



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho



revistafsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 19, n. 10, art. 16, p. 324-346, out. 2022

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2022.19.10.16>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Zeitschriftendatenbank



MIAR



Estressores Psicossociais no Trabalho de Custódia dos Presos

Psychosocial Stressors in the Work of Correctional Officers

Ludmila Rejane de Freitas Brandão

Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas

Servidora no Ministério da Educação - MEC

E-mail: ludmilaufv@yahoo.com.br

Virgínia Donizete de Carvalho

Doutora em Psicologia Social pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Docente na Universidade Federal de Alfenas – UNIFAL-MG

E-mail: virginiadcarvalho@gmail.com

Endereço: Ludmila Rejane de Freitas Brandão
UNIFAL-MG – Campus Varginha – Av. Celina Ferreira
Ottoni, 4000 – Padre Vitor – Varginha – MG – 37048-
395, Brasil.

Endereço Virgínia Donizete de Carvalho
UNIFAL-MG – Campus Varginha – Av. Celina Ferreira
Ottoni, 4000 – Padre Vitor – Varginha – MG – 37048-
395, Brasil.

**Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar
Rodrigues**

**Artigo recebido em 10/08/2022. Última versão
recebida em 22/08/2022. Aprovado em 23/08/2022.**

**Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review
pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review
(avaliação cega por dois avaliadores da área).**

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

A pesquisa teve como objetivo analisar comparativamente os estressores psicossociais percebidos no trabalho de custódia dos presos em dois tipos de sistemas prisionais no Estado de Minas Gerais (sistema tradicional e método APAC), observando sua relação com tempo de serviço, turno de trabalho, número de presos custodiados e de servidores em atividade conjunta ao respondente. Um total de 206 indivíduos responderam ao formulário sociodemográfico e à Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto de Trabalho. Maior intensidade na percepção dos estressores entre trabalhadores do sistema comum e que atuavam em revezamento, assim como relações entre a percepção dos estressores e as demais variáveis laborais foram observadas.

Palavras-chave: Estressores Psicossociais. Trabalho. Prisões.

ABSTRACT

The aim of the study was to analyze the psychosocial stressors perceived in the custody of prisoners in two systems in the State of Minas Gerais – Brazil (traditional system and APAC method), examining their relation to length of service, number of prisoners, employees working together with participants and work shift. The sample involved 206 workers, who responded to the sociodemographic form and the adapted Evaluation of Psychosocial Stressors in the Labor Context Scale. Examination of the instrument's validity indicated the measurement of four factors. Greater perception of stressors among workers in the common system and positive correlations between stressors and other variables analyzed were observed.

Keywords: Psychosocial Stressors. Work. Prisons.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o fenômeno do estresse ocupacional tem despertado interesse em diferentes áreas de estudo, notadamente pela diversidade de consequências que pode acarretar não apenas ao bem-estar e à saúde dos indivíduos, como também ao resultado das organizações - diante do impacto negativo na qualidade do trabalho realizado - e ao próprio Estado, responsável, por vezes, por suportar as despesas com absenteísmo e afastamentos por doenças ou acidentes do trabalho decorrentes do estresse (JEX; BRITT, 2008; SILVA, 2019). A título de exemplo, dentre os afastamentos previdenciários por incapacidade laborativa registrados no Brasil, no período de 2012 a 2016 os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira maior causa (Instituto Nacional de Seguridade Social [INSS], 2017), devendo-se atentar para o fato de que a organização do trabalho na sociedade contemporânea tem papel preponderante na configuração de cenários dessa natureza (SILVA, 2019; VÄÄNÄNEN; ANTILLA; TURTIAINEN; VARJE, 2012; VIAPIANA; GOMES; ALBUQUERQUE, 2018).

A esse respeito, cumpre esclarecer que junto a alguns grupos profissionais específicos, o fenômeno do estresse costuma se manifestar com maior frequência, como é o caso do trabalho dos agentes prisionais (ARMSTRONG; GRIFFIN, 2004; BEZERRA; ASSIS; CONSTANTINO, 2016; FINNEY, STERGIPOULOS; HENSEL; BONATO; DEWA, 2013). Considerando o fato de que tais trabalhadores normalmente atuam em condições laborais de elevada tensão, autores como Schonfeld e Chang (2017) enfatizam a demanda por pesquisas que contribuam para melhor compreender o processo de estresse junto a esta categoria, tendo em vista a questão da saúde ocupacional. Entretanto, embora os estudos sobre estresse junto aos agentes prisionais sejam recorrentes na literatura internacional, como já constatado em revisão sistemática empreendida por Butler, Taska, Zhang e Carpenter (2019), cobrindo o período entre 1980 e 2017, com tendência progressiva desde então (e.g. ELLISON; CAUDILL, 2020; JIN; SUN; JIANG; WANG; WEN, 2018; OTU; LAMBERT; ELECHI, 2018; SCHIFF; LEIP, 2019), o mesmo não se verifica no Brasil, onde o número de estudos é ainda relativamente pequeno.

As pesquisas nacionais realizadas no contexto de trabalho dos agentes penitenciários têm, em sua maioria, o foco de análise voltado às condições gerais de trabalho dos agentes penitenciários (e.g. OLIVEIRA; RIBEIRO; BASTOS, 2015), em alguns casos associadas à saúde dos mesmos (e.g. JASKOWIAK; FONTANA, 2015); ao perfil desse trabalhador (e.g. Lourenço, 2010); à discriminação por eles sofrida em virtude do seu trabalho (e.g.

RUDNICKI; SCHÄFER; SILVA, 2017); à relação trabalho e subjetividade (e.g. FIGUEIRÓ; DIMENSTEIN, 2018), à ocorrência de transtornos mentais comuns e síndrome de *burnout* (MEDEIROS-COSTA; MACIEL; GURGEL, 2018), e aos fatores associados à qualidade de vida no trabalho (ARAÚJO *et al.*, 2020), por exemplo.

Contribuindo para atestar o fato de que pouco tem se estudado sobre estresse ocupacional entre os agentes prisionais no Brasil, contam-se duas revisões bibliográficas. Uma delas, empreendida por Bezerra *et al.* (2016), identificou quatro artigos brasileiros que abordaram o sofrimento psíquico desses profissionais, mas um deles se tratava de estudo epidemiológico e três adotaram o referencial da psicodinâmica do trabalho. Outra revisão, realizada por Lima, Soares, Santos e Souza (2018), constatou a existência de um único estudo que tratava do estresse entre os agentes prisionais em sua relação com a síndrome metabólica (COSTA; GUÉRCIO; COSTA; OLIVEIRA; ALVES, 2011). Cumpre, ainda, mencionar que tal quadro sofreu pequenas alterações no período posterior àquele coberto pelas revisões mencionadas, tendo havido, mais recentemente, uma publicação de Jesus, Felipe e Silva (2021) que analisaram a vulnerabilidade ao estresse no referido contexto.

