58 (.86)	59	11.54** (1,236)
ESR: Satisfação profissional	3.63 (1.23)	179	4.17 (1.22)	58	8.69** (1,235)
Até 5 anos de experiência					
IBM-VG: Exaustão	2.41 (1.71)	40	1.62 (1.25)	47	6.08* (1,85)
IBM-VG: Cinismo	2.15 (1.64)	40	1.36 (1.17)	47	6.86* (1,85)
ECO: Comprometimento organizac.	3.13 (.94)	39	3.53 (.72)	47	5.04* (1,84)
ESR: Desejo de abandonar profissão	2.51 (1.65)	39	1.68 (1.07)	47	7.95** (1,84)
Mais de 5 anos de experiência					
IBM-VG: Exaustão	2.61 (1.62)	187	1.83 (1.47)	40	7.78** (1,225)
ECO: Comprometimento organizac.	3.04 (.91)	186	4.20 (.67)	40	57.83*** (1,224)
ESV: Satisfação com a vida	3.05 (.87)	187	3.59 (.94)	40	12.48*** (1,225)
ESR: Satisfação profissional	3.49 (1.28)	187	4.03 (1.29)	39	5.71* (1,224)
Mais de 45 horas de trabalho					
IBM-VG: Exaustão	2.69 (1.62)	200	1.47 (1.37)	61	28.49*** (1,259)
IBM-VG: Cinismo	2.31 (1.71)	199	1.39 (1.43)	61	14.54*** (1,258)
ECO: Comprometimento organizac.	3.01 (.92)	197	3.87 (.72)	61	44.89*** (1,256)
ESV: Satisfação com a vida	3.05 (.83)	198	3.40 (.82)	61	8.25** (1,257)
ESR: Satisfação profissional	3.49 (1.24)	198	4.15 (1.09)	60	13.77*** (1,256)
ESR: Desejo de abandonar profissão	2.78 (1.74)	199	1.77 (1.30)	61	17.47*** (1,258)

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

No que diz respeito às diferenças entre os profissionais que têm até cinco anos de experiência, observou-se que a exaustão, o cinismo e o desejo de abandonar o emprego é maior nos profissionais de segurança prisional, enquanto que o comprometimento organizacional é maior nos profissionais de segurança pública. Para aqueles que têm mais de cinco anos de experiência, verificou-se igualmente o facto da exaustão emocional ser maior nos profissionais em contexto prisional bem como o facto destes evidenciarem menor comprometimento, satisfação com a vida e satisfação profissional.

Por fim, quando se dividiram as amostras de acordo com o número de horas de trabalho, não se observaram diferenças significativas entre os grupos que trabalhavam até 45 horas por semana. No entanto, a distinção entre os

profissionais com mais de 45 horas de trabalho já revelou várias diferenças significativas. Assim, os profissionais de segurança prisional manifestaram valores mais elevados de exaustão, cinismo e desejo de abandonar a profissão e valores mais reduzidos de comprometimento organizacional, satisfação com a vida e satisfação profissional.

DISCUSSÃO

Um dos principais dados a reter nos resultados apresentados prende-se com o facto dos profissionais das forças de segurança prisional relatarem uma experiência profissional mais negativa relativamente aos seus colegas das forças de segurança pública. De facto, e exceptuando o nível global de stresse e a dimensão da eficácia

profissional do IBM-VG, onde não se registaram diferenças entre os grupos, verificaram-se, nos restantes domínios em análise, valores menos positivos nos guardas prisionais, nomeadamente, maior exaustão emocional, cinismo e desejo de abandonar a profissão e, inversamente, menor comprometimento organizacional, satisfação com a vida e satisfação profissional.

