



**Stress, conflito trabalho-família e satisfação
com a vida:
Um estudo com profissionais do contexto prisional**

VERSÃO FINAL APÓS DEFESA

Cátia Sofia Santos Oliveira

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em
Psicologia Clínica e da Saúde
(2º ciclo de estudos)

Orientador: Prof. Doutor Vítor Manuel Valente da Costa
Co-orientador: Prof. Doutor Samuel José Fonseca Monteiro

julho de 2025

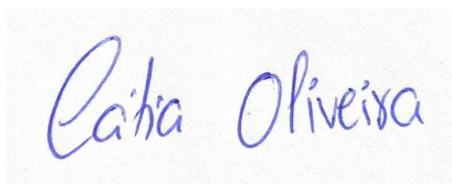
Folha em branco

Declaração de Integridade

Eu, Cátia Sofia Santos Oliveira, que abaixo assino, estudante com o número de inscrição M13292 de/o Psicologia Clínica e da Saúde da Faculdade Ciências Sociais e Humanas, declaro ter desenvolvido o presente trabalho e elaborado o presente texto em total consonância com o **Código de Integridades da Universidade da Beira Interior**.

Mais concretamente afirmo não ter incorrido em qualquer das variedades de Fraude Académica, e que aqui declaro conhecer, que em particular atendi à exigida referenciação de frases, extratos, imagens e outras formas de trabalho intelectual, e assumindo assim na íntegra as responsabilidades da autoria.

Universidade da Beira Interior, Covilhã 28 /07 /2025



Cátia Oliveira

Dedicatória

Aos que estiveram por perto quando tudo parecia demasiado. Que ouviram sem pressa, que ficaram mesmo sem saber o que dizer. Esta conquista tem muito de mim, mas também muito do que recebi de cada um – presença, força e amor.

Folha em branco

Agradecimentos

Começo por agradecer, ao meu orientador de dissertação, Professor Doutor Vítor Costa. A sua disponibilidade constante, atenção e valiosos ensinamentos foram fundamentais, tendo um papel decisivo na construção desta dissertação. Reconheço, com estima, o papel essencial que o seu acompanhamento desempenhou nesta trajetória.

Agradeço também ao Professor Doutor Samuel Monteiro, coorientador da dissertação, pela dedicação e apoio ao longo da elaboração desta dissertação. Fico grata pela atenção dedicada.

Aos meus pais, o meu maior obrigado por terem tornado tudo isto possível. Por me deixarem seguir o meu caminho sem hesitações, por me apoiarem incondicionalmente e por serem a minha força, segurança e amor inabalável. Sem vocês, nada disto teria sentido.

À minha irmã, que sempre esteve ao meu lado a remar comigo contra todas as tempestades. Sem ti, este percurso não teria este desfecho. Obrigada por seres luz e apoio constante.

Ao meu irmão, que, mesmo longe, nunca deixou de estar presente, mostrando que a distância não apaga o carinho nem o cuidado.

E a ti, Fábio, meu companheiro de sorrisos, lágrimas, desafios e vida. Mesmo quando estando longe, nunca estiveste ausente. És colo, apoio incondicional, paciência e, acima de tudo, casa. Que estes anos sejam apenas o início de uma longa vida juntos.

Aos meus primos Diana, Leandro e Matilde, que me acolheram de braços e corações abertos. Por tudo o que fizeram, por cada gesto de carinho e por me fazerem sentir em casa, deixo convosco um pedacinho do meu coração na cidade, que agora também é um pouco minha.

À Rita e à Inês, que tornaram estes cinco anos inesquecíveis desde o primeiro dia. Obrigada por serem o meu apoio constante e por encherem este percurso de sorrisos, memórias felizes e copos cheios. Que seja para sempre.

A todos os meus amigos e familiares que caminharam comigo, lado a lado, e estiveram presentes em cada passo desta jornada: o meu mais sincero obrigado.

Por fim, à Covilhã – “Capa negra de saudade. No momento da partida. Segredos desta cidade. Levo comigo p’ra vida.”

Folha em branco

Introdução

A presente investigação tem como principal objetivo explorar as relações entre o stress no trabalho, o conflito trabalho-família e a satisfação com a vida, numa amostra de 142 profissionais do contexto prisional. Considerando as exigências psicológicas, emocionais e organizacionais inerentes ao exercício de funções em ambiente prisional, é importante compreender de que forma o stress no trabalho e os conflitos entre os domínios laboral e familiar influenciam a perceção de satisfação com a vida. Propõe-se, também, analisar o papel moderador do conflito trabalho-família na relação entre o stress e a satisfação com a vida, procurando verificar se níveis mais elevados de conflito trabalho-família amplificam o impacto negativo do stress sobre a satisfação com a vida.

Este é um estudo quantitativo, em que os dados foram recolhidos através de um inquérito online e, posteriormente, analisados através de métodos estatísticos. Trata-se de uma investigação descritiva, porque procura descrever e analisar as variáveis presentes na amostra; correlacional, sendo que explora as relações entre duas ou mais variáveis; e transversal porque os dados foram recolhidos, através de um questionário, num único momento temporal.

Esta dissertação encontra-se estruturada em formato de artigo científico, de acordo com as orientações editoriais da *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*. Encontra-se organizada da seguinte forma: 1) Introdução, onde é apresentado o enquadramento teórico das variáveis e o contexto prisional; 2) objetivos e hipóteses; 3) metodologia – participantes, instrumentos e procedimentos; 4) resultados; e 5) discussão final - incluindo implicações práticas, limitações e sugestões para futuras investigações.

Resumo

O trabalho em contexto prisional envolve elevados níveis de exigência, complexidade e exposição a fatores de risco que podem afetar negativamente o bem-estar dos profissionais. O presente estudo teve como objetivo analisar de que forma o conflito trabalho-família atua como variável moderadora na relação entre o stress no trabalho e a satisfação com a vida, numa amostra de 142 profissionais do sistema prisional português. A recolha de dados foi realizada online, via inquérito na plataforma EU Survey, tendo o link do estudo sido divulgado pela Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais junto dos estabelecimentos prisionais, centros educativos e equipas de reinserção social. Os resultados demonstraram uma associação positiva significativa entre o stress e o conflito trabalho-família, e uma associação negativa entre o stress e a satisfação com a vida. Verificou-se que o conflito trabalho-família não se revelou um moderador significativo nesta relação. Estes dados reforçam a importância da implementação de medidas organizacionais que promovam o equilíbrio entre a vida profissional com a vida pessoal e o bem-estar psicológico dos profissionais do sistema prisional. As implicações dos resultados são discutidas de acordo com a literatura consultada previamente, sugerindo-se propostas para investigação futura.

Palavras-chave

Stress Ocupacional; Conflito trabalho-família; Satisfação com a vida; Profissionais do sistema prisional; Moderação

Folha em branco

Abstract

Work in prison settings involves high levels of demand, complexity, and exposure to risk factors that can negatively affect professionals' well-being. The present study aimed to analyze how work-family conflict acts as a moderating variable in the relationship between job stress and life satisfaction, using a sample of 142 professionals from the Portuguese prison system. Data collection was conducted online through the survey "Demands and Resources at Work: A Study with Prison Staff," hosted on the EU Survey platform. The access link to the questionnaire was sent by the research team to the Directorate-General for Reintegration and Prison Services (DGRSP), a partner in the project. The institution was responsible for disseminating the survey through its institutional mailing list, forwarding it to the directors of prisons, educational centers, and social reintegration teams. The results showed a significant positive association between stress and work-family conflict, and a negative association between stress and life satisfaction. However, work-family conflict did not significantly moderate this relationship. These findings reinforce the importance of implementing organizational measures that promote a better balance between professional and personal life, as well as the psychological well-being of prison system professionals. The implications of the results are discussed in light of the existing literature, and suggestions for future research are presented.

Keywords

Occupational Stress; Work-Family Conflict; Life Satisfaction; Prison System Professionals; Moderation

Folha em branco

Índice

<i>Introdução</i>	1
Stress	3
Conflito trabalho-família	4
Satisfação com a vida.....	4
Stress e Conflito Trabalho-Família.....	5
Stress e Satisfação com a Vida.....	6
Conflito Trabalho-Família e Satisfação com a Vida	7
<i>Objetivos e Hipóteses</i>	8
Procedimentos	8
Participantes	9
Instrumentos	10
<i>Resultados</i>	12
<i>Discussão</i>	14
<i>Conclusão</i>	18
<i>Referências</i>	19
<i>ANEXOS</i>	25

Folha em branco

Lista de Tabelas

Tabela 1 <i>Características Sociodemográficas da amostra (N=142)</i>	10
Tabela 2 <i>Estatística Descritiva das escalas de Stress, CTF e SWLS</i>	12
Tabela 3 <i>Correlação entre as variáveis em estudo – Correlação de Pearson</i> ...	12
Tabela 4 <i>Regressão linear – Stress no conflito trabalho-família</i>	12
Tabela 5 <i>Regressão com Moderação (Stress x CTF --> Satisfação com a vida)</i>	13

Folha em branco

Lista de Acrónimos

CE-UBI	Comissão de Ética da Universidade da Beira Interior
CTF	Conflito trabalho-família
DGRSP	Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais
ERI	<i>Effort-Reward Imbalance</i>
GNR	Guarda Nacional Republicana
JD-R	<i>Job Demands-Resources</i>
LEADCOR	Leadership development for ocupacional stress reduction in corretional settings
OMS	Organização Mundial de Saúde
PROCESS v.5	Ferramenta de análise de moderação e mediação para SPSS
SPSS	Statistical Package for the Social Scienses
SWLS	Satisfação com a Vida
UBI	Universidade da Beira Interior

Folha em branco

Introdução

Trabalhar em contexto prisional é considerada uma tarefa exigente e desafiadora, o que contribui para um risco elevado de stress ocupacional (E. Lambert et al., 2010). A investigação tem demonstrado o impacto negativo do stress na saúde e bem-estar dos trabalhadores (Afonso & Gomes, 2009), bem como na produtividade e no funcionamento das organizações (Paschoal & Tamayo, 2004).

O contexto prisional está presente em praticamente todos os países, e os seus profissionais constituem o recurso essencial para o funcionamento destas instituições. (Lambert, Morrow, et al., 2021). A relação entre os funcionários e o contexto laboral é recíproca: a equipa influencia o ambiente de trabalho e o ambiente a equipa (Lambert, Morrow, et al., 2021). Estes profissionais realizam inúmeras tarefas essenciais para garantir o bom funcionamento destes locais e dessa forma é possível averiguar que os trabalhadores podem impactar neste contexto no qual estão inseridos e, reciprocamente, as condições e variáveis do ambiente laboral também podem afetar os trabalhadores (Lambert, Lanterman, et al., 2021).

A forma mais simples e direta de organizar o sistema da justiça criminal é dividi-lo em três componentes: polícia, tribunais e instituições prisionais (onde se inclui o sistema prisional na sua globalidade) (Bernard & Engel, 2001). Para garantir a operacionalidade do sistema prisional, não basta uma estrutura legal e física, mas sim a manutenção do dia-a-dia das prisões que é assegurado pelo trabalho dos profissionais deste contexto (Pereira, 2020).

O termo “prisão” é utilizado para descrever todos os locais de detenção autorizados no âmbito de um sistema de justiça criminal, que acolhem reclusos, incluindo aqueles que são detidos durante a investigação de crimes, sujeitos que aguardam julgamento, indivíduos após condenação ou antes e depois da execução de uma sentença (Pereira, 2020). No âmbito desta dissertação, é fundamental caracterizar uma prisão tal como Groffman (2005) fez: “um local de residência e trabalho onde um grande número de indivíduos com situações semelhantes, separados da sociedade mais ampla por um considerável período de tempo, levam uma vida fechada e formalmente administrada” (p.11) pois reflete o contexto laboral stressante onde os profissionais estão inseridos. A atuação destes profissionais em contexto prisional pode ser indutora de stress e é, essencialmente, caracterizada pela sua perigosidade, diversidade e complexidade, fatores estes que se encontram relacionados com inúmeros resultados negativos para a saúde, tais como sintomas de depressão, *burnout*, abuso de substâncias, entre outros (Brower, 2013; Forsyth et al., 2022; Koo & Kim, 2006 as cited in Monteiro et al., 2024).