Deve-se, também, salientar que todos os estudos brasileiros que contemplaram aspectos relacionados às condições de trabalho e saúde dos agentes prisionais, o fizeram considerando a realidade dos trabalhadores do denominado sistema comum ou tradicional, que é formado por penitenciárias, presídios, cadeias públicas, casas de albergados, centros de remanejamento, centro de referência à gestante e unidades de saúde. Ocorre, entretanto, que existem outros tipos de unidades, como, por exemplo, as que utilizam o método desenvolvido pela Associação de Proteção e Assistência aos Condenados (APAC), cuja realidade específica de trabalho não foi contemplada por essas pesquisas.

Em termos de literatura estrangeira, isso é compreensível, haja vista a experiência APAC ser brasileira – com início recente de expansão internacional (ANDRADE, 2015). Os estudos brasileiros, porém, têm se voltado normalmente à análise do método APAC e/ou seus impactos sobre o apenado. É certo que o sistema prisional tradicional é o que concentra a maior parte da população carcerária. O método APAC, porém, tem sido apresentado como sugestão de aprimoramento do sistema prisional, por meio de conciliação da maior humanização do sistema prisional com a finalidade punitiva da pena (ANDRADE, 2015; FERREIRA, 2016; OTTOBONI, 2014) e sua expansão foi adotada como política pública pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais, uma das razões pelas quais se optou por incluí-lo no presente estudo.

Tendo em vista tais considerações, o presente estudo se pautou pelo objetivo de analisar comparativamente os estressores psicossociais percebidos pelos agentes responsáveis pela custódia dos presos em dois diferentes sistemas prisionais do Estado de Minas Gerais (sistema comum e método APAC), observando sua relação com o tempo de serviço, o número de presos custodiados, o número de servidores desempenhando atividades no mesmo período que os respondentes e o turno de trabalho. Conforme já vinha sendo indicado por Rosseau e Fried (2001), ao se considerar o contexto nas pesquisas organizacionais crescem as possibilidades de uma melhor compreensão das questões relacionadas ao comportamento humano no trabalho. Ainda, Dewe e Cooper (2017; 2020), tratando especificamente das pesquisas sobre estresse ocupacional, corroboraram a importância de se contemplar o contexto nos estudos, inclusive como forma de se conferir maior significado aos achados, haja vista a crescente diversificação dos locais de trabalho, os quais subjazem às dinâmicas relacionais entre sujeito e organização. Nessa vertente, entende-se que a inclusão de contextos diferenciados (sistema prisional e método APAC) para o estudo de estressores ocupacionais entre os responsáveis pela custódia dos presos pode contribuir para elucidar aspectos próprios da organização do trabalho que estejam se configurando como fontes de tensão no cotidiano laboral desses sujeitos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Os Estudos Em Estresse Ocupacional

Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001) já explicavam que o estresse não é algo que se encontra estagnado no indivíduo ou no ambiente, mas um processo dinâmico que envolve a relação entre esses dois elementos. Apoiados na perspectiva transacional de Lazarus e Folkman (1984), segundo a qual o significado de um evento é determinado por um processo de avaliação cognitiva, Cooper *et al.* (2001) argumentam no sentido de que a valoração que o sujeito faz dos aspectos estressores, que se encontram presentes no ambiente laboral, sejam de natureza física ou psicossocial, coloca a consciência do evento como o elemento núcleo da abordagem. Nessa perspectiva, a condição de estresse é manifesta a depender da percepção do indivíduo sobre a situação, de sua interpretação acerca dos estressores e do sentido a eles atribuídos (LAZARUS; FOLKMAN, 1984), de modo que podem então se conjugar a reações e consequências que envolvem a saúde e o bem-estar do trabalhador (COOPER *et al.*, 2001; GANSTER; ROSEN, 2013).

Tratando-se de um fenômeno complexo, o estresse laboral, de acordo com Peiró e Tetrick (2011) consiste em um dos principais temas e com mais longa tradição dentro da Psicologia da Saúde Ocupacional, tendo diferentes modelos propostos para o seu estudo ao longo dos anos, os quais, como pontuam Ganster e Rosen (2013), auxiliam na delimitação daquelas características da organização do trabalho que serão contempladas nas pesquisas, definindo os estressores abordados. Dentre eles, se destacaram nas últimas décadas o modelo Demanda-Controle, posteriormente ampliado para Demanda-Controle e Suporte Social (KARASEK; BAKER; MARXER; AHLBOM; THEORELL, 1981) e um de seus derivados, o Modelo Demanda-Recursos (DEMEROUITTI; BAKKER; NACHREINER; SCHAUFELI, 2001), além do Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa (SIEGRIST, 1996), como aqueles que orientaram o desenvolvimento de grande parte das pesquisas no campo (GANSTER; ROSEN, 2013; SCHONFELD; CHANG, 2017; VÄÄNÄNEN *et al.*, 2012).

Não obstante sua inegável contribuição, tais abordagens deixam de abarcar, entretanto, algumas questões importantes no que concerne à discussão das fontes de tensão no trabalho. Nesse sentido, o modelo proposto por Cooper e colaboradores (e. g., COOPER; MARSHALL, 1976; COOPER *et al.*, 2001), cujas contribuições ao estudo do estresse também têm sido amplamente reconhecidas na literatura (FERREIRA *et al.*, 2015; JOHNSON; WILLIS; EVANS, 2019; VÄÄNÄNEN *et al.*, 2012), apresenta abordagem que contempla uma tipologia um pouco mais ampla, reunindo um conjunto de estressores clássicos que têm se constituído, isolada ou conjuntamente, como objeto de estudo de variados autores (e.g. BEEHR; GLAZER, 2005; JEX; BRITT, 2008; SEMMER; MEIER; BEEHR, 2015). Tal modelo, que foi adotado para fundamentar a construção do presente estudo, propõe, mais especificamente, a análise de seis categorias de estressores ocupacionais que incluem os fatores associados à natureza do trabalho, os papéis na organização, os relacionamentos no trabalho, a insegurança na carreira, o conflito trabalho-família e as características organizacionais (COOPER *et al.*, 2001), os quais representam elementos comumente geradores de tensão no trabalho nos mais variados contextos e profissões.

Os fatores associados à natureza do trabalho, por exemplo, incluem variáveis ligadas ao desempenho das tarefas pelo indivíduo. Eles podem se referir ao conteúdo da tarefa e fatores de planejamento, como também ao ambiente de trabalho e, ainda, à carga de trabalho, tanto na sua percepção quantitativa quanto qualitativa (COOPER *et al.*, 2001; FINNEY *et al.*, 2013). Ferreira *et al* (2015) incluem o aspecto da autonomia no trabalho como mais uma faceta integrante dos fatores associados à natureza do trabalho.