Analisando em maior detalhe os resultados, alguns aspectos merecem ser destacados. Desde logo, a experiência de stresse sugere que a maioria dos participantes sente níveis muito significativos de pressão e tensão, comprovando-se assim a relevância de estudar este tema nestas classes profissionais (frequências a oscilar entre os 50 e os 60%). Estes valores estão de acordo com os obtidos noutros estudos (Malach-Pines & Keinan, 2006; Moon & Maxwell, 2004), sendo apenas de destacar o facto de não termos encontrado diferenças nesta dimensão entre os dois grupos em análise, isto apesar de os profissionais em contexto prisional perceberem níveis mais acentuados de stresse ocupacional. De facto, Keinan e Malach-Pines (2007) compararam o nível de stresse em duas amostras de profissionais de segurança e constataram que os funcionários que trabalhavam em contexto prisional apresentavam valores significativamente mais elevados de stresse do que os que exerciam em contexto de segurança pública. No que concerne ao “burnout”, o aspecto mais saliente prende-se com o facto de ser a dimensão de exaustão emocional a mais elevada em ambas as amostras, seguida do cinismo com valores muito consideráveis na amostra de profissionais de segurança prisional. Curiosamente, a faceta da percepção de eficácia profissional parece não acompanhar os resultados das outras dimensões da escala de “burnout”. Este padrão de resultados foi igualmente relatado por Lee e Ashforth (1993), tendo sido avançada como hipótese explicadora o facto do trabalho das forças de segurança ser realizado num clima laboral altamente burocrático, hierárquico e com normas rígidas, acabando por evitar os sentimentos de ineficácia, devido à diminuição de expectativas positivas de mudança por parte dos profissionais e à falta de autonomia e controlo que, apesar de reduzirem os sentimentos de gratificação e realização

pessoal, não parecem implicar uma diminuição no sentimento de eficácia profissional. Neste sentido, os dados do nosso estudo encontram maior conformidade na posição que tem vindo a ser assumida por alguns autores sobre o facto do “burnout” parecer ser melhor entendido pelas dimensões de exaustão emocional e cinismo (ou despersonalização, consoante as escalas utilizadas), assumindo as expectativas de eficácia profissional um carácter independente no entendimento deste fenómeno (Cordes & Dougherty, 1993; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Seja como for, os valores elevados encontrados nas dimensões de exaustão emocional (ambas as amostras) e cinismo (no caso dos profissionais de segurança prisional) confirmam parcialmente outros estudos onde se observaram valores problemáticos nas três áreas do “burnout” (Cantisano & Domínguez, 2005; Hernández-Martín et al., 2006; Keinan & Malach-Pines, 2007; Neveu, 2007; Sotomayor & Pombar, 2005). Já no que diz respeito aos indicadores de satisfação profissional, um dos aspectos mais significativos prende-se com o facto de quase metade dos profissionais de segurança prisional manifestarem que não voltariam a escolher a mesma ocupação se tivessem uma nova oportunidade de escolher uma saída profissional, existindo também uma percentagem assinalável de profissionais bastante insatisfeitos com o seu trabalho. Curiosamente, este padrão de resultados foi também observado noutros estudos realizados com guardas prisionais (Cantisano & Domínguez, 2005), enquanto que os valores encontrados nas forças de segurança pública (com maior satisfação profissional e menor desejo de abandonar a profissão) também foram relatados noutros trabalhos (ver Maslach-Pines & Keinan, 2006).

Quanto às diferenças entre os subgrupos das duas amostras, constatou-se que as forças de segurança prisional assumiram, em praticamente todos os casos analisados, vivências laborais mais negativas. Não deixa de ser significativo que, independentemente do estado civil, experiência profissional e horário de trabalho, sejam sempre os guardas prisionais a evidenciarem maior “burnout” e desejo de abandonar a profissão, em paralelo com menor comprome-

timento organizacional, satisfação com a vida e satisfação profissional. A única exceção a estes resultados prendeu-se com a comparação entre profissionais a trabalharem até 45 horas semanais, sugerindo, assim, a importância que esta medida de organização laboral poderá ter no amenizar destas diferenças tão indesejáveis.

As análises das correlações entre as variáveis em estudo ajudam a explicar estes resultados. De facto, constatou-se que, no caso dos participantes a exercerem em contexto prisional, todas as variáveis se correlacionam significativamente entre si e no sentido esperado, isto é, quanto mais stresse, exaustão emocional, cinismo e desejo de abandonar o trabalho, menor sentimento de eficácia profissional, comprometimento organizacional e satisfação com a vida e com o trabalho. Já no caso das forças de segurança pública, apesar das associações assumirem este mesmo sentido, verificou-se que nem todas elas apresentaram valores de relevo estatístico.