As prisões dependem fortemente dos seus funcionários, e contratar para trabalhar neste contexto representa um custo significativo para a entidade (Lambert, Morrow, et al., 2021). No entanto, estas instituições não são, geralmente, vistas como locais atrativos para trabalhar, o que torna difícil o recrutamento e o processo de efetivar profissionais (Lambert, Morrow, et al., 2021). As prisões são ambientes de trabalho desafiadores, potencialmente perigosos e exigentes onde os funcionários vivenciam vários e específicos stressores ocupacionais e organizacionais (Clements & Kinman, 2021 as cited in Costa et al., 2024). Devido à potencial exposição a eventos traumáticos e ao impacto negativo resultante de um conjunto de stressores, os profissionais que atuam neste contexto, apresentam uma maior probabilidade, face a outros profissionais, de sofrerem consequências negativas ao nível da saúde, nomeadamente stress, *burnout*, doenças cardíacas, hipertensão, diabetes, e ainda maior risco de perturbações psicológicas e emocionais, incluindo o suicídio (Bell et al., 2019; Brower, 2013; Johnson et al., 2005 as cited in Monteiro, 2023). O stress sentido pelos funcionários deste contexto é influenciado por vários fatores e stressores específicos do contexto, incluindo a natureza (física e social) do ambiente prisional, o perfil e as características dos reclusos e a estrutura organizacional da prisão (Costa et al., 2024).

Uma parte significativa do tempo destes profissionais é passada no mesmo espaço dos reclusos, partilhando rotinas e ambientes com indivíduos cuja privação de liberdade se deve a fatores criminais. Esta convivência pode acarretar consequências negativas ao nível físico e psicológico, especialmente para os guardas prisionais (Pereira, 2020). O stress relacionado com o trabalho pode afetar negativamente a vida familiar dos funcionários, enquanto o stress doméstico pode distraí-los e colocá-los em perigo no local de trabalho (Lambert, Morrow, et al., 2021).

Entre os vários profissionais que atuam em prisões, a literatura tem privilegiado o estudo dos guardas prisionais (Costa et al., 2024). Os guardas prisionais são responsáveis por proporcionar um ambiente seguro para os reclusos (Finn, 2000 as cited in Pereira, 2020) e desempenham na sua profissão uma dupla função: de garantir a segurança e de promover o processo de reabilitação (Monteiro, 2023), mas o papel de outros colaboradores é, também, crucial e notório para o bom funcionamento e bem-estar dos reclusos (como por exemplo, diretores/as, adjuntos/as, psicólogos/as, enfermeiros/as, médicos/as e professores/as).

A compreensão dos fatores de stress enfrentados por profissionais do contexto prisional exige a consideração de fatores como as exigências do trabalho, o controlo, as estratégias de sobrevivência e as relações com o contexto social mais amplo (Costa et al., 2024). Por norma, estes profissionais enfrentam desafios como horários de trabalho

longos e irregulares, falta de apoio e autonomia, relações de trabalho difíceis e pouca participação nas decisões (Monteiro, 2023).

Tendo estes aspetos em conta e considerando que as profissões ligadas a este contexto são muito expostas a stress relacionado com trabalho, este estudo pretende analisar e descrever a relação entre o stress no trabalho, o conflito trabalho-família e a satisfação com a vida numa amostra de profissionais em contexto prisional, justificando assim um olhar mais atento sobre como o trabalho pode muitas vezes influenciar a vida pessoal destes profissionais, originando situações desagradáveis para quem as está a vivenciar. Nesse sentido, torna-se fundamental explorar variáveis psicológicas no ambiente prisional que contribuam para a compreensão dos fatores determinantes e dos impactos na saúde mental.

Stress

A Organização Mundial de Saúde (2023, secção “O que é o stress?”) define stress como “um estado de preocupação ou tensão mental causado por uma situação difícil. O stress é uma resposta natural do ser humano que nos impulsiona a enfrentar desafios e ameaças na nossa vida”.

O stress resulta da perceção de um desequilíbrio entre os objetivos estabelecidos e os recursos disponíveis para os alcançar. Segundo Serra (2002, as cited in Portelada & João, 2012), o stress corresponde a exigências para as quais o indivíduo não possui estratégias adequadas. Quando o stress tem impacto negativo no bem-estar físico e psicológico, é designado de *distress*; quando promove ativação e estimulação para que para os indivíduos alcancem bons resultados nas suas atividades, é designado de *eustress* (Portelada & João, 2012). Quando os fatores de stress se tornam crónicos, pode surgir o *burnout*, que acarreta consequências tanto para os trabalhadores como para as organizações (Portelada & João, 2012).

De forma a aprofundar o estudo sobre a variável stress, surgiram diversos modelos teóricos de stress. Apesar de estes modelos não terem sido originalmente desenvolvidos para contextos prisionais, os seus princípios são transversais e podem ser utilizados para compreender e analisar o stress laboral vivido pelos profissionais do contexto prisional.

Os modelos teóricos podem ser agrupados em duas abordagens principais: lineares e interativas. Os modelos lineares incluem o stress baseado na resposta, que considera o stress uma reação fisiológica a estímulos (Cox & Griffiths, 2010 ; Hespanhol, 2005) e o modelo baseado no estímulo, que o entende o stress como uma força externa com impacto no organismo (Cox & Griffiths, 2010; Hespanhol, 2005). A abordagem

interativa considera três domínios conceituais: causas, moderadores e manifestações do stress (Cox & Griffiths, 2010; Hespanhol, 2005). Entre os modelos interacionistas, destacam-se o JD-R (Job Demands-Resources) que distingue entre exigências e recursos no trabalho, afetando a saúde e a motivação dos profissionais (Demerouti et al., 2001) e o ERI (Effort-Reward Imbalance) que se baseia no desequilíbrio entre esforço e recompensa, considerando o stress como resultado de altas exigências acompanhadas por baixo reconhecimento (Siegrist, 1996).

Conflito trabalho-família

O conflito trabalho-família (CTF) é uma forma de conflito entre papéis, em que as exigências do trabalho interferem nas responsabilidades familiares e vice-versa (Greenhaus & Beutell, 1985). Este conflito pode afetar negativamente tanto a vida profissional como pessoal dos indivíduos (Bagalho & Andrade, 2023; Lambert et al., 2006), sendo especialmente relevante em profissões exigentes como a dos profissionais do sistema prisional (Pereira, 2020).

Foram identificadas três formas principais de CTF (Carlson et al., 2000): baseado no tempo, quando o horário de trabalho interfere na vida familiar; baseado na tensão, quando o stress do trabalho afeta negativamente o ambiente familiar; e baseado no comportamento, quando os comportamentos exigidos no trabalho são incompatíveis com os da vida familiar.

Também se verifica o conflito inverso, família-trabalho, em que problemas familiares interferem na concentração e desempenho profissional (Lambert, Morrow, et al., 2021; Lambert, Lanterman, et al., 2021). As exigências desta profissão, como turnos irregulares e elevada carga emocional, podem comprometer relações familiares e sociais (Pereira, 2020). Assim, a dificuldade em separar os dois domínios e a ausência de competências interpessoais distintas para cada contexto são fatores críticos (Costa, 2014; Pereira, 2020).

Satisfação com a vida

A satisfação com a vida refere-se à avaliação cognitiva que o indivíduo faz da sua própria vida com base nos seus critérios (Diener, 1984), sendo um componente do bem-estar subjetivo (Biswar-Diener et al., 2004; Khalid, 2021;). Este construto envolve diferentes domínios da vida (Lambert et al., 2018), influenciado por fatores emocionais, objetivos e padrões individuais (Biswar-Diener et al., 2004; Monteiro, 2023). Embora a satisfação com a vida esteja inserida no conceito mais abrangente de bem-estar subjetivo,

trata-se de um conceito independente, frequentemente analisado de forma autônoma (Pavot & Diener, 2008).

A satisfação com a vida é frequentemente considerada um reflexo da satisfação em diferentes dimensões, como saúde, vida social, lazer, família e trabalho (Erdogan et al., 2012). Altos níveis de satisfação com a vida estão associados a melhores relações, maior apoio social, saúde, desempenho profissional e menor intenção de abandonar o emprego (Barger et al., 2009; Diener & Seligman, 2002 as cited in Antariamian, 2017; Gonçalves et al., 2017).

Simões (1992, as cited in Gonçalves et al., 2017) destaca que este conceito requer uma avaliação subjetiva e positiva das várias áreas da vida. Organizações que promovem bem-estar contribuem para o desempenho dos trabalhadores (Farsen et al., 2018; Xavier et al., 2013). Assim, compreender os fatores associados à satisfação com a vida é essencial para entender o que torna os indivíduos felizes (Erdogan et al., 2012).

Relações teóricas: Stress, Conflito trabalho família e Satisfação com a Vida

Vários estudos, como os que serão apresentados posteriormente nesta dissertação, têm mostrado a existência de uma relação entre as variáveis stress, conflito trabalho-família e satisfação com a vida. As mudanças no ambiente laboral e a crescente preocupação com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional têm reforçado, nos investigadores, o interesse por este tema (Oliveira et al., 2013).

Stress e Conflito Trabalho-Família

A conciliação entre a vida profissional e pessoal tem surgido, cada vez mais, como uma preocupação relevante. Quando os dois domínios (laboral e familiar) entram em conflito, pode surgir uma fonte de stress, designada como conflito trabalho-família. Isto acontece quando as exigências de um papel dificultam o desempenho no outro, levando a uma sensação de desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Estudos sobre stress devido ao CTF investigam diferentes tipos de stress, desde stress específico de domínio/função (relacionado ao trabalho), até ao stress familiar (Vercruyssen & Putte, 2013). Vercruyssen e Putte (2013) afirmam que esses dois tipos de stress são causados por um conjunto de stressores, entre os quais a sobrecarga e ambiguidade de papéis que desempenham e, conseqüentemente, as reações emocionais a esses stressores. O CTF aparece quando há um stress elevado na tentativa de combinação de papéis de trabalho e de vida familiar, ou seja, o indivíduo tenta, mas não

é bem-sucedido, combinar/equilibrar os vários papéis que tem a desempenhar (tanto como profissional ou como membro da família) (Vercruyssen & Putte, 2013).

Moore (2007) realizou um estudo com foco em como os trabalhadores podem manter um equilíbrio aceitável entre a vida pessoal e profissional, onde destacou como é importante manter esse equilíbrio, averiguando que as organizações que o promovem tendem a ter colaboradores mais fiéis e com uma atitude mais positiva.

Rubio et al. (2015) elaboraram um estudo com uma amostra de 242 militares onde obtiveram relações significativas entre CTF e exaustão emocional. Com isto, podemos concluir que militares que se apresentem emocionalmente exaustos, tendem a reportar níveis mais elevados de CTF, e vice-versa (Rubio et al., 2015).

Stress e Satisfação com a Vida

O stress ocupacional é um estado psicológico caracterizado por emoções negativas e atitudes pessimistas, resultando em stress crónico, exaustão emocional e falta de recursos no trabalho (Wen et al., 2024). Entre fatores internos e pessoais que influenciam este tipo de stress e a satisfação no trabalho, encontram-se os estados de ânimo, emoções positivas e negativas, bem como o bem-estar subjetivo (Vetter et al., 2018). Este tipo de stress não apresenta efeitos positivos e está associado a diversos impactos negativos para os profissionais do contexto prisional. Esta variável, está, ainda, relacionada com um maior consumo de álcool e substâncias, o agravamento de problemas de saúde física e mental, uma redução no desempenho profissional e uma menor satisfação com a vida (Lambert et al., 2010; Lambert, Lanterman, et al., 2021).

Afonso e Gomes (2009), num estudo que realizaram com 95 militares (90 homens e 5 mulheres) da Guarda Nacional Republicana (GNR), a trabalhar em diferentes locais, indicam que 54% dos participantes relataram índices globais de stress muito significativos. Relativamente aos indicadores de satisfação e realização profissional, cerca de um quarto dos participantes (24.5%) não voltariam a escolher a mesma saída profissional, se tivessem oportunidade de realizar uma nova escolha (Afonso & Gomes, 2009). Desta forma, neste estudo, aumentos nos níveis globais de stress aparecem associados a níveis superiores de exaustão emocional, cinismo e desejo de abandonar o local de emprego e a profissão e, associado também, a menores níveis de satisfação/realização (com a vida e com a profissão) (Afonso & Gomes, 2009).

Braga et al. (2024) apresentam um estudo com 237 participantes (179 mulheres e 58 homens), com idades compreendidas entre os 18 e os 50 anos, estudantes universitários. No estudo citado, é possível verificar que existe uma correlação, embora fraca, entre as variáveis "satisfação com a vida" e "stress" onde, à medida que o stress se intensifica, existe um menor bem-estar subjetivo (satisfação com a vida).

Conflito Trabalho-Família e Satisfação com a Vida

Investigação recente tem constatado que o CTF tem um impacto significativo na satisfação no trabalho (Wen et al., 2024) e, conseqüentemente, na satisfação com a vida (Zardo & Carlotto, 2020). A relação entre trabalho e família revelou ter uma influência relevante na satisfação tanto profissional como pessoal (Wen et al., 2024). Os investigadores justificaram o impacto negativo do conflito trabalho-família na satisfação com a vida com base na teoria dos recursos, argumentando que este conflito, enquanto papel de stressor, provoca um desgaste contínuo dos recursos do indivíduo, o que afeta a sua satisfação com a vida (Boyar & Mosley Jr., 2007).