Os papéis organizacionais também têm sido objeto de estudo em vários trabalhos e dizem respeito às expectativas e exigências acerca do correto desempenho das funções (FERREIRA *et al.*, 2015; JEX; BRITT, 2008), sendo que as suas disfunções podem ser percebidas, para Cooper et al. (2001) sob enfoques diferentes. A ambiguidade de papéis, por exemplo, se mostra presente quando são pouco claras ou inconsistentes as informações sobre as expectativas/exigências da função a ser desempenhada (FINNEY *et al.*, 2013; SEMMER *et al.*, 2015) ou quando há imprevisibilidade acerca das consequências dos comportamentos esperados (COOPER *et al.*, 2001). A responsabilidade pelos papéis pode se dar tanto pela sua falta quanto pelo seu excesso e, ainda, pode recair sobre coisas (como equipamentos) ou sobre pessoas (COOPER *et al.*, 2001; FERREIRA *et al.*, 2015). Já o conflito de papéis se mostra presente quando existem demandas incompatíveis recaindo sobre o mesmo indivíduo e a sobrecarga de papéis envolve a impossibilidade de atendimento das funções solicitadas com a qualidade esperada, enfatizando a faceta social desse construto, que possui como núcleo as expectativas do outro (FINNEY *et al.*, 2013; SEMMER *et al.*, 2015).

Outra categoria de estressores, que é a dos relacionamentos interpessoais no trabalho, envolve as interações que ocorrem nas relações de trabalho (FERREIRA *et al.*, 2015; FINNEY *et al.*, 2013; SEMMER *et al.*, 2015), ou seja, tanto o relacionamento com os clientes quanto com os demais trabalhadores, sejam eles de nível hierárquico igual ou diferente (superiores e subordinados), além do apoio social no local de trabalho. Semmer *et al.* (2015) destacam a importância desse elemento mencionando a existência de estudos que indicam que mesmo a existência de um conflito aparentemente moderado em nível de tensão pode constituir-se num estressor bastante grave, e que as formas mais contundentes de conflito estão entre os estressores mais devastadores.

Na categoria da insegurança na carreira, analisam-se aspectos relacionados ao futuro geral desse indivíduo dentro da organização, ou seja, possível temor pela instabilidade no posto de trabalho, às poucas perspectivas de promoção e desenvolvimento na carreira - ou até mesmo ao excesso dela, hipótese em que o indivíduo a julga além da sua capacidade de execução - e ao sentimento geral de falta de perspectiva de realização dos objetivos e ambições (COOPER *et al.*, 2001; FERREIRA *et al.*, 2015; FINNEY *et al.*, 2013).

O conflito trabalho-família, por sua vez, diz respeito à interface que precisa ser administrada entre o trabalho e os vários papéis e as responsabilidades assumidas fora dele (COOPER *et al.*, 2001; FERREIRA *et al.*, 2015), enquanto as características organizacionais, por sua vez, ligam-se ao estilo de cultura e à gestão adotados na organização em que estruturas organizacionais hierárquicas e burocráticas, comunicação inadequada, falta de

participação no processo de tomada de decisão, ausência de sentimento de pertencimento e processo de trabalho excessivamente formalizados seriam alguns exemplos (COOPER *et al.*, 2001; FINNEY *et al.*, 2013).

Tomando-se o conjunto de estressores caracterizados nessa tipologia, de acordo com Cooper *et al.* (2001), apesar da apresentação das categorias como elementos individualizados, o fato é que eles não são necessariamente segregados, mas, sim, parte de um processo dinâmico em que vários elementos são experimentados concomitantemente, podendo existir um efeito aditivo e até interativo entre eles.

3 METODOLOGIA

A população em estudo foi composta, aproximadamente, por 16.782 agentes de segurança prisional do sistema comum (conforme dados disponibilizados pelo sindicato da categoria e que dizem respeito a março de 2019), que doravante serão chamados de ASP, e 229 inspetores de segurança da APAC (conforme levantamento feito nos meses de abril e maio de 2019), que serão chamados de IS. A amostra não-probabilística por acessibilidade foi composta por 206 indivíduos (145 ASP e 61 IS), sendo 167 homens e 38 mulheres. A faixa etária predominante dos participantes esteve entre 31 e 40 anos (54,4%), a maioria possuía vínculo empregatício efetivo (63,6%), turno diurno de trabalho (48,1%), e tempo de serviço entre um e cinco anos (47,1%). Os rendimentos variaram em conformidade com o tipo de sistema, com a maioria dos trabalhadores do sistema tradicional recebendo entre 4.001,00 e 6.000,00 (66,2%) e da APAC entre 1.501,00 e 4.000,00 (68,9%). O mesmo se dá com relação à escolaridade, pois no sistema comum a maioria possui ensino superior (68% com ensino superior concluído ou em curso) ao passo que entre os trabalhadores da APAC predomina a formação até o ensino médio (72,1%).

Quanto ao perfil da unidade prisional de lotação dos participantes, 46,6% trabalhavam em presídios; 29,6% em APAC; 19,4% em penitenciárias, 2,9% junto à unidade de parceria público-privada (CPPP) e 1,5% em Centro de Remanejamento (CERESP). A prevalência quanto à população prisional foi de unidades custodiando de 101 a 300 presos (39,8%), na sua maioria homens (63,6%). 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%).

Os instrumentos utilizados para o levantamento de informações junto aos respondentes foram a Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral – EAEPL e

um formulário de caracterização sociodemográfica, com indagações a respeito de idade, gênero, faixa salarial, tempo de serviço, dentre outros. A EAEPCL foi construída por Ferreira et al. (2015), tomando como base o modelo de Cooper et al. (2001), a partir do qual fizeram uso das cinco primeiras categorias de estressores previamente citadas, delas derivando a estrutura do instrumento, que em sua versão final foi composta por 35 itens, com respostas em uma escala do tipo Likert de 6 pontos, de “1- nunca me afeta” a “6- sempre me afeta”, alocados em sete fatores: conflito e ambiguidade de papéis; sobrecarga de papéis; falta de suporte social; insegurança na carreira; falta de autonomia; conflito trabalho/família e pressão do grau de responsabilidade. Pequenas alterações foram realizadas na escala, previamente à sua aplicação, para a adequação à atividade dos agentes prisionais, tendo sido excluído um item (“levar trabalho para casa”) por sua inaplicabilidade à atividade estudada e modificados outros três: de “conviver com rumores sobre a possibilidade de fusão da empresa” para “conviver com rumores sobre a possibilidade de mudanças no meu trabalho”; de “saber que meus erros podem ocasionar grandes perdas de equipamentos ou produtos” para “saber que meus erros podem ocasionar perdas aos bens e recursos da instituição”; de “conviver com rumores sobre dificuldades financeiras da empresa” para “conviver com a situação de dificuldades financeiras do estado” (esse último justificado pelo cenário vivenciado no estado de Minas Gerais, de atrasos e parcelamentos no pagamento de salários).