A razão de ser do facto das forças de segurança prisional assumirem vivências pessoais e profissionais mais desfavoráveis tem vindo a ser explorada na investigação nacional e internacional. De facto, para além dos factores de risco que tornam estas profissões especialmente susceptíveis ao stresse, “burnout” e fenómenos associados, Morgan e colaboradores (2002) afirmam que os funcionários das prisões não têm a preparação adequada ao nível das estratégias de confronto para lidar com a pressão inerente ao ambiente prisional e essa pode ser uma das principais razões pelas quais acabam por lidar pior com este fenómeno.

Em síntese, os resultados deste trabalho apontam claramente a relevância do stresse profissional nas forças de segurança, sejam elas de carácter público ou prisional. Fica também evidente que a compreensão deste problema não se deve focalizar apenas no plano individual, sendo fundamental incluir variáveis sociais e organizacionais que ajudem a contextualizar as problemáticas inerentes a estas ocupações. Note-se que uma das implicações práticas deste estudo é a de que eventuais planos de intervenção destinados à prevenção e/ou redução do stresse terão que ter em conta o contexto laboral em que esta actividade se desenvolve e as variáveis

pessoais e profissionais dos indivíduos inseridos em cada uma das forças de segurança.

Relativamente às limitações deste estudo, a generalização dos resultados deve ser cuidadosa, uma vez que todos os participantes exerciam as suas funções numa única região do país. Por outro lado, torna-se importante desenvolver investigações de natureza qualitativa que nos permitam compreender com maior profundidade as complexidades próprias destas profissões. Finalmente, o carácter transversal do trabalho realizado não possibilita o estabelecimento de relações causais entre as variáveis, fazendo, por isso, sentido implementar estudos de natureza longitudinal. Seja como for, e apesar das limitações referidas, julgamos que este estudo veio promover um melhor conhecimento sobre esta realidade, respondendo ao apelo de alguns autores sobre a necessidade de maior investigação em populações de risco, como é o caso dos profissionais de segurança (Cooper et al., 2001).

REFERÊNCIAS

- Abdollahi, A. K. (2002). Understanding police stress research. *Journal of Forensic Psychology Practice*, 1, 1-24.
- Afonso, J. M. P., & Gomes, A. R. (2009). Stresse ocupacional em profissionais de segurança pública: Um estudo com militares da Guarda Nacional Republicana. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(2), 294-303.
- Boice, R., & Myers, P. E. (1987). Which setting is healthier and happier, academe or private practice? *Professional Psychology: Research and Practice*, 18, 526-529.
- Brough, P. (2004). Comparing the influence of traumatic and organizational stressors on the psychological health of police, fire, and ambulance Officers. *International Journal of Stress Management*, 11(3), 227-244.
- Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2006). Burnout among Norwegian police officers: Potential antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management*, 13(1), 64-83.
- Cantisano, G. T., & Domínguez, J. M. (2005). El síndrome de burnout y sus efectos en la salud: El papel de la ruptura de contrato psicológico en una muestra de funcionarios de prisiones españolas. *Revista Mexicana de Psicología*, 22(2), 481-490.