Quando os indivíduos enfrentam conflito trabalho-família, tendem a perceber uma menor qualidade de vida familiar e uma menor satisfação com a mesma (Wen et al., 2024). A dificuldade em equilibrar as exigências do trabalho com as responsabilidades familiares pode dar origem ao conflito trabalho-família (Wen et al., 2024). Verificou-se que exigências profissionais elevadas estão associadas a uma maior percepção de conflito entre trabalho e família, o que, por sua vez, se relaciona com uma menor satisfação no trabalho (Cotterse et al., 2010).

A satisfação é influenciada por diversos fatores ligados ao contexto laboral, e alcançar um equilíbrio ideal entre as responsabilidades e expectativas do trabalho e da vida familiar é um desafio (Valério, 2018). Além disso, a imprevisibilidade associada ao trabalho pode gerar complicações tanto na esfera profissional como no pessoal, afetando, a longo prazo, a satisfação no trabalho (Gopalan & Pattusamy, 2020). Dado que o conflito entre trabalho e família gera stress nos profissionais, levando a uma redução do desempenho e da satisfação, é essencial prevenir este tipo de situações (Ghafoor et al., 2014).

Aguiar (2020) apresenta um estudo longitudinal onde recorre a uma amostra de 217 militares brasileiros em missão de ajuda humanitária na fronteira da Venezuela onde foi investigado o papel moderador da facilitação trabalho-família no envolvimento no trabalho e na satisfação com a vida. Neste estudo verificou-se que a facilitação trabalho-família durante a missão moderou positivamente a relação entre o envolvimento no trabalho e a satisfação com a vida (Aguiar, 2020). Esta moderação positiva indica que, a níveis mais elevados de facilitação trabalho-família, a associação entre o envolvimento no trabalho e a satisfação com a vida é fortalecida.

Evangelista (2017) elaborou um estudo com 86 participantes com o objetivo de averiguar a relação entre saliência dos papéis e a satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer e, também, o conflito trabalho-família. Nesta investigação, verificou-se que a satisfação com os papéis de vida e CTF se correlacionam negativamente (Evangelista, 2017).

Objetivos e Hipóteses

O desenvolvimento deste estudo tem como principal objetivo analisar de que forma o conflito trabalho-família tem um papel de variável moderadora entre o stress e a satisfação com a vida em profissionais do contexto prisional. Formulam-se também os seguintes objetivos secundários:

1. Descrever os níveis de stress no trabalho, conflito trabalho-família e satisfação com a vida.
2. Analisar a relação entre o stress no trabalho e o conflito trabalho-família.
3. Analisar a relação entre o stress no trabalho e a satisfação com a vida.
4. Analisar a relação entre o conflito trabalho-família e a satisfação com a vida.
5. Analisar a relação entre stress no trabalho, conflito trabalho-família e satisfação com a vida.

No seguimento da literatura analisada, são ainda levantadas as seguintes hipóteses de investigação:

H1: Existe uma associação positiva entre o stress no trabalho e o conflito trabalho-família.

H2: Existe uma associação negativa entre o stress no trabalho e a satisfação com a vida.

H3: Existe uma associação negativa entre o conflito trabalho-família e a satisfação com a vida.

H4: O conflito trabalho-família é moderador da relação entre o stress no trabalho e a satisfação com a vida.

Método

Procedimentos

O estudo que integra esta dissertação pretende estender a recolha de dados previamente realizada no projeto “LEADCOR - Leadership development for occupational stress reduction in correctional settings”, um projeto europeu, financiado pela Agência Nacional Erasmus+, liderado pela UBI e no qual a Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP) foi entidade parceira. O projeto tem como objetivo principal avaliar os principais determinantes e consequentes do stress profissional e *burnout* numa amostra de profissionais em contexto prisional. Este novo estudo pretende abranger os profissionais que trabalham nos estabelecimentos prisionais, nas equipas de reinserção e nos centros educativos.

A recolha de dados procedeu-se em formato *online*, tendo sido elaborado, na plataforma EU Survey, o inquérito “Exigências e recursos no trabalho: um estudo com staff prisional”, com um tempo de resposta estimado de 15 minutos.

A estratégia de amostragem adotada foi não aleatória, de conveniência, e não esteve sob controlo direto da equipa de investigação. O e-mail de apresentação, contendo o link para o protocolo do estudo, inicialmente enviado pela equipa de investigação para a DGRSP, foi divulgado pela entidade através de *mailing list*, entre 16 de março e 1 de maio de 2025, tendo o mesmo sido reencaminhado, de acordo com a informação que nos foi fornecida, para os/as diretores/as dos estabelecimentos prisionais, dos centros educativos e das equipas de reinserção social. A decisão de reenvio, ou não, do questionário para os profissionais a exercer funções, ficou ao critério de cada direção.

O preenchimento do questionário era totalmente voluntário, anónimo e confidencial, respeitando todos os princípios éticos, tendo o projeto sido previamente aprovado pela Comissão de Ética da UBI (CE-UBI-Pj-2022-011) e tendo sido declarado o consentimento informado dos participantes antes da participação da investigação, sendo-lhes, ainda, apresentados os objetivos da investigação e os seus fins estatísticos.

No que diz respeito ao tratamento estatístico dos dados recolhidos, os dados foram inicialmente extraídos do EU Survey para uma base de dados em Microsoft Excel, e posteriormente, foi criada a base de dados no programa IBM SPSS Statistics (versão 30), onde foram realizadas as seguintes análises: estatística descritiva, medidas de tendência central e medidas de dispersão (média, mediana, moda, número mínimo, número máximo, desvio-padrão, assimetria e achatamento), estatísticas de correlação (coeficiente de Correlação de Pearson), e estatística preditiva (regressão linear e regressão de moderação com recurso ao PROCESS v.5). A verificação do pressuposto de normalidade foi efetuada através da análise dos histogramas com curva normal e dos coeficientes de assimetria e achatamento das variáveis (considerando-se valores entre -1 e 1), verificável no anexo II. No teste da hipótese de moderação, foram incluídas no modelo as variáveis centradas de stress no trabalho (StressC), conflito trabalho-família (CTFC), e a interação entre ambas (StressC x CTFC). Os diagramas conceptual e estatístico, podem ser encontrados no anexo III. Foi, também, calculado o fator de inflação da variância (VIF) através do SPSS para verificar a existência de problemas de multicolinearidade entre as variáveis preditoras.

Participantes

Através da recolha de dados obteve-se uma amostra de 142 participantes com idades compreendidas entre os 27 e os 65 anos ($M = 47.6$; $DP = 9.9$), dos quais 84 homens (60.4%) e 54 mulheres (38.8%). Relativamente às habilitações académicas é

possível verificar que há dois grandes grupos, um primeiro com um total de 58 profissionais (40.8%) que revela ter o grau de ensino secundário, e um segundo com 56 profissionais (38.7%) detém licenciatura ou nível equivalente. No que concerne ao local de trabalho, é verificável uma grande maioria em Estabelecimentos Prisionais masculinos, 110 profissionais (77.5%). Quanto à função que desempenham, as funções que mais se destacam são de guarda prisional, com um total de 40 profissionais (28.2%), e técnico superior de reeducação, com 38 profissionais (26.8%). Estes dados estão apresentados na tabela 1.

Tabela

Características Sociodemográficas da amostra (N=142)

		<i>n</i>	%
Género	Homem	84	60.4
	Mulher	54	38.8
Habilitações académicas	Ensino médio/9 anos	2	1.4
	Ensino Secundário	58	40.8
	Licenciatura ou nível equivalente	56	38.7
	Mestrado ou superior	27	19
Local de Trabalho	EP masculinos	110	77.5
	EP femininos	14	9.9
	Equipas de reinserção social	12	8.5
	Outros	6	4.1
Função nos SP	Guarda Prisional	40	28.2
	Chefe do Corpo da Guarda Prisional	10	7.0
	Diretor/a; Adjunto/a	14	9.9
	Profissionais de saúde	6	4.2
	Técnico Superior de Reeducação	38	26.8
	Assistente Técnico	20	14.1
	Técnico Superior	8	5,6
	Outros	6	4.2

Instrumentos

Questionário sociodemográfico

O protocolo inicia-se com um questionário sociodemográfico, de forma a descrever a amostra com base na idade, género, habilitações académicas, local de trabalho (e.g. estabelecimentos prisionais masculinos, estabelecimentos prisionais

femininos, hospital prisional, equipas de reinserção, centros educativos, entre outros), número de anos de experiência em serviços prisionais e função exercida no sistema prisional.

Stress no trabalho

A escala de Job Stress (Cullen et al., 1985) foi utilizada para avaliar a variável stress no presente estudo. A escala utilizada é uma versão reduzida de 4 itens utilizada por Lambert et al. (2018), e as respostas foram obtidas através de uma escala tipo Likert com 6 pontos: 1=Discordo totalmente, 2=discordo, 3=discordo um pouco, 4= concordo um pouco, 5= concordo, 6= concordo fortemente.

No presente estudo obteve-se uma consistência interna (α) de .915, avaliado como excelente, na escala total (4 itens).

Conflito trabalho-família

A variável Conflito Trabalho-Família foi avaliada através da Escala de Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho de Netemeyer et al. (1996). Atualmente ainda não existe uma adaptação e validação da escala para a população portuguesa, contudo, já tem sido estudada em Portugal, como no estudo das autoras Santos e Gonçalves (2014), que contribui para esta adaptação da escala ao contexto português. Este instrumento é constituído por 10 itens distribuídos por 2 subescalas para que seja possível ter uma perspetiva bidirecional do conflito (Santos & Gonçalves, 2014). No entanto, estas duas perspetivas são avaliadas através de duas componentes distintas (a cada um dos tipos de conflito corresponde 5 itens), conferindo, assim, um maior valor preditivo (Santos & Gonçalves, 2014). No presente estudo foi utilizado apenas 1 subescala, ou seja, 5 itens, atendendo a que o objetivo da investigação assenta numa perspetiva de conflito unidirecional – CTF. As respostas foram obtidas através de uma escala de tipo *Likert* com sete pontos: 1=discordo totalmente, 2=discordo, 3=discordo em parte, 4=não concordo nem discordo, 5=concordo em parte, 6=concordo, 7=concordo totalmente.

A consistência interna (α) obtida neste estudo foi de .944, avaliado como excelente, no total dos itens analisados (5 itens).

Satisfação com a Vida

Foi utilizada a Escala de Satisfação com a Vida (SWLS) (Diener et al., 1985), de forma a avaliar o nível de satisfação com a vida. Este instrumento está adaptado e validado para a população portuguesa (Neto, 1993). Esta escala já foi aplicada

anteriormente a profissionais em contexto prisional (Monteiro, 2023), demonstrando a sua adequação para a avaliação do nível de satisfação com a vida neste contexto.

Esta escala é composta por 5 itens e as respostas foram obtidas através de uma escala de tipo *Likert* com sete pontos: 1=totalmente em desacordo, 2=em desacordo, 3=mais ou menos em desacordo, 4=nem de acordo nem em desacordo, 5=mais ou menos de acordo, 6=de concordo, 7=totalmente de acordo.

No presente estudo obteve-se uma consistência interna (α) de .882, avaliada como muito boa, na escala total (7 itens).

Resultados

As estatísticas descritivas dos instrumentos utilizados – média, mediana, desvio-padrão, valor mínimo, valor máximo, assimetria e achatamento – podem ser observados na Tabela 2.

Tabela 1

Estatística Descritiva das escalas de Stress, CTF e SWLS

	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>DP</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	Assimetria	Curtose
Stress no trabalho	4.0	4.2	1.4	1	6	-.447	-.717
CTF	4.2	4.4	1.7	1	7	-.297	-1.090
SWLS	4.7	4.8	1.3	1	7	-.563	-.330

Tabela 2

Correlação entre as variáveis em estudo – Correlação de Pearson

	1	2	3	4	5
1. Idade	—				
2. Anos de serviço	.72**	—			
3. Stress no trabalho	.03	.14	—		
4. CTF	-.06	.13	.66**	—	
5. SWLS	-.14	-.12	-.38**	-.20*	—

*A correlação é significativa no nível .01 (2 extremidades)

** A correlação é significativa no nível .05 (2 extremidades)

Tabela 3

Regressão linear – Stress no conflito trabalho-família

	β	<i>Erro</i>	<i>b</i>	<i>p</i>
Stress no trabalho	.82	.08	.66	<.001

Nota: Variável Dependente: CTF

Tabela 4*Regressão com Moderação (Stress x CTF --> Satisfação com a vida)*

	β	<i>Erro</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>	<i>P</i>
Stress	-.42	.10	-.61	-.23	.00
CTF	.06	.08	-.09	.21	.43
Interação	-.05	.04	-.14	.03	.21

Foram analisadas as estatísticas descritivas das escalas de Stress no trabalho, CTF e Satisfação com a vida (tabela 2) verificando-se através destes resultados que as distribuições das variáveis se aproximam da normalidade.