A coleta dos dados se deu, em grande parte, por meio de um formulário virtual, tendo sido feito também o uso de questionários físicos junto a alguns trabalhadores da APAC. Todos os participantes assinalaram a concordância com a participação na pesquisa, devidamente aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição à qual se encontra vinculada, estando registrada sob o número 02587118.2.0000.5142.

Os dados foram analisados usando o programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) em sua versão 21. Para a descrição do perfil dos respondentes foram realizadas análises de frequência, cálculos de média e desvio padrão. Os procedimentos de testagem da EAEPCL adaptada, empreendidos com vistas a examinar as evidências de sua validade junto à população estudada, envolveram análise fatorial exploratória (fatoração pelos eixos principais e rotação oblíqua) e análise dos índices de confiabilidade (Alfa de Cronbach) e do valor médio da correlação item total. Cálculo de médias e desvio padrão, testes t, testes ANOVA e análises de correlação foram utilizados para a caracterização dos estressores e de sua relação com aspectos concernentes ao contexto de trabalho no sistema prisional.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Tendo em vista a investigação das evidências de validade da escala empregada, os testes iniciais realizados indicaram que a análise fatorial poderia ser realizada, haja vista a obtenção do coeficiente de 0,90 do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e a significância do teste de esfericidade de Bartlett ($p < 0,001$), apontando adequação da amostra e fatorabilidade da matriz de dados. Assim, na primeira análise empreendida, tomando-se por base a estrutura original da EAEPCL, foi solicitada uma extração com sete fatores. A solução se mostrou, todavia, muito insatisfatória, a despeito da variância total explicada de 63,8%. Os três últimos fatores extraídos apresentaram autovalor menor que 1,0. Muitos itens carregaram no primeiro fator e os dois últimos fatores apresentaram apenas um item cada. Além disso, os itens dos fatores originalmente denominados como insegurança na carreira e conflito trabalho-família carregaram em vários fatores, sendo que se distinguiu claramente apenas a distribuição dos itens referentes ao fator designado por Ferreira *et al.* (2015) como pressão do grau de responsabilidade.

O estudo de Gomes e Puentes-Palacios (2018), que utilizou a EAEPCL junto a profissionais de segurança pública, já havia indicado problemas com o fator insegurança na carreira, de modo que discutiram a possibilidade de que o mesmo poderia não estar se configurando como um estressor entre servidores públicos, devido à estabilidade no emprego. Situação similar pode ter aqui ocorrido, pois 63,6% da amostra foi composta de servidores públicos. Cabe lembrar, contudo, que as modificações necessárias na escala envolveram dois itens desse fator (“conviver com rumores sobre a possibilidade de mudanças no meu trabalho” e “conviver com a situação de dificuldades financeiras do estado”). Além disso, o item que foi excluído compunha originalmente o fator conflito trabalho-família, sendo, portanto, plausível considerar que, mesmo após as reformulações, os referidos fatores não se adequaram à realidade laboral dos constituintes da amostra.

Desse modo, optou-se por excluí-los do conjunto de dados e realizar nova análise, na qual não foi indicado o número de fatores a serem extraídos, requisitando-se apenas o critério de obtenção de autovalores maiores do que 1,0. A solução obtida apresentou quatro fatores, com distribuição mais coerente dos itens e 61,1% da variância total explicada. Os fatores sobrecarga de papéis e falta de autonomia se agruparam, gerando um fator único, com cargas oscilando entre 0,44 e 0,90 e confiabilidade elevada ($\alpha = 0,93$; correlação item total corrigida entre 0,51 e 0,82). Recebeu a designação de aspectos intrínsecos ao trabalho, em virtude de ter

reunido itens que descreviam estressores psicossociais concernentes à primeira categoria do modelo de Cooper, denominada fatores associados à natureza do trabalho, a qual abrange, dentre outros, o nível de complexidade do trabalho, a variedade de tarefas desempenhadas, o grau de autonomia e controle sobre o próprio ritmo de trabalho (COOPER *et al.*, 2001).

De fato, observou-se que, embora Ferreira et al. (2015) tenham inicialmente designado uma das oito dimensões que orientaram a construção da EAEPCL como sobrecarga de tarefas, essa nomenclatura não foi mantida após a realização dos procedimentos de testagem da escala. Entretanto, os itens do fator designado pelos referidos autores como sobrecarga de papéis mostravam-se mais direcionados aos aspectos quantitativos e qualitativos da carga de trabalho, do que ao papel na organização, havendo, portanto, certo sentido que aqui tenham se reunido aos itens concernentes à falta de autonomia, haja vista tratarem de assuntos que integram a discussão dos fatores associados à natureza do trabalho.

O segundo fator reuniu todos os itens relativos à falta de suporte social, além de um que originalmente se encontrava entre aqueles relativos ao conflito e ambiguidade de papéis – “não saber exatamente o que esperam de mim em meu trabalho”. Como esse item também trata de um aspecto negativo das relações no trabalho e apresentou carga fatorial de 0,44, além de coeficientes de correlação aceitáveis com os demais itens do fator (0,43 a 0,61), não tendo carregado em nenhum outro fator, optou-se por sua manutenção. Os indicadores de confiabilidade desse fator também foram satisfatórios ($\alpha = 0,90$; r item total corrigida entre 0,61 e 0,79), bem como as cargas fatoriais de seus itens (de 0,47 e 0,94), sendo sua nomenclatura original mantida. Quanto ao terceiro fator, pressão do grau de responsabilidade ($\alpha = 0,89$; r item total corrigida entre 0,67 e 0,86; cargas fatoriais entre 0,64 e 0,93), foi o único que reproduziu exatamente a distribuição de itens apresentada na estrutura original do instrumento. No quarto e último fator, que tratou do conflito e ambiguidade de papéis ($\alpha = 0,86$; r item total corrigida entre 0,63 e 0,75), carregaram quatro itens dos cinco originais (cargas entre 0,55 e 0,81), já que um deles se agrupou no fator 2, como anteriormente mencionado.

Com base nessa nova estrutura, foram computadas as estatísticas descritivas (média e desvio padrão) e inferenciais (teste t) que trouxeram a percepção dos respondentes sobre o quanto cada um dos fatores se configurava como um estressor organizacional e a diferença dessa percepção entre os trabalhadores atuantes nos dois tipos de sistema prisional. Observando-se os resultados, percebe-se que os maiores escores foram atribuídos pelos trabalhadores do sistema comum (ASP), sendo certo que para eles, em média, todos os fatores investigados foram percebidos como estressores (Tabela 1), ainda que um deles com menor

intensidade. Já em relação aos trabalhadores da APAC (IS), apenas a pressão do grau de responsabilidade se constituiu como um estressor que os afetava com alguma frequência, dado que para os demais estressores todas as médias se posicionaram abaixo de 3,00, sinalizando que se tratava de questões que os afetavam rara ou ocasionalmente.