- Carlier, I. V. E., Lamberts, R. D., & Gersons, B. P. R. (2000). The dimensionality of trauma: A multidimensional scaling comparison of police officers with and without posttraumatic stress disorder. *Psychiatry Research, 97*, 29-39.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress*. London: Sage.
- Chambel, M. J., & Oliveira-Cruz, F. (2008). A ruptura do contrato psicológico e o desenvolvimento do “burnout” e do “engagement”: Um estudo longitudinal com militares em missão de paz. In A. M. Pinto & M. J. Chambel (Eds.), “Burnout” e “engagement” em contexto organizacional. *Estudos com amostras portuguesas* (pp. 145-166). Lisboa: Livros Horizonte.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O’Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review, 18*, 621-656.
- Dantzer, M. L. (1987). Police related stress: A critique for future research. *Journal of Police and Criminal Psychology, 3*, 43-48.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75.
- Garland, B. (2004). The impact of administrative support on prison treatment staff burnout: An exploratory study. *The Prison Journal, 84*(4), 452-471.
- Gomes, A. R. (2006a). Stresse ocupacional e estratégias de confronto: Desenvolvimento de um guião de entrevista para diferentes profissões. In C. Machado, L. Almeida, M. Gonçalves, M. A. Guisande, & V. Ramalho (Orgs.), *Actas da XI Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e Contextos* (pp. 45-54). Braga: Psiquilíbrios Edições. Disponível em [Available at] <http://hdl.handle.net/1822/5838>
- Gomes, A. R. (2006b). Escala de comprometimento organizacional (ECO) – Versão para investigação. *Manuscrito não publicado*. Braga: Universidade do Minho.
- Gomes, A. R. (2007). *Inventário de “Burnout” de Maslach (IBM-VG) – Versão para investigação*. Manuscrito não publicado. Braga: Universidade do Minho.
- Gomes, A. R., Melo, B., & Cruz, J. F. (2000). Estudo do stress e do burnout nos psicólogos portugueses. In J. F. Cruz, A. R. Gomes, & B. Melo (Eds.), *Stress e burnout nos psicólogos portugueses* (pp. 73-130). Braga: SHO – Sistemas Humanos e Organizacionais.
- Gonçalves, S., & Neves, J. (2005). The impact of burnout on organizational commitment in the police context: The moderating effects of colleagues support. In J. Houdmont & S. McIntyre (Eds.), *Occupational health psychology: Key papers of the European Academy of Occupational Health Psychology* (vol. 6, pp. 121-128). Maia: ISMAI Publishers.
- Gonçalves, R. A., & Vieira, S. (2005). Atitudes face aos reclusos em guardas prisionais: Implicações para a formação do pessoal penitenciário. *Temas Penitenciários, 3*(1 e 2), 23-28.
- Hart, P. M., Wearing, A. J., & Headey, B. (1995). Police stress and well-being: Integrating personality, coping and daily work experiences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 68*, 133-156.
- Hernández-Martín, L., Fernández-Calvo, B., Ramos, F., & Contador, I. (2006). El síndrome de burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 6*(3), 599-611.
- Jex, S. M., & Crossley, C. D. (2005). Organizational consequences. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 575-599). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Keinan, G., & Malach-Pines, A. (2007). Stress and burnout among prison personnel: Sources, outcomes and intervention strategies. *Criminal Justice and Behavior, 34*(3), 380-398.
- Kohan, A., & Mazmanian, D. (2003). Police work, burnout, and pro-organizational behaviour: A consideration of daily work experiences *Criminal Justice and Behavior, 30*(5), 559-583.
- Kop, N., Euwema, M., & Schaufeli, W. (1999). Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. *Work & Stress, 13*(4), 326-340.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources and symptoms. *British Journal of Educational Psychology, 48*, 159-167.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of organizational behaviour, 14*, 3-20.
- Leiter, M. P., & Durup, J. (1996). Work, home, and in-between: A longitudinal study of spillover. *Journal of Applied Behavioral Science, 32*, 29-47.