Como é possível verificar na tabela 3, da análise das correlações entre as variáveis em estudo, obtiveram-se associações estatisticamente significativas relevantes. Observou-se, na tabela 3, uma correlação positiva forte entre o número de anos de serviço e idade dos participantes ($r = .72$, $p < .001$). A variável stress no trabalho apresentou uma correlação positiva significativa com a variável de CTF ($r = .66$, $p < .01$), sugerindo que níveis mais elevados de stress estão associados a maiores níveis de conflito. Além disso, o stress no trabalho mostrou uma correlação negativa significativa com a variável de satisfação com a vida (SWLS) ($r = -.38$, $p < .01$). Relativamente à correlação entre CTF e SWLS, foi possível verificar uma correlação negativa significativa ($r = -.20$, $p < .05$), indicando que maior conflito entre trabalho e família pode estar relacionado a menor satisfação com a vida. Por outro lado, as variáveis idade e anos de serviço, não apresentaram correlações significativas com a escala de stress, CTF ou SWLS, o que indica que esses fatores demográficos não se associam diretamente com a satisfação com a vida ou o conflito.

A H1 (tabela 4) previa a existência de uma associação positiva entre o stress e o CTF. Os resultados da regressão linear simples indicam que o stress tem um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre os níveis de CTF ($\beta = .82$, $t = 10.257$, $p < .001$), explicando cerca de 42,5% da variância, não se rejeitando a H1.

Relativamente à H2 (tabela 5), esta previa a existência de uma associação negativa entre o stress e a satisfação com a vida. Verificou-se que o stress apresenta um efeito positivo negativo significativo sobre a satisfação com a vida ($\beta = -.42$, $p < .001$), explicando cerca de 14% da variância, confirmando a relação esperada e não se rejeitando a H2.

A H3 (tabela 5) propunha uma associação negativa entre os níveis de CTF e a satisfação com a vida. Os resultados obtidos não apoiam esta hipótese, revelando que o CTF não tem um impacto negativo significativo na satisfação com a vida ($\beta = .06$, $p = .43$), rejeitando-se, portanto, a H3.

Uma vez que para o teste de modelo de moderação estamos a incluir no modelo de regressão dois preditores que se encontram correlacionados, é importante verificarmos os valores do fator da inflação da variância. Os valores obtidos foram de 1.75, encontrando-se abaixo do limite crítico geralmente aceite ($VIF < 10$) (Hair et al., 2009), indicando ausência de multicolinearidade significativa, reforçando, portanto, a confiança nas relações identificadas pelo modelo.

Testando a H4, o modelo revelou-se estatisticamente significativo, ($F = 8.85$, $p < .001$), explicando aproximadamente 16% da variância na satisfação com a vida. É possível concluir que a H4 é rejeitada, pois a interação entre o stress e o CTF não foi estatisticamente significativa ($\beta = -.05$, $p = .21$), o que indica que o CTF não moderou significativamente a relação entre o stress e a satisfação com a vida.

Discussão

O presente estudo teve como objetivo analisar de que forma o stress no trabalho assume o papel de variável moderadora na relação entre o conflito trabalho-família e a satisfação com a vida, em profissionais do contexto prisional. Procurou-se descrever os níveis de stress, conflito trabalho-família e satisfação com a vida, bem como analisar as relações entre estas variáveis (tabela 2). Para testar as hipóteses formuladas foram realizadas análises de regressão simples (tabela 4) – para a H1 - e regressão com moderação (tabela 5) – para H2, H3 e H4. É relevante salientar que as hipóteses 1 e 2 foram corroboradas, enquanto a hipótese 3 e 4 foram rejeitadas.

A análise descritiva mostrou que os profissionais desta amostra apresentaram níveis moderadamente altos de stress no trabalho, assim como níveis moderados de satisfação com a vida. Estes resultados estão em concordância com estudos anteriores que indicam que trabalhar em contexto prisional envolve grandes exigências, o que pode gerar stress elevado e dificultar o equilíbrio entre os domínios profissional e pessoal (Lambert, Morrow, et al., 2021; Pereira, 2020). No que diz respeito à variável satisfação com a vida, os valores encontrados ficam um pouco abaixo do que seria uma neutralidade positiva segundo Diener et al. (1985), o que sugere que os participantes percebem uma satisfação com a vida moderada. Isto pode indicar que o stress e o CTF estão a limitar uma visão mais positiva da sua qualidade de vida.

Os resultados da investigação revelaram uma associação positiva entre os níveis de stress e o conflito trabalho-família, indicando que, à medida que o stress aumenta, também se intensificam os níveis de CTF. Estes resultados vão ao encontro de estudos apresentados anteriormente, que apontam as exigências profissionais, como os turnos, a imprevisibilidade dos horários, a sobrecarga de tarefas e a carga emocional do trabalho

em ambiente prisional como fatores que contribuem para a interferência no domínio familiar (Lambert, Morrow, et al., 2021; Pereira, 2020). Profissionais expostos a elevados níveis de stress laboral apresentam uma maior dificuldade em conciliar os papéis profissionais e familiares, comprometendo o equilíbrio entre os diferentes domínios da vida (Greenhaus & Beutell, 1985). Esta dificuldade de articulação de papéis poderá comprometer a conciliação entre responsabilidades profissionais e familiares, levando a uma sobreposição de exigências que poderão ter efeitos negativos.

No que se refere à relação entre o stress e a satisfação com a vida, os dados obtidos evidenciam um impacto negativo, confirmando que níveis mais elevados de stress estão associados a uma menor perceção de bem-estar global. Este resultado está em conformidade com a definição de satisfação com a vida apresentada pela OMS (2012, p.3) “perceção dos indivíduos sobre a sua posição na vida, no contexto cultural e dos sistemas de valores em que vivem em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Ou seja, quanto mais stressado o indivíduo se sente, menor tende a ser a sua satisfação com a vida. Esta associação negativa entre stress e satisfação com a vida reforça a evidência empírica analisada anteriormente, indicando que os níveis elevados de stress laboral estão associados a uma perceção menos positiva da vida em geral (Afonso & Gomes, 2009; Braga et al., 2024). Tal como referido na literatura, o stress persistente pode desencadear esgotamento físico e psicológico, sentimentos de frustração e uma sensação de descontrolo face à vida (Lambert et al., 2010; Wen et al., 2024), comprometendo, assim, o bem-estar global destes profissionais em contexto prisional.

Ao contrário do que se poderia antecipar com base na literatura, os resultados obtidos não revelaram um impacto negativo significativo do CTF na satisfação com a vida. Apesar de a correlação entre as variáveis ter sido negativa, na análise de regressão verificou-se que níveis mais elevados de CTF não se associam de forma estatisticamente significativa a menores níveis de satisfação com a vida. Ou seja, os profissionais que experienciam maior conflito entre os domínios laboral e familiar não demonstraram, neste estudo, uma perceção mais negativa da sua vida em função desse conflito. Este resultado contraria os autores Greenhaus e Beutell (1985), que argumentam que a tensão provocada pela sobreposição de exigências entre os papéis profissional e familiar tende a comprometer o bem-estar dos indivíduos. De forma semelhante, Boyar e Mosley Jr. (2007) referem que o desgaste psicológico associado ao conflito de papéis pode afetar negativamente a sensação de bem-estar do indivíduo.

Relativamente aos resultados obtidos no modelo de moderação, foi possível verificar que a hipótese não pôde ser comprovada, salientando-se que o conflito trabalho-família não se revelou um moderador da relação entre o stress e a satisfação com a vida.

A moderação pressupõe que o impacto do stress na satisfação com a vida variaria em função dos níveis de CTF, o que não se verificou. Nesta investigação, o CTF não teve um efeito significativo de interação na forma como o stress no trabalho afeta a satisfação com a vida. Caso o CTF tivesse exercido um efeito moderador significativo, isso indicaria que esta variável alteraria a força ou o sentido da relação entre o stress no trabalho e a satisfação com a vida. Contudo, dado que tal moderação não se verificou, conclui-se que a relação entre o stress no trabalho e a satisfação com a vida se manteve estável, independentemente do nível de CTF apresentado pelos participantes. Estes resultados contrariam a hipótese levantada, que assumia que níveis elevados de CTF amplificariam o impacto negativo do stress na satisfação com a vida. A ausência de moderação pode indicar que outras variáveis, como o suporte organizacional ou as estratégias de coping individuais, desempenham um papel mais relevante enquanto variáveis preditoras de interferência na relação entre o stress no trabalho e a satisfação com a vida, como já apontado na literatura consultada (Lambert, Lanterman, et al., 2021; Costa et al., 2020; Pereira, 2020).

Os resultados obtidos reforçam a relevância de se investir em estratégias de prevenção e gestão do stress e do conflito trabalho-família em contexto prisional. Considerando as exigências e desafios que o exercício profissional neste ambiente acarreta (Brower, 2013; Costa et al., 2024), torna-se essencial promover condições que favoreçam o bem-estar dos trabalhadores, com impacto direto na sua satisfação com a vida. No entanto, importa destacar algumas limitações da presente investigação. Desde logo, o número reduzido de participantes (N=142) e a amostragem não probabilística (por conveniência) dificultam a generalização dos resultados. A recolha de dados, realizada através de um questionário online, poderá ter contribuído para uma adesão reduzida, dificultando o acesso a potenciais participantes menos familiarizados com ferramentas digitais. Para além disso, a maioria das respostas foi proveniente de profissionais a prestar serviço em estabelecimentos prisionais masculinos, o que compromete a generalização dos resultados a outros contextos, como EP femininos, centros educativos ou equipas de reinserção. Também se verificou uma média etária elevada, de 48 anos, bem como um número elevado de profissionais com muitos anos de serviço e, aparentemente, com pouca progressão na carreira (esta perceção e conclusão está sustentada por alguns comentários deixados pelos participantes no final do questionário). Estes fatores poderão influenciar, de forma significativa, as perceções relacionadas com o stress e a satisfação com a vida. Foi ainda possível destacar como aspeto positivo o maior número de respostas provenientes do género feminino, em comparação com o estudo realizado por Monteiro (2023), permitindo uma apresentação

mais equitativa entre géneros e enriquecendo a análise da dinâmica entre as variáveis entre esta população profissional.

Com base nos resultados obtidos e na literatura consultada, é importante reforçar a importância da presença de psicólogos clínicos neste contexto profissional, de forma a incluir, não apenas a intervenção com reclusos, mas também o acompanhamento dos profissionais da instituição. A atuação direcionada aos profissionais revelar-se-ia como uma forma eficaz de prevenção e intervenção ao nível da saúde mental. Nesse sentido, é pertinente a recomendação do desenvolvimento de programas de formação contínua focados na gestão do stress e na conciliação trabalho-família, bem como a implementação de medidas institucionais que favoreçam a progressão na carreira e a valorização profissional (e.g., aumento de salários, cursos gratuitos, entre outros). A criação de espaços de escuta e partilha entre colegas (e.g., sessões de grupo psicoterapêuticas), campanhas de sensibilização para a saúde mental e políticas dentro da organização laboral poderão ser muito benéficas se aplicadas, pois a adoção destas práticas poderá contribuir para contextos laborais mais saudáveis e, conseqüentemente, para níveis mais elevados de satisfação com a vida. Para além de tudo isto apontado até ao presente momento, seria importante que futuros estudos considerassem amostras mais alargadas e equilibradas entre diferentes contextos institucionais, dentro dos mencionados ao longo do estudo (e.g., hospitais prisionais, centros educativos, EP/centro de detenção de jovens), permitindo comparações entre funções e locais de trabalho. A inclusão de uma metodologia longitudinal poderá ser benéfica, na medida em que possibilitaria uma compreensão mais aprofundada da evolução das variáveis ao longo do tempo.

Além das implicações apresentadas, os resultados obtidos permitem ainda retirar algumas ideias para investigações futuras. Por exemplo, a análise do papel moderador de outras variáveis, como o suporte institucional, a satisfação com o trabalho ou as estratégias de coping, de forma a averiguar como o stress afeta o bem-estar (satisfação com a vida).

Conclusão

O estudo elaborado contribui para aprofundar o conhecimento sobre os fatores associados ao trabalho que afetam a satisfação com a vida dos profissionais em contexto prisional, destacando-se o impacto negativo do stress e do conflito trabalho-família. Apesar de o CTF não ter moderado a relação entre o stress e a satisfação com a vida, as associações entre as variáveis estudadas mostram-se consistentes com a literatura consultada. A relevância destes resultados reforça a necessidade de intervenções institucionais mais eficazes, capazes de promover/melhorar a sensação de bem-estar dos profissionais e prevenir os efeitos do stress ocupacional a longo prazo.