Tabela 1 – Percepção comparativa de estressores psicossociais entre agentes nos dois sistemas

Estressores	Amostra total	Média (Desvio padrão)	
		Sistema Comum	Método APAC
Aspectos intrínsecos ao trabalho	3,34 (1,43)	3,90 (1,20)	2,00 (0,97)
Falta de suporte social	3,30 (1,34)	3,57 (1,26)	2,66 (1,31)
Pressão do grau de responsabilidade	4,45 (1,44)	4,58 (1,36)	4,13 (1,56)
Conflito e ambiguidade de papéis	4,03 (1,58)	4,48 (1,41)	2,95 (1,42)

Fonte: dados da pesquisa.

No que tange à pressão do grau de responsabilidade (M=4,45, DP= 1,44 para a amostra total; M=4,58, DP= 1,36 para os ASP e M= 4,13, DP= 1,56 para os IS), este foi o fator que apresentou a maior média geral das respostas e, além disso, a menor diferença entre os sistemas. É composto por itens que versam sobre o fato de se saber que erros podem trazer prejuízos ao próprio trabalhador, à vida de outras pessoas, aos bens ou recursos da instituição ou ao trabalho dos colegas. Chama a atenção que, entre os IS, os dois itens de todo o questionário com os maiores escores estiveram alocados no presente fator e tratam do receio de que possíveis erros possam ocasionar perdas à instituição (M=4,60) e interferir negativamente na vida de outras pessoas (M=4,09). Entre os ASP, o receio de gerar prejuízo ao outro também apresentou escore relevante (M=4,77), inclusive maior do que o receio de gerar prejuízo a si mesmo (M=4,54).

Tais resultados sinalizam a existência de mal-estar frequente, em ambos os sistemas, em se saber das consequências dos próprios erros no trabalho – notadamente quando repercutem em terceiros ou na instituição – permitindo inferir que existe medo neste contexto de trabalho; provavelmente ligado ao desempenho do papel de algoz. Existe, culturalmente, um antagonismo entre o Estado e aquele que subverte as regras. E, quando se fala em regras criminais, ou seja, aquelas que conduzem à prisão, esse antagonismo tende a se expressar com maior hostilidade e violência, diante do imaginário de muitos de merecimento de incremento de dor no contexto da punição (FIGUEIRÓ; DIMENSTEIN, 2018). Ocorre que nessa relação

prisonal é o custodiador do preso (seja ele ASP ou IS) quem está no dia a dia do cárcere personificando a figura do Estado, ou seja, do inimigo daquele público-alvo; e, para esses trabalhadores, tal responsabilidade está sendo vista como estressora. Não obstante a existência de dispersão em torno da média, que mostra variação nos níveis de mal-estar percebido, os resultados demonstraram que o controle social realizado pelos estabelecimentos prisionais tende a impactar os trabalhadores negativamente e isso ocorre independentemente do contexto (Sistema Comum ou APAC).

Corroborando esse achado, Ellison e Caudill (2020) apontaram o medo como elemento muito presente na vida desses trabalhadores, demandando-lhes uma hipervigilância na atividade; Armstrong e Griffin (2004), Jin *et al.* (2018), Lambert *et al.* (2013) e Otu *et al.* (2018) também registram que preocupações com segurança são um correlato do estresse no trabalho dos agentes prisionais e Dowden e Tellier (2004) registraram que a periculosidade percebida superava as dificuldades no próprio desempenho da atividade. Outros estudos, ainda que desenvolvidos sob outras perspectivas que não a do estresse laboral, também abordaram diferentes nuances deste medo: o receio em relação à própria segurança, seja pela possível ocorrência de rebeliões ou possibilidade de retaliações externas, além da condição de sentirem-se vigiados pelos presos. (e.g. FIGUEIRÓ; DIMENSTEIN, 2018; LOURENÇO, 2010; OLIVEIRA *et al.*, 2015). Ademais, deve-se pontuar que a diferença de intensidade com que esse estressor foi percebido entre os trabalhadores dos dois sistemas, embora apresente significância estatística ($t=2,10$; $p<0,05$), foi pequena, contribuindo para desconstruir, em parte, a noção defendida por alguns autores (e.g. ORDÓÑEZ-VARGAS, 2011) de que a postura da APAC em trazer o apenado para o exercício de atividades ligadas ao próprio cumprimento da pena possa ser interpretada como uma forma de rompimento do antagonismo entre esses sujeitos.

No que concerne ao conflito e à ambiguidade nos papéis, segundo estressor em termos de relevância para os pesquisados, notadamente aos ASP ($M=4,48$; $DP= 1,41$), refere-se à falta de clareza ou consistência acerca da expectativa social sobre o papel a ser desempenhado - ou mesmo a discordância dele - além da existência de demandas incompatíveis no ambiente prisional. Entre as questões que compõem esse fator, duas se destacaram para os ASP: “receber instruções contraditórias sobre o que fazer no trabalho” ($M=4,72$) e “ser solicitado(a) a fazer coisas que vão contra meus próprios princípios” ($M=4,69$).

O fato de ter se mostrado como estressor relevante entre os ASP confirma o achado de Schiff e Leip (2019). Também Armstrong e Griffin (2004) já haviam discutido a mudança da filosofia correcional - que passa cada vez mais de uma orientação punitivista para uma

custodial, ou seja, trazendo consciência sobre questões humanitárias e dos direitos dos presos – como uma das explicações para o aumento de problemas envolvendo o conflito e ambiguidade de papéis, na medida em que não ficam claras para o indivíduo ou ficam intimamente conflituosas as expectativas sociais e institucionais do seu papel. Essa explicação, inclusive, pode justificar a existência de diferença entre as percepções dos trabalhadores do sistema comum e da APAC, pois neste último o objetivo de se conciliar a humanização do sistema prisional com o fim punitivo da pena é expressamente afirmado e exteriorizado em comportamentos tais como o ritual de recepção do recuperando; o tratamento nominal que lhes é dirigido; a alimentação, feita em refeitório e com talheres; a ausência de procedimento vexatório de revista, dentre outros (FERREIRA, 2016; ORDÓÑEZ-VARGAS, 2011).