- Lopez-Coira, M. M. (1992). Reclusos y guardianes: La prisión como contexto. In J. Barroso & R. A. Gonçalves (Eds.), *Psicologia e intervenção social e de justiça* (pp. 69-90). Porto: APPORT.
- Malach-Pines, A., & Keinan, G. (2006). Stress and burnout in Israeli border police. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 519-540.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Mountain View, CA: CPP, Inc.
- Moon, B., & Maxwell, S. R. (2004). The sources and consequences of corrections officers' stress: A South Korean example. *Journal of Criminal Justice*, 32, 359– 370.
- Morgan, R., Van Haveren R., & Pearson, C. (2002). Correctional officer burnout: Further analyses. *Criminal Justice and Behavior*, 29(2), 144-160.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-227.
- Neto, F. (1993). Satisfaction with life among Portuguese adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 22, 125-134.
- Neto, F. (1999). Satisfação com a vida e características da personalidade. *Psicologica*, 22, 55-70.
- Neveu, J. (2007). Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards. *Journal of Organizational Behaviour*, 28, 21-42.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39, 625-635.
- Rodolfa, E. R., & Kraft, W. A. (1988). Stressors of professionals and trainees at APA-approved counselling and VA medical center internship sites. *Professional Psychology: Research and Practice*, 19, 43-49.
- Schaufeli, W. B., & Enzemann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of Stress Management*, 7(1), 19-48.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS). In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *MBI Manual* (3rd ed., pp. 19-26). Mountain View, CA: CPP, Inc.
- Selye, H. (1984). Police stress. *Police Stress Magazine*, 1, 2-5.
- Serra, A. V. (1999). *O stress na vida de todos os dias*. Coimbra: Gráfica de Coimbra.
- Shelby, R. A., Stoddart, R. M., & Taylor, K. L. (2001). Factors contributing to levels of burnout among sex offender treatment providers. *Journal of Interpersonal Violence*, 16(11), 1205-1217.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 25-48). New York: Wiley.
- Silva, S. T., & Gonçalves, R. A. (1999). Sobrelotação prisional e perturbações da adaptação. In R. A. Gonçalves, C. Machado, A. I. Sani, & M. Matos (Orgs.), *Crimes: Práticas e testemunhos* (pp. 247-273). Braga: Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho.
- Sotomayor, V. C., & Pombar, J. A. (2005). Un estudio sobre la incidencia del burnout entre los trabajadores del centro penitenciario de Huelva. *Apuntes de Psicología*, 23(2), 151-160.
- Stephens, C., Long, N., & Flett, R. (1999). Vulnerability to psychological disorder: Previous trauma in police recruits. In J. M. Violanti & D. Paton (Eds.), *Police trauma: Psychological aftermath of civilian combat* (pp. 65-74), Springfield, IL: Charles C Thomas Publisher.
- Thompson, B. M., Kirk, A., & Brown, D. F. (2005). Work based support , emotional exhaustion, and spillover of work stress to the family environment: A study of policewomen. *Stress and Health*, 21, 199-207.
- Thoresen, R. W., Miller, M., & Krauskopf, C. J. (1989). The distressed psychologist: Prevalence and treatment considerations. *Professional Psychology: Research and Practice*, 20, 153-158.
- Violanti, J. M., Andrew, M. E., Burchfiel, C. M., Dorn, J., Hartley, T., & Miller, D. B. (2006). Post-traumatic stress symptoms and subclinical cardiovascular disease in police officers. *International Journal of Stress Management*, 13, 541-554.

RESUMO

Este trabalho compara a experiência de stresse ocupacional em dois grupos de segurança portugueses, um a exercer em contexto público ($n=95$) e outro em contexto prisional ($n=237$). Para tal, utilizámos um protocolo de avaliação com medidas do stresse global, “burnout”, comprometimento organizacional, satisfação com a vida, satisfação profissional e desejo de abandonar a profissão. Os indicadores de fidelidade e validade dos instrumentos foram muito aceitáveis. Os resultados de “burnout” por dimensão apontaram níveis apreciáveis de exaustão emocional (valores a oscilar entre os 12% e os 26%), seguidos do cinismo (valores entre 8% e 21%) e do baixo sentimento de eficácia profissional (valores entre 3% e 8%) (apenas um participante registou valores de “burnout” nas três dimensões, em simultâneo). A análise comparativa entre os grupos demonstrou que os profissionais de segurança prisional evidenciaram experiências profissionais mais negativas (e.g., maiores níveis de “burnout” e desejo de abandonar a profissão e menores níveis de comprometimento organizacional, satisfação com a vida e satisfação profissional). No final, os autores discutem os factores que podem ajudar a perceber estas diferenças e possíveis implicações para a investigação futura.

Palavras-chave: “Burnout”, Comprometimento organizacional, Satisfação, Stresse ocupacional.

ABSTRACT

This work analyzes occupational stress in two groups of security officers, one working in a public context ($n=95$) and the other one working in a prison context ($n=237$). We applied an evaluation protocol with measures of global stress, burnout, organizational commitment, satisfaction with life, professional satisfaction and desire to leave the profession. The fidelity and validity of the instruments were very acceptable. The results of burnout pointed out a remarkable frequency of emotional exhaustion (values between 12% and 26%) followed by cynicism (values between 8% and 21%) and low professional effectiveness (values between 3% and 8%) (only one participant showed burnout values in the three dimensions simultaneously). Comparative analysis between groups showed that correctional officers had more negative working experiences (e.g., higher levels of burnout and desire to leave the profession and lower levels of organizational commitment, satisfaction with life, and professional satisfaction). The possible factors that contribute to these results are discussed as well as the implications to future research.

Key-words: Burnout, Occupational stress, Organizational commitment, Satisfaction.