Referências

- Afonso, J. M. P., & Gomes, A. R. (2009). Stress ocupacional em profissionais de segurança pública: Um estudo com militares da Guarda Nacional Republicana. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(2), 294–303. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722009000200017>
- Aguiar, B. de O. C. M. (2020). *O efeito do engagement no trabalho na satisfação com a vida em militares em missão de ajuda humanitária: O papel moderador da facilitação trabalho-família* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/47303>
- Antaramian, S. (2017). The importance of very high life satisfaction for students' academic success. *Cogent Education*, 4, Article 1307622. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1307622>
- Bagalho, J. O., & Andrade, A. L. (2023). Evidências adicionais e invariância cultural da escala de conflito trabalho-família com seguranças prisionais no Brasil e México. *Revista de Psicología*, 32(1), 1–13. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2023.65473>
- Bernard, T. J., & Engel, R. S. (2001). Conceptualizing criminal justice theory. *Justice Quarterly*, 18(1), 1–30. <https://doi.org/10.1080/07418820100094801>
- Biswas-Diener, R., Diener, E., & Tamir, M. (2004). The psychology of subjective well-being. *Daedalus*, 133(2), 18–25. <https://doi.org/10.1162/001152604323049352>
- Boyar, S. L., & Mosley, D. C., Jr. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 265–281. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.001>
- Braga, M. L. R., Rocha, A. S., Batista, I. T. P., Ferreira, A. J. M., Sousa, J. V. T., Rolim, V. X. B., & Silva-Barbosa, C. E. (2024). Associação entre depressão, ansiedade, estresse e satisfação com a vida em universitários de um município no interior do Ceará. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 24(9), Article e16443. <https://doi.org/10.25248/reas.e16443.2024>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cortese, C. G., Colombo, L., & Ghislieri, C. (2010). Determinants of nurses' job satisfaction: The role of work–family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management*, 18, 35–43. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01064.x>

- Costa, D. D. (2014). *Presos sem serem presos: Representações sociais sobre a profissão e a vida prisional em guardas prisionais* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório da Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/33454>
- Costa, V., Monteiro, S., Cunha, A. I., Pereira, H., & Esgalhado, G. (2024). Job stress and burnout among prison staff: A systematic literature review. *Journal of Criminal Psychology, 14*(2), 196–212. <https://doi.org/10.1108/JCP-10-2023-0067>
- Cox, T., & Griffiths, A. (2010). Work-related stress: A theoretical perspective. In S. Leka & J. Houdmont (Eds.), *Occupational health psychology* (pp. 31–56). Wiley-Blackwell.
- Cullen, F. T., Link, B. G., Wolfe, N. T., & Frank, J. (1985). The social dimensions of correctional officer stress. *Justice Quarterly, 2*(4), 505–533. <https://doi.org/10.1080/07418828500088711>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management, 38*(4), 1038–1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Evangelista, A. R. C. (2017). *Saliência dos papéis, satisfação com os papéis de vida e conflito trabalho-família: Estudo com uma amostra da restauração* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/33171>
- Farsen, T. C., Boehs, S. T. M., Ribeiro, A. D. S., Biavati, V. P., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: Sinônimos ou conceitos que diferenciam? *Interação em Psicologia, 22*(1), 31–41. <https://doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>
- Ghafoor, M., Ashraf, A., Sajjad, I., & Azeem, M. (2014). Antecedents and consequences of work-family conflicts. *European Journal of Business and Management, 6*(4), 153–160.
- Gonçalves, F., Mendes, A., & Santos, J. (2017). Ansiedade e satisfação com a vida: Estudo das relações numa amostra de estudantes portugueses. *OMNIA Revista*

- Interdisciplinar de Ciências e Artes*, 7, 23–40.
<https://doi.org/10.23882/OM07-2017-10-03>
- Gopalan, N., & Pattusamy, M. (2020). Role of work and family factors in predicting career satisfaction and life success. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), Article 5096.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17145096>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
<https://doi.org/10.2307/258214>
- Groffman, E. (2005). *Manicômios, prisões e conventos*. Perspectiva.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman Editora.
- Hespanhol, A. (2005). Burnout e stress ocupacional. *Revista Portuguesa de Psicossomática*, 7(1–2), 153–162.
- Khalid, N. (2021). Resilience, perceived social support, and life satisfaction among Malaysian college students. *Journal of Nusantara Studies (JONUS)*, 6(2), 21–40. <https://doi.org/10.24200/jonus.vol6iss2pp21-40>
- Lambert, E. G., Altheimer, I., & Hogan, N. L. (2010). Exploring the relationship between social support and job burnout among correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(11), 1217–1236.
<https://doi.org/10.1177/0093854810379552>
- Lambert, E. G., Jiang, S., Liu, J., Zhang, J., & Choi, E. (2018). A happy life: Exploring how job stress, job involvement, and job satisfaction are related to the life satisfaction of Chinese prison staff. *Psychiatry, Psychology and Law*, 25(4), 619–636. <https://doi.org/10.1080/13218719.2018.1473174>
- Lambert, E. G., Lanterman, J. L., Elechi, O. O., Otu, S., & Jenkins, M. (2021). Exploring the connection between work–family conflict and job burnout among Nigerian correctional staff. *Psychiatry, Psychology and Law*, 29(6), 832–853.
<https://doi.org/10.1080/13218719.2021.1982790>
- Lambert, E. G., Morrow, W., Vickovic, S. G., Leone, M. C., Keena, L. D., Haynes, S. H., & May, D. (2021). Work–family conflict’s association with the work attitudes of job involvement, job satisfaction, and organizational commitment among southern prison staff. *Criminal Justice Policy Review*, 32(8), 865–889.
<https://doi.org/10.1177/08874034211003235>
- Lambert, E., Hogan, N. L., & Altheimer, I. (2010). The association between work–family conflict and job burnout among correctional staff: A preliminary study. *Police Quarterly*, 13(1), 37–55. <https://doi.org/10.1007/s12103-009-9067-1>

- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Camp, S. D., & Ventura, L. A. (2006). The impact of work–family conflict on correctional staff: A preliminary study. *Criminology & Criminal Justice*, 6(4), 371–387. <https://doi.org/10.1177/1748895806068572>
- Monteiro, B. P. S. (2023). *O suporte social e a satisfação com a vida em guardas prisionais portuguesas: O efeito mediador da ansiedade* [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório da Universidade da Beira Interior. <http://hdl.handle.net/10400.6/13777>
- Moore, F. (2007). Work–life balance: Contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations*, 29(4), 385–399. <https://doi.org/10.1108/01425450710759217>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Neto, F. (1993). The Satisfaction With Life Scale: Psychometric properties in an adolescent sample. *Journal of Youth and Adolescence*, 22(2), 125–134. <https://doi.org/10.1007/BF01536648>
- Paschoal, T., & Tamayo, Á. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 9(1), 45–52. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152. <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Pereira, A. R. A. (2020). *A experiência laboral dos profissionais do corpo da guarda prisional: Uma reflexão teórica* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório da Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/69108>
- Portelada, A. F. S., & João, A. L. S. (2012). Stress e burnout ao nível laboral em Portugal. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(2), 325–334
- Rubio, C., Oisca, A., Recio, P., Urien, B., & Peiró, J. M. (2015). Work–family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.004>
- Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996). *Revista E-Psi*, 3(2), 14–30. <https://artigos.revistaepsi.com/2013/Ano3-Volume2-Artigo2.pdf>

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Valério, D. S. (2018). *Impacto do conflito trabalho-família no burnout, stress e satisfação no trabalho* [Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Leiria]. Repositório do Instituto Politécnico de Leiria. <https://hdl.handle.net/10400.8/3275> .
- Vercruyssen, A., & Van de Putte, B. (2013). Work–family conflict and stress: Indications of the distinctiveness of role combination stress for Belgian working mothers. *Community, Work & Family, 16*(4), 351–371. <https://doi.org/10.1080/13668803.2013.776515>
- Vetter, M. H., Vetter, M. K., & Fowler, J. (2018). Resilience, hope and flourishing are inversely associated with burnout among members of the Society for Gynecologic Oncology. *Gynecologic Oncology Reports, 25*, 52–55. <https://doi.org/10.1016/j.gore.2018.06.002>
- Wen, Z., Wu, S., Bai, L., Jintao, X., Zhao, Y., Fang, J., & Jama, H. A. (2024). Effects of work–family conflict, social support and burnout on job satisfaction among primary care physicians in Huaihai economic zone. *Frontiers in Psychiatry, 15*, Article 1439636. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2024.1439636>
- World Health Organization. (2012). *Programme on mental health: WHOQOL user manual (2012 revision)*. World Health Organization. <https://iris.who.int/handle/10665/77932>
- Xavier, J. W. O., Rios, O. L., & França-Botelho, A. C. (2013). Qualidade de vida no trabalho, o desafio de vencer a síndrome de burnout e suas consequências. *Saúde e Pesquisa, 6*(1), 117-121. <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/saudpesq/article/view/2518>
- Zardo, E., & Carlotto, M. S. (2020). O papel mediador da satisfação com a vida na relação entre adição ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Psicologia em Pesquisa, 14*(2), 50–68. <https://doi.org/10.34019/1982-1247.2020.v14.27410>

ANEXOS

Anexo I – Anexo Teórico

O presente anexo teórico visa aprofundar as variáveis em estudo, em conformidade com o regulamento do 2º ciclo de estudos conducente ao grau de Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde. Serão, neste anexo, desenvolvidos os enquadramentos teóricos relativos às variáveis em estudo, stress, conflito trabalho-família e satisfação com a vida, procurando sustentar teoricamente a investigação desenvolvida.

Stress

Definições e autores

Existem diversas definições e conceptualizações do stress presentes na literatura, mas não há um consenso sobre qual é capaz de satisfazer a maioria dos investigadores desta área (Seabra, 2008). O stress não se caracteriza como uma doença, mas como um estado do organismo face às exigências do meio (Xavier et al., 2013). Assim, este conceito tem sido definido de diversas maneiras, desde definições baseadas em estímulos e respostas até às perspetivas interacionais.

Hans Selye, conhecido como “pai do stress” observou uma variedade de doenças que apresentavam muitos dos mesmos sintomas não específicos e que eram uma resposta comum a estímulos stressantes experienciados pelo corpo (Fink, 2017).

O stress resulta da perceção de um desequilíbrio entre os objetivos estabelecidos e os recursos disponíveis para os alcançar. Quando os fatores ou agentes de stress persistem ao longo do tempo e se tornam crónicos, pode surgir o *burnout* (Portelada & João, 2012). Segundo Serra (2002 as cited in Portelada & João, 2012), o stress pode ser entendido como a resposta a um ou mais acontecimentos com um nível de exigência ao qual o indivíduo é sensível, sem desenvolver estratégias adequadas para os enfrentar. Este tipo de stress, designado na literatura por *distress*, tem geralmente um impacto negativo no bem-estar físico e psicológico, podendo levar à adoção de comportamentos de risco para a saúde e a uma menor perceção de realização pessoal. Por outro lado, o *eustress* refere-se a situações e experiências em que o stress tem efeitos positivos, proporcionando a estimulação e ativação adequadas para que os indivíduos alcancem bons resultados nas suas atividades, como um custo pessoal mínimo (Portelada & João, 2012).

Maslach (1993) conjuntamente com a autora Susan Jackson, define *burnout* como “uma síndrome psicológica de exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal” (p.2). A exaustão emocional refere-se à sensação de estar sobrecarregado e esgotado emocionalmente (Maslach, 1993). A despersonalização diz respeito a uma reação negativa, insensível ou excessivamente distante em relação aos

outros, que geralmente são os destinatários do serviço ou cuidado de alguém (Maslach, 1993). A redução da realização pessoal refere-se a uma diminuição nos sentimentos de competência e sucesso no trabalho (Maslach, 1993). O *burnout* e o stress no contexto laboral são responsáveis pelo desgaste físico e psicológico dos trabalhadores. Os seus efeitos estendem-se também à organização, resultando num aumento das ausências e no agravamento de conflitos interpessoais (Portelada & João, 2012). Constatou-se que tanto o stress como o *burnout* estão correlacionados com diversas variáveis sociodemográficas e profissionais (Portelada & João, 2012).