Já no sistema comum, os procedimentos adotados no Estado de Minas Gerais estão descritos de forma pormenorizada no Regulamento e Normas de Procedimento (Minas Gerais, 2016), porém, nele, ao se referir à finalidade das unidades prisionais (art. 90 do regulamento) se fala apenas em exercício de atividades em conformidade com diretrizes superiores (seja de superintendência, seja de subsecretaria), ou seja, a finalidade não é explícita. Além disso, entre as condutas disciplinadas há procedimentos autoritários (como no procedimento de banho de sol), vexatórios (como no procedimento de revista aos visitantes) e até mesmo violento (como no caso de resistência de condução no movimento interno do preso), o que explica que o resultado tenha identificado relevância nas assertivas “receber instruções contraditórias sobre o que fazer no trabalho” e “ser solicitado(a) a fazer coisas que vão contra meus próprios princípios” entre os ASP.

Segundo Guindani (2001), a identidade prisional se constrói através dos símbolos, discursos e práticas que ela comunica. Portanto, enquanto a prisão continuar comunicando esse papel social de desvalor humano e violência, ela reforçará o estigma social e as mazelas que trazem adoecimento a todos que estão ali inseridos, presos e trabalhadores. Isso porque os trabalhadores também são impactados pelo cárcere, tanto que Figueiró e Dimenstein (2018) já alertaram que não há a prisionalização apenas do preso, mas também do responsável por sua custódia. E, nesse sentido, os resultados indicaram que os fatores ligados aos papéis foram os estressores mais fortemente percebidos por eles, e com ainda mais relevância pelos trabalhadores do sistema comum, contexto em que aparentemente o desvalor humano e a violência são mais presentes.

Sobre os aspectos intrínsecos ao trabalho, eles são percebidos pelos ASP com certa frequência ($M=3,90$; $DP=1,20$) como algo que afeta seu bem-estar, sendo raramente um

problema para os IS ($M=2,00$, $DP=0,97$). Esse estressor foi o que apresentou a maior discrepância entre os grupos de respondentes ($t=10,85$; $p<0,001$), elucidando as diferenças na organização no trabalho nos contextos em questão e indicando que o intercâmbio de ideias entre ambas as metodologias poderia ser benéfico à saúde psíquica dos ASP. Muitas são as diferenças entre a metodologia APAC e o sistema comum que ilustram como o contexto pode explicar esse resultado.

Para além das diferenças estruturais, três aspectos devem ser relevados. O primeiro está no fato de o ingresso na APAC depender do desejo do condenado, que a vê como um benefício no cumprimento de pena (e o retorno ao sistema comum como uma punição), fazendo inferir que na APAC esses sujeitos estejam mais dispostos a colaborar com o cumprimento da pena. A esse respeito, vale citar observação de Ellison e Caudill (2020) os quais identificaram que nos locais em que os presos criaram menos problemas, houve menor percepção de estressores. O segundo reside na importância que a religião/espiritualidade exerce na APAC – constituindo-se em um dos doze elementos que o fundamenta (Ferreira, 2016) - e do suporte emocional e cognitivo que oferece para lidar com as questões laborais. O terceiro está na diferença de escolaridade entre os participantes dos respectivos sistemas, sendo que entre os ASP (mais escolarizados) parece haver uma contradição entre a formação exigida para acesso ao cargo e as possibilidades de aplicação de seus conhecimentos; o que pode estar ocasionando a percepção de cerceamento de autonomia como fonte estressora, o que já foi identificado noutros estudos (eg. ELLISON; CAUDILL, 2020; SCHIPP & LEIP, 2019).

Já no que concerne ao fator falta de suporte social, indicou incômodos que são percebidos com menor intensidade em ambos os sistemas ($M=3,57$; $DP= 1,26$, para os ASP e $M=2,66$; $DP=1,31$ para os IS), o que revelou que as relações com a chefia e os colegas de trabalho, de forma geral, não se constituíam um problema para os pesquisados. Mesmo entre os ASP, ainda que comparativamente um pouco mais afetados, a sua intensidade também foi baixa. Porém, não se pode olvidar o fato de que, conforme Cooper *et al.* (2001), os estressores, considerados em conjunto, podem trazer ao indivíduo um efeito aditivo na percepção de mal-estar experimentado no ambiente laboral.

No intuito de verificar a relação entre a percepção dos estressores organizacionais e o tempo de serviço, o número de presos custodiados e o número de servidores desempenhando atividades no mesmo período em que os respondentes, foram realizadas análises de correlação total e parcial, sendo esta última controlando a variável tipo de sistema prisional. As três variáveis apresentaram correlação positiva (total) com três dos fatores estressores (isso é, com

exceção apenas do fator pressão pelo grau de responsabilidade), em intensidades que variaram entre fraca e moderada.

Tabela 2 – Estressores em relação ao tempo de serviço, número de presos e servidores.

	T. Serviço	N. presos	N. servidores
Aspectos intrínsecos ao trabalho	0,19**	0,38**	0,29**
	r.p=0,17*	r.p=0,26**	r.p=0,16*
Falta de suporte social	0,17*	0,22**	0,14*
	r.p=0,15*	r.p=0,16*	r.p=0,06
Pressão do grau de responsabilidade	0,02	0,00	0,01
	r.p=0,02	r.p=0,05	r.p=-0,04
Conflito e ambiguidade de papéis	0,17*	0,26**	0,17*
	r.p=0,14*	r.p=0,16*	r.p=0,06

Fonte: dados da pesquisa.

Legenda: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; / r.p.=coeficiente de correlação parcial.

Deve-se destacar o achado que revelou a associação positiva entre a percepção dos estressores e o tempo de serviço, indicando que a constância do estímulo pode levar a uma evolução na percepção dos estressores. Além disso, a existência de relação positiva entre estressores e número de presos e servidores em atividade conjunta com o respondente permitiu inferir que o aumento da estrutura prisional potencializa a percepção das fontes de tensão no trabalho, na medida em que mesmo quando aumenta o número de servidores (denotando a existência de uma maior estrutura prisional) também há o aumento dos estressores. Esse achado está em consonância com o identificado por Schiff e Leip (2019) e com a orientação da APAC de pulverizar-se pelos municípios (Ottononi, 2014). Registre-se, por oportuno, que os coeficientes da correlação parcial foram menores, razão pela qual existe o indicativo de que a política da APAC de organizar-se em estruturas de pequeno ou médio porte pode estar fazendo a diferença nesse indicador.