Consequências do stress em contextos ocupacionais

Embora este fenómeno possa resultar de situações comuns do dia a dia, é cada vez mais reconhecido que o stress tende a assumir maior relevância quando relacionado com o contexto laboral (Gomes, 2006). O stress ocupacional pode ser definido como “um processo em que o indivíduo percebe exigências laborais como stressores, os quais, ao exceder a sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas” (Paschoal & Tamayo, 2004, p.46). O stress ocupacional, tal como o *burnout*, está frequentemente mais associado a determinadas profissões (Pereira, 2020), como é o caso das profissões exercidas no contexto prisional. Estudos realizados em Portugal evidenciam que variáveis como a sobrecarga de trabalho, interferência família-trabalho, clima organizacional, género, prática de atividade física, valores pessoais, falta de autonomia, alto grau de esforço físico e mental, falta de participação na tomada de decisão, riscos de segurança, suporte social e intervenções para manipular o stress surgem como antecedentes significativos do stress ocupacional (Almeida et al., 2018). O stress cria vários problemas para os profissionais, com prejuízos para a saúde (Finn, 1998) manifestando-se em sintomas a níveis físicos, psicológicos e comportamentais (Hespanhol, 2005; Moon & Maxwell, 2004; Pereira, 2020):

Nível físico: Observam-se sintomas como o aumento da pressão arterial (hipertensão), a subida dos níveis de colesterol, arritmias.

Nível psicológico: Os profissionais podem experienciar sentimentos intensos de raiva dirigidos à família e aos amigos, humor depressivo, depressão, ansiedade, insatisfação profissional, redução das aspirações, perturbação de stress pós-traumático, indecisão, fadiga crónica.

Nível comportamental: Como consequência, o stress pode igualmente influenciar o comportamento, manifestando-se através de diversos sinais ou sintomas como tiques nervosos, fala acelerada, andar constantemente apressado, incapacidade de relaxar, episódios de choro, redução da eficácia no trabalho,

negligência, gastos excessivos, consumo de tabaco, abuso de álcool e substâncias.

Além das fontes de pressão comuns a outras profissões, como o trabalho por turnos e o excesso de horas laborais, o trabalho em contextos prisionais envolve fatores de risco específicos como a exposição a situações traumáticas e emocionalmente exigentes (Gonçalo et al., 2010). As quatro condições de trabalho que os profissionais identificaram de forma mais consistente como geradoras de stress são: a falta de efetivos, as horas extraordinárias, o trabalho por turnos e as exigências por parte das chefias (Finn, 1998). Os trabalhadores do contexto prisional estão expostos a um maior número de fatores de risco no desempenho das suas funções, uma vez que lidam com uma população reclusa, tendo como principal objetivo contribuir para a segurança pública (Finney & Bonato, 2013). Neste contexto laboral, destacam-se a estrutura organizacional de carácter militarista, hierárquico e altamente burocrático, a falta de apoio por parte das chefias e da administração, bem como as reduzidas oportunidades de progressão na carreira (Gonçalo et al., 2010). Tendo isto em consideração, a estrutura organizacional destes ambientes e, conseqüentemente, a relação hierárquica entre a gestão e a equipa podem ser fontes de stress e insatisfação (Pereira, 2020).

Modelos teóricos de stress ocupacional

Embora a maioria dos modelos teóricos de stress não fossem originalmente concebidos especificamente para ambientes prisionais, os seus princípios podem ser aplicados para compreender e analisar o stress relacionado com o trabalho experienciado pelo *staff* prisional. A partir de uma família de modelos que enfatizam a interpretação interativa do stress e consideram a saúde através de uma perspetiva biopsicossocial, aprofundamo-nos nos modelos de exigências e recursos do trabalho (JD-R) (Demerouti et al., 2001) e de desequilíbrio esforço-recompensa (ERI) (Siegrist, 1996). No contexto deste anexo teórico, é relevante apresentar uma perspetiva interativa atualizada.

Modelos lineares

O stress no trabalho pode ser visto aos olhos de diferentes modelos teóricos, entre os quais, destacam-se dois modelos lineares: o modelo baseado na resposta e o modelo baseado no estímulo. Estes modelos apresentam explicações distintas acerca da origem e desenvolvimento do stress, considerando-o, respetivamente, como uma reação do organismo a algo externo ou como uma característica do próprio ambiente. A seguir, serão apresentados estes dois modelos lineares descritos:

Stress baseado na resposta (modelos fisiológicos)

No modelo de stress baseado na resposta, o stress é visto como uma variável dependente, ou seja, uma reação a um estímulo perturbador (Cox & Griffiths, 2010; Hespanhol, 2005). Ao considerar o stress como algo inerente ao próprio indivíduo, este modelo permite às administrações passar a responsabilidade da gestão do stress para os trabalhadores (Hespanhol, 2005). Para entender melhor este modelo é importante conhecer as três fases de resposta ou de adaptação ao stress: fase de alarme, fase de resistência e fase de exaustão. A primeira fase, fase de alarme, corresponde à resposta psicofisiológica imediata. Após um choque inicial de baixa resistência, segue-se um contra-choque, durante o qual os mecanismos de defesa são ativados, originando a reação de emergência (Hespanhol, 2005). O aumento da atividade do sistema nervoso simpático leva à secreção de catecolaminas, preparando fisiologicamente o organismo para a ação (Cox & Griffiths, 2010). Esta fase tem, geralmente, curta duração (entre segundos a alguns dias) e, caso a causa do stress persista, dá lugar à fase de resistência (Hespanhol, 2005). Nesta segunda fase, o organismo desenvolve uma resposta adaptativa com o objetivo de restabelecer o equilíbrio. À medida que essa adaptação ocorre, a maioria dos sinais e sintomas característicos da reação de alarme tende a desaparecer (Hespanhol, 2005). No entanto, se a reação de alarme for ativada de forma demasiado intensa ou frequente ao longo do tempo, a energia necessária à adaptação esgota-se, levando à terceira fase (exaustão), onde ocorre o colapso e, em caso extremos, a morte (Hespanhol, 2005). Um dos pontos negativos apontados a este modelo é o facto de este não ter em consideração os aspetos/diferenças individuais, assumindo que todos os indivíduos terão uma determinada resposta a uma situação stressante (Cox & Griffiths, 2010).

Stress baseado no estímulo (modelos de “engenharia”)

No modelo de stress baseado no estímulo, o stress é considerado uma variável independente, ou seja, uma força externa que atua sobre o organismo, causando rutura, distorção ou deformação (Cox & Griffiths, 2010; Hespanhol, 2005). Nesta perspetiva entende-se que os eventos no ambiente externo podem causar uma reação comportamental e fisiológica ao indivíduo que está exposto a eles (Cox & Griffiths, 2010). Desta forma, o indivíduo está constantemente exposto a fatores ambientais potencialmente geradores de stress, sendo que um evento aparentemente insignificante ou inofensivo pode ser suficiente para comprometer o equilíbrio frágil entre a gestão eficaz do stress e o total fracasso em lidar com ele (Hespanhol, 2005). Assim, o stress, de acordo com este modelo, é visto como uma característica do ambiente que é a causa do stress e, conseqüentemente, da resposta que é tida (Cox & Griffiths, 2010). Algumas

organizações adotam este modelo como base para abordar o stress ocupacional dos seus trabalhadores (Hespanhol, 2005).

Modelos interacionistas

Atualmente, a abordagem do stress adota uma perspectiva interativa, que se baseia num modelo interativo que integra os dois modelos lineares: o modelo de stress baseado na resposta e o modelo de stress baseado no estímulo (Hespanhol, 2005). No modelo interativo de stress, é essencial ter em consideração três grandes domínios conceptuais: as potenciais causas de stress, os moderadores da resposta ao stress e as suas manifestações (Cox & Griffiths, 2010; Hespanhol, 2005).

Os dois modelos a seguir apresentados, foram desenvolvidos adotando uma visão mais contemporânea e interacionista:

Modelo JD-R

O modelo JD-R sugere que as exigências do trabalho (por exemplo, carga de trabalho, violência e conflito de papéis) e os recursos de trabalho (como autonomia, apoio e feedback) exigem esforço físico ou mental sustentado e, por isso, estão associados a certos custos fisiológicos e psicológicos que influenciam a tensão e a motivação dos profissionais (Costa et al., 2024; Demerouti et al., 2001). Este é um modelo flexível e capaz de integrar uma ampla variedade de características de trabalho. A teoria JD-R sintetiza as perspectivas de vários autores e afirma que o esgotamento pode advir de várias características do trabalho (Bakker et al., 2023). Apresenta como primeira proposição que todas as características do trabalho podem ser moldadas usando duas categorias distintas: exigências e recursos (Bakker et al., 2023; Demerouti et al., 2001). Exigências são definidas como aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que exigem esforço físico, cognitivo e/ou emocional e, portanto, estão associados a certos custos fisiológicos e/ou psicológicos (Bakker et al., 2023; Demerouti et al., 2001). Em contraste, recursos são definidos como aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que têm potencial motivador, que são funcionais para atingir metas de trabalho, que regulam o impacto das exigências e que estimulam a aprendizagem e o crescimento pessoal do indivíduo (Bakker & Demerouti, 2017).

Uma segunda proposição deste modelo é que as exigências e os recursos de trabalho instigam dois processos diferentes: num primeiro processo, de comprometimento da saúde, a frequência e/ou gravidade das exigências (por exemplo, carga de trabalho, conflitos interpessoais) levam a um aumento de esforço, esgotando os recursos físicos, emocionais e cognitivos dos funcionários podendo levar à tensão no trabalho, exaustão e problemas de saúde (Demerouti et al., 2002, Li et al., 2002 as cited in Bakker et al., 2023); e um segundo processo, mais motivacional onde os recursos de

trabalho satisfazem as necessidades psicológicas básicas e promovem o envolvimento do funcionário no trabalho, levando a uma maior criatividade e desempenho aprimorado nas suas funções (Bakker & Xanthopoulou, 2013 as cited in Bakker et al., 2023).

Modelo ERI

Enquanto isso, de acordo com Siegrist (1996), o modelo ERI baseia-se na premissa de que os benefícios relacionados com o trabalho dependem de uma relação recíproca entre esforços e recompensas no trabalho. Este modelo pressupõe que o stress no trabalho tem origem numa combinação de excesso de esforço e um baixo reconhecimento. Entende-se por esforço, neste modelo, as exigências e obrigações do trabalhador e a recompensa que passa pelo salário adequado, autoestima (advindo pelo respeito dos colegas e chefias) e estatuto ocupacional (perspetiva de promoção, estabilidade no emprego e estatuto social) (Griep et al., 2011).

Estudos no âmbito do stress

Estudos indicam que o stress entre profissionais do contexto prisional é generalizado e, em muitos casos, grave (Finn, 1998; Kauffman, 1988). Por exemplo, um estudo de 1984 revelou que 39% dos 241 agentes que responderam a um questionário enviado por correio consideraram o seu trabalho como “muito” ou “mais do que moderadamente” stressante (Finn, 1998). Já um estudo de 1985 constatou que 62% dos 120 funcionários prisionais que mantinham contacto diário com os reclusos relataram que lidar com a burocracia da instituição era “muito” ou “extremamente” stressante (Finn, 1998). Pelo menos 30% indicaram que interagir com colegas de trabalho, responder a supervisões e enfrentar os perigos dentro do contexto laboral eram, igualmente, fontes de elevado stress (Finn, 1998).

Conflito trabalho-família

O âmbito familiar assume uma importante base de apoio a qualquer ser humano. Neste olhar, pretende-se averiguar até que ponto a carreira destes profissionais poderá afetar a sua vida pessoal (Costa, 2014).

Greenhaus e Beutell (1985), apoiados em vários autores, definiram o conflito trabalho-família (CTF) como uma forma de conflito entre papéis em que as pressões de papel dos domínios do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em algum aspeto. Ou seja, a participação no papel do trabalho (família) é dificultada pela participação no papel da família (trabalho) (p.77). Desta forma, o CTF acontece quando as exigências de um dos domínios – profissional ou familiar – interfere com o outro,

gerando um conflito e afetando negativamente a dimensão profissional e/ou familiar (Bagalho & Andrade, 2023; Lambert et al., 2006).

O CTF e a vida familiar constituem a principal fonte de stress para os profissionais desta área laboral. O stress no ambiente doméstico pode resultar de aspetos relacionados com a atividade profissional, tais como o trabalho por turnos, a acumulação de responsabilidades no trabalho e em casa, a fadiga crónica, o cinismo, o pessimismo, o sarcasmo, reações exageradas ao stress e a exposição a traumas e outros comportamentos perturbadores (Pereira, 2020). Em certas situações, o profissional tende a transferir a sua frustração para o cônjuge e os filhos, o que pode gerar conflitos no ambiente familiar (Pereira, 2020). Para além do impacto na família, o stress sentido por estes indivíduos pode comprometer as relações interpessoais e familiares, dificultar o estabelecimento de laços de confiança com os outros, aumentar a probabilidade de divórcio e provocar um distanciamento emocional, reduzindo a empatia perante o sofrimento humano (Pereira, 2020).