Em relação aos turnos de trabalho, foi realizado teste Anova cujo resultado identificou que os trabalhadores que atuavam em revezamento perceberam com maior intensidade os aspectos intrínsecos ao trabalho e conflito e ambiguidade de papéis como estressores do que aqueles que trabalhavam nos turnos diurno e noturno. Cabe salientar que o aumento de efeitos

nocivos à saúde física e psíquica de indivíduos que trabalham em regimes alternados já havia sido identificado na literatura nacional (e.g. BARBOSA; BORGES; NASCIMENTO; MELO; SILVA, 2006), ainda que junto a outra categoria ocupacional, qual seja, a dos petroleiros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com vistas ao objetivo de analisar comparativamente os estressores psicossociais percebidos pelos agentes responsáveis pela custódia dos presos em dois diferentes sistemas prisionais do Estado de Minas Gerais (sistema comum e método APAC) e sua relação com o tempo de serviço, o número de presos custodiados, o número de servidores desempenhando atividades no mesmo período que os respondentes e o turno de trabalho, os resultados do presente estudo permitiram evidenciar a relevância do contexto para a geração de fontes de tensão no trabalho.

Com base nos resultados, foi possível observar que os estressores do papel (pressão do grau de responsabilidade e conflito e ambiguidade de papéis) caracterizaram os aspectos investigados mais frequentemente percebidos como uma ameaça ao bem-estar dos respondentes, sendo que os ASP relataram maior intensidade na percepção dos mesmos em comparação aos seus colegas IS. Esse achado está de acordo com estudos anteriores que sugerem fortemente que o estresse do papel é prejudicial para o agente prisional (e.g. ELLISON; CAUDILL, 2020; FINNEY *et al.*, 2013; JIN *et al.* 2018; LAMBERT, HOGAN, CHEESEMAN; BARTON-BELLESSA, 2013; OTU *et al.* 2018; SEMMER *et al.*, 2015).

Além disso, destaca-se o fato de que, embora realizando o mesmo tipo de atividade, os participantes da pesquisa que atuavam em unidades orientadas pelo método APAC relataram percepção significativamente menor de estressores psicossociais no trabalho do que seus colegas do sistema comum. Mais precisamente, apenas um dos fatores estressores analisados, a pressão do grau de responsabilidade, emergiu como um problema que tendeu a afetar com alguma frequência os trabalhadores da APAC, dado que, para os demais, os escores sinalizaram que se tratava de questões que os afetavam rara ou ocasionalmente. Portanto, pode-se afirmar que a percepção de estressores entre os responsáveis pela custódia dos presos variou em conformidade com o seu contexto de trabalho, tendendo a ser maior entre os trabalhadores do sistema comum.

Igualmente, aqueles que desenvolviam suas atividades em estruturas maiores (maior número de presos e colegas em atividade simultânea) e em turno de revezamento também

tiveram percepção ligeiramente maior dos estressores analisados, indicando como a forma de organização do trabalho se relaciona com a qualidade da ambiência organizacional.

Algumas limitações da pesquisa devem ser mencionadas, como aquela que se refere ao tipo de instrumento utilizado para a coleta de dados, cujos itens trataram de aspectos gerais do trabalho, em variadas profissões, não permitindo focalizar elementos específicos da atividade em análise, de modo que algumas particularidades do trabalho de custódia dos presos não foram devidamente apreendidas. A própria necessidade de adaptação do instrumento e a não reprodução da estrutura fatorial original após o processo de testagem foi reveladora das limitações da escala para o propósito de aplicação junto aos agentes prisionais, ocasionando a perda de informações relevantes no processo de diagnóstico. Nesse ponto, vale destacar a ausência de instrumentos nacionais delineados especificamente para a mensuração de estressores ocupacionais junto aos trabalhadores prisionais, sendo que uma análise que contemple os aspectos não alcançados nesse estudo pode evidenciar um quadro ainda mais complexo em termos de identificação das fontes de tensão no trabalho dos responsáveis pela custódia dos presos.

Dentre outros prováveis elementos da realidade desses sujeitos que não foram abarcados nesse estudo cabe citar a extensão da jornada de trabalho (diante, por exemplo, de escoltas que se estendem além do programado); a escassez de equipamentos e capacitação, a exemplo dos achados de Pollak e Sigler (1998) e Lambert *et al.* (2013); além das dificuldades ligadas à condição de também se sentirem prisioneiros (ou seja, sujeitos às mesmas condições de precariedade estrutural e limitados em relação à comunicação externa e acesso aos seus bens), como trazido por Lourenço (2010); dentre outros. Todavia, a despeito das limitações do instrumento, os resultados trouxeram alguns indicadores relevantes sobre as fontes estressoras no contexto de atuação desses trabalhadores e permitiram a discussão de diversos aspectos do trabalho dos ASP e IS, além de fornecer informações valiosas que podem conduzir ao aprimoramento do sistema prisional.

Entre as contribuições da pesquisa, destacam-se o relevo de um contexto de trabalho pouco explorado nas pesquisas sobre estresse ocupacional no Brasil; o fato de contemplar o cotidiano dos trabalhadores da APAC, permitindo analisar o papel do contexto na configuração dos estressores ocupacionais e contemplar uma realidade de trabalho menos conhecida; a possibilidade de se testar a aplicabilidade da EAPCL ao sistema prisional e a identificação de associações entre a percepção dos estressores e alguns aspectos que tangenciam as condições em que o trabalho é exercido (tamanho da estrutura prisional e turnos de trabalho, por exemplo), fortalecendo as evidências de que o desenho e a organização

do trabalho são elementos importantes na promoção do bem-estar (ou mal-estar) dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, D. A. (2015). **APAC: a face humana da prisão**. Belo Horizonte: Expressa.

ARAÚJO, C *et al.* (2020). Associated factors of quality of life in prison officers, Brasil. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, *17*, 3508. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103508>

ARMSTRONG, G; GRIFFIN, M. (2004). Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. **Journal of Criminal Justice**, *32*, 577-592. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.08.007>

BARBOSA, S *et al* (2006). O trabalho dos operadores de produção de petróleo norte-riograndenses. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, *6*, 111-137. DOI INEXISTENTE.

BEEHR, T. A; GLAZER, S. (2005). Organizational roles. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone, (Eds.), **Handbook of work stress**. Thousand Oaks: Sage.

BEZERRA, C; ASSIS, S; CONSTANTINO, P. (2016). Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários: uma revisão da literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, *21*, 2135-2146. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015217.00502016>

BUTLER, H. D *et al.* (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.crimjus.2018.12.002>

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. http://dx.doi.org/10.1057/9781137310651_1

COSTA, M. B *et al* (2011). Possível relação entre estresse ocupacional e síndrome metabólica. **HU Revista**, *37*(1). Recuperado de <https://periodicos.ufjf.br/index.php/hurevista/article/view/1269>

DEMEROUTI, E *et al* (2001). The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, *86*, 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

DEWE, P. J; COOPER, C. L. (2020). **Work and stress: A research overview**. London: Routledge.

DEWE, P. J; COOPER, C. L. (2017). **Work stress and coping**: Forces of change and challenges. London: Sage.

DOWDEN, C; TELLIER, C. (2004). Predicting work-related stress in correctional officers. **Journal of Criminal Justice**, 32, 31-47. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2003.10.003>

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.crimjus.2020.101717>

FERREIRA, M. C *et al* (2015). Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 28 (2), 340-349. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-7153.201528214>

FERREIRA, V. A. (2016). **Juntando cacos, resgatando vidas**. Belo Horizonte: Gráfica O Lutador.

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 *et al* (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. **BMC Public Health**, 13, p. 1-13. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-82>

GANSTER, D. C; ROSEN, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. **Journal of Management**, 39 (5), 1085-1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>

GOMES, T; PUENTE-PALACIOS, K. (2018). Estresse ocupacional, um fenômeno coletivo: evidências em equipes de trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 18(4), 485-493. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.4.14415>

GUINDANI, M. K. (2001) A. A violência simbólica e a prisão contemporânea. **Civitas: revista de Ciências Sociais**, ano 1(2) 99-112. <http://dx.doi.org/10.15448/1984-7289.2001.2.78>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL (2017). **1º Boletim Quadrimestral sobre benefícios por Incapacidade. 2017**. Brasília: INSS.

JASKOWIAK, C; FONTANA, R. (2015). O trabalho no cárcere: reflexões acerca da saúde do agente penitenciário. **Revista Brasileira de Enfermagem**, 68, 235-243. <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2015680208i>

JESUS, S. R; FELIPPE, A. M; SILVA, Y. V. (2021). Vulnerabilidade ao estresse entre agentes de segurança penitenciários. **Psicologia, Ciência e Profissão**, 41 (2), 1-18. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003197193>

JEX, S. M; BRITT, T. W. (2008). **Organizational psychology**: a scientist-practitioner approach (2nd ed). New York: John Wiley & Sons.

JIN, X *et al* (2018). The relationships between job and organizational characteristics and role and job stress among Chinese community correctional workers. **International Journal of Law, Crime and Justice**, 52, 36-46. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.207.09.002>

JOHNSON, S; WILLIS, S; EVANS, J. (2019). An examination of stressors, strain, and resilience in academic and non-academic U.K. university job roles. **International Journal of Stress Management**, 26, 162–172. <http://dx.doi.org/10.1037/str0000096>

KARASEK, R *et al* (1981). Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. **American Journal of Public Health**, 71(7), 694–705. <https://doi.org/10.2105/ajph.71.7.694>

LAMBERT, E. G *et al* (2013). The relationship between job stressors and job involvement among correctional staff. **The Howard Journal**, 57 (1), 19-38. <https://doi.org/10.1111/hojo.12002>

LAZARUS, R; FOLKMAN, S. (1984). **Stress, appraisal, and coping**. New York: Springer Publishing Company.

LIMA, E *et al* (2018). Saúde dos agentes penitenciários no contexto brasileiro. **Revista de Enfermagem UFPE**, 12, 510-519. <https://doi.org/10.5205/1981-8963-v12i2a22831p510-519-2018>

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. DOI INEXISTENTE.

MEDEIROS-COSTA, M; MACIEL, R; GURGEL, F. (2018). Transtornos mentais comuns e síndrome de *burnout* em agentes penitenciários. **Ciencia & Trabalho**, 20, 36-41. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000100036>

MINAS GERAIS (2016). Secretaria de Estado de Defesa Social de Minas Gerais. Regulamento e Normas de Procedimentos do Sistema Prisional de Minas Gerais. Recuperado em 15 de outubro, 2020 do www.seap.mg.gov.br/index.php/publicacoes.

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. <http://dx.doi.org/10.15448/2177-6784.2015.2.21891>

ORDÓÑEZ-VARGAS, L. J. (2011). **É possível humanizar a vida atrás das grades? Uma etnografia do método de gestão carcerária APAC**. (Tese de doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

OTU, S; LAMBERT, E. G; ELECHI, O. O. (2018). Testing the job demands-resources model for Nigerian prison staff job stress. **The Howard Journal**, 57 (2), 152-181. <https://doi.org/10.1111/hojo.12245>

OTTOBONI, M. (2014). **Vamos Matar o Criminoso?** Método APAC. 4. ed. São Paulo: Paulinas.

PEIRÓ, J. M; TETRICK, L. (2011). Occupational Health Psychology. In P. R. Martin, F. M. Cheung, M. C. Knowles, M. Kyrios, L. Littlefield, J. B. Overmier, & J. M. Prieto (Eds.), *IAAP handbook of applied psychology*. Wiley Blackwell.

POLLAK, C; SIGLER, R. (1998). Low levels of stress among Canadian correctional officers in the northern region of Ontario. **Journal of Criminal Justice**, 26, 117-128. [https://doi.org/10.1016/S0047-2352\(97\)00074-3](https://doi.org/10.1016/S0047-2352(97)00074-3)

ROUSSEAU, D. M; FRIED, Y. (2001). Location, location, location: Contextualizing organizational research. **Journal of Organizational Behavior**, 22, 1-13.

RUDNICKI, D; SCHÄFER, G; SILVA, J. (2017). As máculas da prisão: estigma e discriminação das agentes penitenciárias. **Revista Direito GV**, 13, 608-627. DOI INEXISTENTE.

SCHIFF, M; LEIP, L. (2019). The impact of job expectations, workload, and autonomy on work-related stress among prison wardens in the United States. **Criminal Justice and Behavior**, 46 (1), 136-153. <https://doi.org/10.1177/0093854818802876>

SCHONFELD, I. S; CHANG, C. (2017). **Occupational health psychology: Work, stress, and health** New York: Springer Publishing Company.

SEMMER, N. K; MEIER, L. L; BEEHR, T. (2015). Aspectos sociais do trabalho: mensagens sociais diretas e indiretas que transmitem respeito ou desrespeito. In A. M. Rossi, J. Meurs, & P. Perrewé (Eds.), **Stress e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Atlas.

SIEGRIST, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, 1, 27-41. <https://doi.org/doi:10.1037/1076-8998.1.1.27>

SILVA, G. N. (2019). (Re)Conhecendo o Estresse no Trabalho. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, 12, 51-61. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2019120105>

VÄÄNÄNEN, A *et al* (2012). Formulation of work stress in 1960-2000: Analysis of scientific works from the perspective of historical sociology. **Social Science & Medicine**, 75, 784-794. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2012.04.014>

VIAPIANA, V. N; GOMES, R. M; ALBUQUERQUE, G. S. C. (2018). Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea. **Saúde Debate**, 42, 175-186. <http://dx.doi.org/10.1590/0103-11042018S414>

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

BRANDÃO, L. R. F; CARVALHO, V. D. Estressores Psicossociais no Trabalho de Custódia dos Presos. **Rev. FSA**, Teresina, v.19, n. 10, art. 16, p. 324-346, out. 2022.

Contribuição dos Autores	L. R. F. Brandão	V. D. Carvalho
1) concepção e planejamento.	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X