A incapacidade de separarem o mundo do trabalho com o mundo pessoal, a falta de autocontrolo, adoção de uma postura séria, a personalidade alterada, bem como o excesso de horas de trabalho são fatores indicadores da influência que a profissão tem em cada profissional. No mesmo sentido, o perfil adotado por estes vê-se como uma consequência do desgaste profissional a que estão sujeitos, e por isso é feita uma alusão à família de forma a perceber em que medida a atividade laboral poderá afetar a sua relação com os seus entes queridos, sendo que, de acordo com Costa (2014), o comportamento agressivo, adotado no âmbito laboral, extravasa para o seio familiar e até pode afetar e colocar em rutura os laços maritais.

Devido à natureza regimentada e quase militarizada do trabalho dentro do contexto prisional, a incongruência e os conflitos entre a esfera profissional e a vida familiar podem ser ainda mais frequentes ou intensificados para estes profissionais (Pereira, 2020).

Em seguimento da definição anteriormente apresentada de Greenhaus e Beutell (1985), foram identificadas três formas de conflito trabalho família: conflito trabalho-família baseado em tempo, conflito trabalho família baseado em tensão e conflito trabalho-família baseado em comportamento (Carlson et al., 2000). Estas distinções foram realizadas de forma a compreender melhor os mecanismos subjacentes a este conflito e os seus impactos negativos no ambiente laboral (Lambert et al., 2006). Distinguem-se da seguinte forma:

Tempo: O conflito trabalho-família baseado no tempo ocorre quando a quantidade de tempo gasto no trabalho ou a natureza da programação do trabalho interfere na vida doméstica (Lambert et al., 2006). Simplificando, surge

quando o horário de trabalho ou a quantidade total de horas trabalhadas interfere na vida familiar, incluindo conflitos com os horários de trabalho de familiares e amigos (Armstrong et al., 2015). As prisões exigem a presença de pessoal 24 horas por dia, todos os dias do ano, o que pode afetar a vida familiar, com perdas ao nível dos feriados, oportunidades de lazer e eventos familiares importantes (Lambert, Lanterman, et al., 2021). Isto, por sua vez, pode diminuir o nível de envolvimento no trabalho, a satisfação com o trabalho e, também, o compromisso com a organização, caso a organização seja considerada responsável por esse stressor (Lambert, Morrow, et al., 2021).

Tensão: O conflito trabalho-família baseado na tensão ocorre quando as exigências e tensões do trabalho impactam negativamente a qualidade da vida doméstica de um trabalhador (Lambert et al., 2006) podendo fazer com que os membros da equipa se sintam nervosos quando estão em casa, prejudicando a qualidade da sua vida familiar (Lambert, Morrow, et al., 2021). A tensão psicológica resultante desse tipo de conflito trabalho-família pode levar a uma menor conexão e satisfação com o trabalho stressante e, eventualmente, a um comprometimento reduzido com a organização que permite que o stress se manifeste (Lambert, Morrow, et al., 2021). O trabalho exigente nas instituições correcionais pode gerar tensão psicológica na equipa, a qual não pode ser facilmente desfeita no final do turno (Lambert et al., 2006).

Comportamento: No conflito baseado no comportamento, os papéis no trabalho e os papéis em casa são incongruentes entre si (Lambert et al., 2006) podendo levar a comportamentos adequados em um domínio, mas inadequados no outro, o que pode originar conflitos e frustração (Lambert, Morrow, et al., 2021). Este tipo de CTF pode resultar num afastamento do trabalho, caso o trabalho seja visto como parte do problema, causando menor prazer no trabalho devido à tensão psicológica gerada, e um vínculo mais fraco com a organização, que pode ser responsabilizada por permitir que esse stressor aconteça (Lambert, Morrow, et al., 2021). Quando os papéis desempenhados no trabalho e em casa são distintos, nem sempre é fácil ou rápido alternar entre o papel exigido no trabalho e aquele que seria mais adequado para o ambiente familiar (Lambert, Lanterman, et al., 2021). A compatibilidade entre os papéis de casa e de trabalho depende da profissão (Lambert, Lanterman, et al., 2021).

Família

Na investigação, também é comum encontrar o tipo de conflito inverso, designado por conflito família-trabalho. O conflito baseado na família pode gerar tensão

psicológica, o que pode levar a distração no trabalho, diminuição do envolvimento e satisfação no trabalho, e redução da ligação com a organização (Lambert, Morrow, et al., 2021). Às vezes, é dito aos funcionários deste contexto que deixem os seus problemas de trabalho no trabalho quando forem para casa e deixem os seus problemas de casa em casa quando forem trabalhar. Mas isso nem sempre é possível (Lambert, Lanterman, et al., 2021). Por exemplo, a preocupação com uma criança doente pode acompanhar o profissional durante o trabalho, prejudicando a sua capacidade de se concentrar nas responsabilidades laborais. Da mesma forma, quando um trabalhador tem uma discussão com o cônjuge ou com outra pessoa importante, a ativação emocional resultante pode ser transportada para o ambiente de trabalho, interferindo nas tarefas e afetando a qualidade das interações com os colegas e com os reclusos (Lambert, Lanterman, et al., 2021).

Um dos principais fatores associados ao CTF neste contexto profissional é a relação entre os horários laborais e a vida familiar e social, sendo possível identificar diversas dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores. A conciliação entre a profissão e a esfera pessoal revela-se desafiante devido às alterações nos turnos de trabalho, frequentemente impostas, que reduzem as oportunidades para participar em atividades sociais. Os dias de trabalho e de descanso irregulares, bem como os horários exigentes podem desestabilizar a rotina familiar e social, afetar a saúde dos profissionais e, sobretudo, comprometer as suas relações familiares (Pereira, 2020).

Os papéis profissional e familiar desempenham um papel fundamental na vida das pessoas e não existem de forma isolada um do outro (Bagalho & Andrade, 2023). No entanto, seria essencial que estes profissionais desenvolvessem dois conjuntos distintos de competências interpessoais: um adequado ao contexto laboral, que envolvesse presença, capacidade de comando, rapidez de ação e controlo emocional, e outro direcionado para a convivência familiar, onde a acessibilidade, a paciência e a compreensão para com a família assumissem um papel central (Pereira, 2020).

Satisfação com a vida

A satisfação com a vida diz respeito à avaliação cognitiva consciente que o sujeito realiza acerca da sua própria vida, de acordo com os seus próprios critérios. Este é um construto amplo que abrange vários domínios (Lambert et al., 2018). Trata-se de um conceito integrado no bem-estar subjetivo, resultante da combinação da satisfação em diferentes domínios, sendo uma medida essencial do bem-estar dos indivíduos (Khalid, 2021). Estes domínios poderão ser baseados em experiências emocionais passadas ou memórias emocionais, podendo-se incluir objetivos específicos, valores e padrões de comparação (Biswas-Diener et al., 2004). Segundo Biswas-Diener et al. (2004), o bem-

estar subjetivo é composto por três elementos: afeto positivo, afeto negativo e satisfação com a vida. Através de pesquisas de vários autores (Diener, 1984; Erdogan et al., 2012; Pavot & Diener, 2008) é possível destacar que os afetos positivos e negativos dizem respeito aos componentes emocionais e afetivos do bem-estar subjetivo, enquanto a satisfação com a vida, como dito anteriormente, se relaciona com os aspectos cognitivos, ou seja, os juízos avaliativos sobre o bem-estar subjetivo.

Embora a satisfação com a vida esteja inserida no conceito mais abrangente de bem-estar subjetivo, trata-se de um conceito independente, frequentemente analisado de forma autónoma (Pavot & Diener, 2008). De acordo com Pavot e Diener (2008), entre elementos que compõem o bem-estar subjetivo, a satisfação com a vida é considerada um conceito distinto, que traduz uma avaliação cognitiva e global da qualidade de vida de um indivíduo no seu conjunto (p. 137).

A satisfação com a vida é frequentemente considerada um reflexo da satisfação em diferentes dimensões, como saúde, vida social, lazer, família e trabalho (Erdogan et al., 2012). Além disso, diversos fatores podem influenciar este construto, incluindo características individuais (como género, idade, nível de escolaridade, estado civil, entre outros), relações interpessoais e condições sociais (como apoio social, casamento, religião, criminalidade, etc), bem como aspectos relacionados com o ambiente de trabalho (Lambert et al., 2005; Lambert et al., 2018).

Com base numa construção histórica e cultural, o trabalho passou a desempenhar um papel essencial, podendo ser visto como um elemento central na vida humana (Silveira et al., 2021). O trabalho contribui para a construção da identidade, permitindo que o indivíduo se posicione no mundo, garanta a sua subsistência, se sinta valorizado, interaja com outras pessoas, beneficie de suporte social e encontre um propósito para a sua vida (Silveira et al., 2021). Por ser um elemento central e ocupar grande parte da vida do indivíduo, o trabalho deve proporcionar experiências, sentimentos e vínculos positivos que contribuam para a sensação de bem-estar e permitam ao trabalhador uma melhor qualidade de vida (Farsen et al., 2018) e, conseqüentemente, satisfação com a vida. As relações que um indivíduo desenvolve com o seu trabalho podem variar desde a perceção deste como um elemento central e essencial na construção da sua identidade até à experiência direta de sentimentos e emoções positivas (Silveira et al., 2021).

O estudo da satisfação com a vida, refere-se a um campo de investigação mais amplo, que engloba aspectos sobre a qualidade de vida das pessoas, e está diretamente vinculada à Psicologia Positiva (Strelhow et al., 2010). Este conceito tem sido associado a muitos resultados relevantes, por exemplo, estudos nesta área mostram que indivíduos com alta satisfação com a vida tendem a ter relacionamentos sociais mais positivos, recebem mais apoio social e vivenciam maior satisfação conjugal em comparação com

aquele com menor satisfação com a vida (Barger et al., 2009; Diener & Seligman, 2002; Pavot & Diener, 2008 as cited in Antaramian, 2017). Este construto, seria o resultado da diferença percebida entre as expectativas da pessoa e as suas conquistas reais (Strelhow et al., 2010). Pode-se compreendê-lo como um estado psicológico resultante da troca entre o indivíduo e os meios micro (família, apoio social) e macrossocial (cultura) (García-Viniegras & Benítez, 2000). Além disso, indivíduos com maior satisfação com a vida estão em vantagem em termos de sucesso ocupacional. Maior satisfação com a vida está associada a melhor desempenho no trabalho, maior satisfação com a carreira, maior comprometimento organizacional e menor intenção de deixar a organização (Erdogan et al., 2012). Podemos, ainda, associar níveis mais altos de satisfação com a vida com melhores níveis de saúde e longevidade (i.e., quanto mais satisfação com a vida, melhor a saúde física e menos complicações de saúde de longo prazo) (Siahpush et al., 2008 as cited in Antaramian, 2017).

Simões (1992) (as cited in Gonçalves et al., 2017, p.25) identifica três aspetos essenciais para uma caracterização completa de satisfação com a vida: “(1) a satisfação com a vida envolve um juízo subjetivo que o sujeito realiza sobre a qualidade da própria vida; (2) ao contrário de muitos constructos que indicam a saúde mental, a satisfação com a vida baseia-se em aspetos positivos da vida do sujeito e não à ausência de aspetos negativos; e (3), a satisfação com a vida requer uma avaliação global das várias áreas da vida do indivíduo”.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define qualidade de vida como “perceção dos indivíduos sobre a sua posição na vida no contexto cultural e dos sistemas de valores em que vivem e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (OMS, 2012, p.3). É um conceito abrangente que incorpora de forma complexa a saúde física, o estado psicológico, o nível de saúde, de independência, relações sociais, crenças pessoais e suas relações com características salientes do ambiente (OMS, 2012).

As organizações que promovem a qualidade de vida e o bem-estar, e que conseqüentemente possibilitam a vivência de sentimentos positivos, como a felicidade, contribuem para o maior compromisso dos trabalhadores e para o seu desempenho (Farsen et al., 2018). O conceito qualidade de vida tem sido amplamente utilizado pela sociedade moderna em diferentes contextos (Xavier et al., 2013). Nos últimos anos, tem-se enfatizado a relevância das avaliações no âmbito da qualidade de vida e dos indicadores de saúde, que podem contribuir para uma melhor compreensão das necessidades reais de determinado grupo de indivíduos (Xavier et al., 2013). De acordo com Beraquet (2005 as cited in Xavier et al., 2013), a noção de qualidade de vida no trabalho tem evoluído ao longo do tempo, percorrendo diferentes abordagens, ora

centradas na resposta individual do trabalhador às suas experiências laborais, ora focadas na melhoria das condições do ambiente e de trabalho. A qualidade de vida no trabalho tem sempre como objetivo proporcionar maior satisfação e bem-estar ao trabalhador no desempenho das suas funções (Xavier et al., 2013).

A satisfação com a vida tem sido relacionada a um conjunto significativo de variáveis e às diversas áreas da vida do indivíduo, como a dimensão pessoal, social, laboral e académica, entre outras (Gonçalves et al., 2017).

Dado que uma parte significativa da vida adulta é dedicada ao trabalho, é provável que os fatores relacionados com o ambiente laboral tenham um impacto na satisfação com a vida (Erdogan et al., 2012; Lambert et al., 2018). A satisfação no trabalho corresponde a uma resposta psicológica subjetiva gerada pelo próprio trabalho, sendo um fator essencial para motivar os funcionários e otimizar o desempenho da organização (Wen et al., 2024).

Pressupõe-se que o indivíduo compare as suas condições de vida percebidas com um padrão ou um conjunto de padrões autoimpostos. De acordo com o estudo realizado por Antaramian (2017), os indivíduos com níveis mais elevados de satisfação com a vida tendem a desenvolver melhores relações sociais, a beneficiar de um maior suporte social, a sentir-se mais satisfeitos com o casamento, a demonstrar um maior envolvimento e realização a nível académico, a apresentar um melhor desempenho no trabalho, um compromisso organizacional mais forte, melhores indicadores gerais de saúde física e um menor risco de mortalidade.

Desta forma, é possível afirmar que no âmbito pessoal, os indivíduos com maior satisfação com a vida tendem a desenvolver relações sociais mais positivas, a dispor de um maior suporte social e a sentir-se mais satisfeitos com o casamento (Gonçalves et al., 2017). A nível profissional, aqueles que apresentam maior satisfação com a vida demonstram um melhor desempenho no trabalho, maior satisfação com a carreira, um compromisso organizacional mais forte e uma menor intenção de deixar o emprego (Gonçalves et al., 2017). Relativamente à saúde e longevidade, uma maior satisfação com a vida tem sido associada a um menor risco de mortalidade e melhores indicadores gerais de saúde física (Gonçalves et al., 2017). Os estudos globais frequentemente divulgados sobre os níveis de felicidade utilizam a satisfação com a vida como medida de felicidade (Erdogan et al., 2012). Portanto, embora felicidade e satisfação com a vida não sejam sinónimos, perceber os fatores relacionados à satisfação com a vida é crucial para compreender o que torna os indivíduos felizes (Erdogan et al., 2012).

Referências anexo teórico

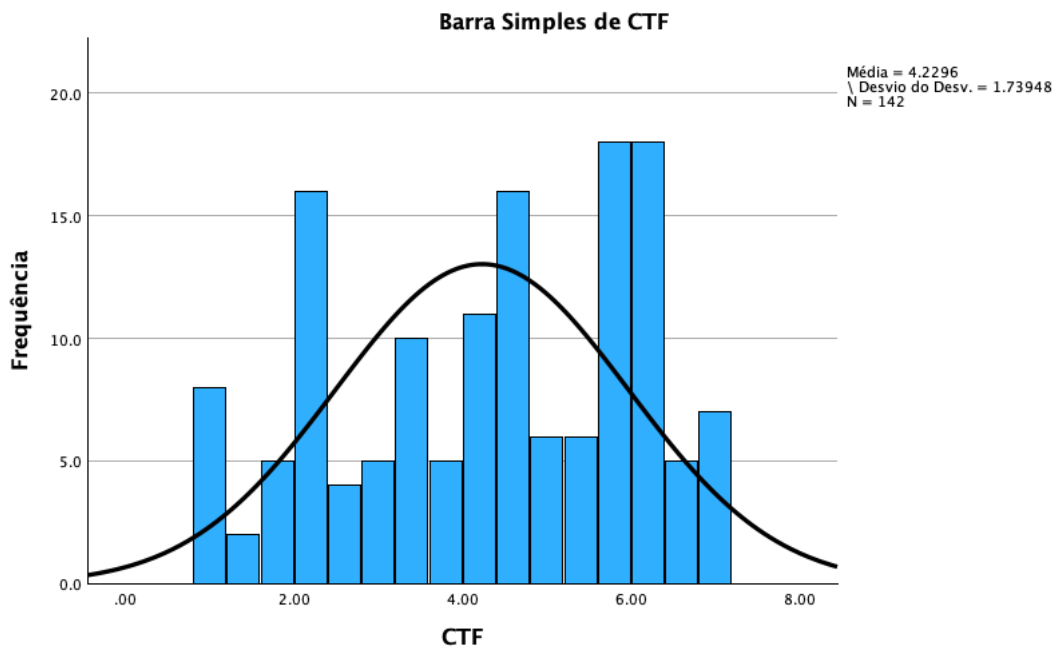
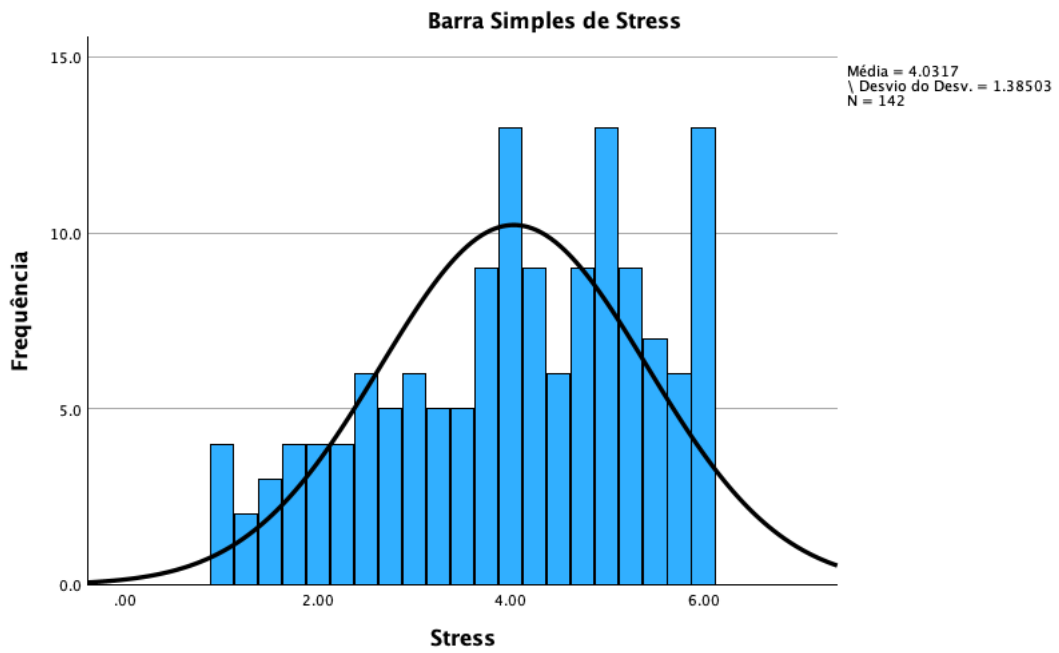
- Almeida, D. M., Lopes, L. F. D., Costa, V. M. F., & Santos, R. C. T. (2018). Policiais militares do estado do RS: Relação entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional. *Administração Pública e Gestão Social*, 10(1), 55–65. <https://doi.org/10.21118/apgs.v10i1.1366>
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work–family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066–1082. <https://doi.org/10.1177/0093854815582221>
- Bagalho, J. O., & Andrade, A. L. (2023). Evidências adicionais e invariância cultural da escala de conflito trabalho-família com seguranças prisionais no Brasil e México. *Revista de Psicología*, 32(1), 1–13. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2023.65473>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Biswas-Diener, R., Diener, E., & Tamir, M. (2004). The psychology of subjective wellbeing. *Daedalus*, 133(2), 18–25. <https://doi.org/10.1162/001152604323049352>
- Costa, D. D. (2014). *Presos sem serem presos: Representações sociais sobre a profissão e a vida prisional em guardas prisionais* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório da Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/33454>
- Costa, V., Monteiro, S., Cunha, A. I., Pereira, H., & Esgalhado, G. (2024). Job stress and burnout among prison staff: A systematic literature review. *Journal of Criminal Psychology*, 14(2), 196–212. <https://doi.org/10.1108/JCP-10-2023-0067>
- Cox, T., & Griffiths, A. (2010). Workrelated stress: A theoretical perspective. In S. Leka & J. Houdmont (Eds.), *Occupational Health Psychology* (pp. 31–56). Wiley-Blackwell.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Farsen, T. C., Boehs, S. T. M., Ribeiro, A. D. S., Biavati, V. P., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: Sinônimos ou conceitos que diferenciam? *Interação em Psicologia*, 22(1), 31–41.
- Fink, G. (2017). Stress: Concepts, definition and history. In *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.02208-2>
- Finn, P. (1998). Correctional officer stress: A cause for concern and additional help. *Federal Probation*, 62(2), 65–74.
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: A systematic review. *BMC Public Health*, 13, Article 82. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-82>
- García--Viniegras, C. R. V., & Benítez, I. G. (2000). La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586–592.
- Gomes, A. R. (2006). Stresse ocupacional e estratégias de confronto: Desenvolvimento de um guião de entrevista para diferentes profissões. In C. Machado et al. (Eds.), *Actas da XI Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e Contextos* (pp. 45–53). Psiquilíbrios Edições. <http://hdl.handle.net/1822/5838>
- Gonçalo, H., Gomes, A. R., Barbosa, F., & Afonso, J. (2010). Stresse ocupacional em forças de segurança: Um estudo comparativo. *Análise Psicológica*, 28(1), 165–178. <https://doi.org/10.14417/ap.262>
- Gonçalves, F., Mendes, A., & Santos, J. (2017). Ansiedade e satisfação com a vida: Estudo das relações numa amostra de estudantes portugueses. *OMNIA Revista Interdisciplinar de Ciências e Artes*, 7, 23–40. <https://doi.org/10.23882/OM07-2017-10-03>
- Griep, R. H., Rotenberg, L., Landsbergis, P., & Vasconcellos-Silva, P. R. (2011). Combined use of job stress models and self-rated health in nursing. *Revista de Saúde Pública*, 45(1), 145–152. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102011000100017>

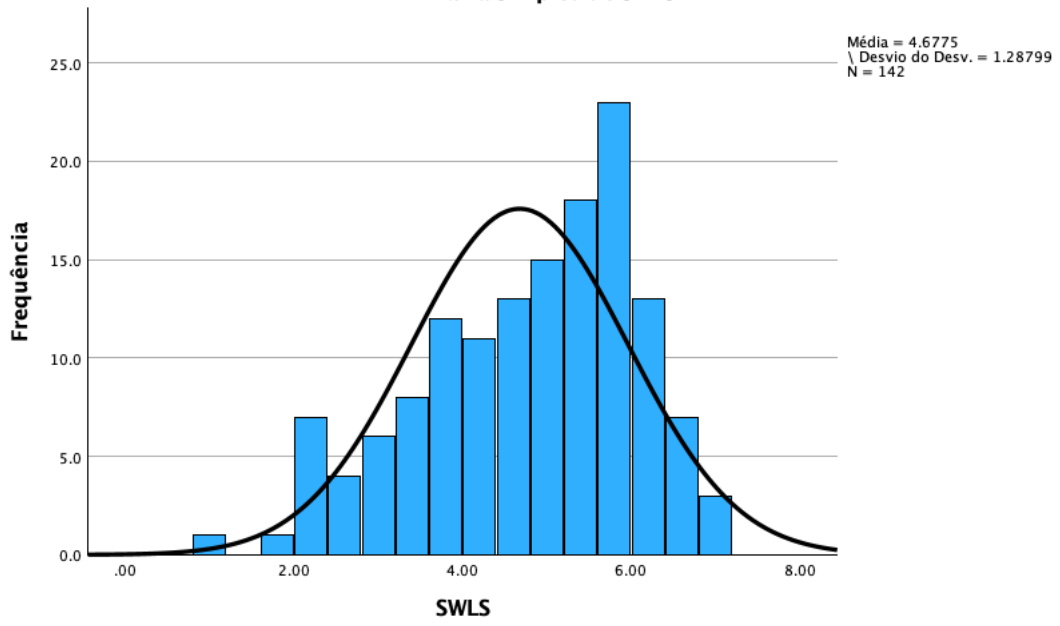
- Hespanhol, A. (2005). Burnout e stress ocupacional. *Revista Portuguesa de Psicossomática*, 7(1–2), 153–162.
- Kauffman, K. (1988). *Prison officers and their world*. Harvard University Press.
- Khalid, N. (2021). Resilience, perceived social support, and life satisfaction among Malaysian college students. *Journal of Nusantara Studies (JONUS)*, 6(2), 21–40. <https://doi.org/10.24200/jonus.vol6iss2pp21-40>
- Lambert, E. G., Jiang, S., Liu, J., Zhang, J., & Choi, E. (2018). A happy life: Exploring how job stress, job involvement, and job satisfaction are related to the life satisfaction of Chinese prison staff. *Psychiatry, Psychology and Law*, 25(4), 619–636. <https://doi.org/10.1080/13218719.2018.1473174>
- Lambert, E. G., Lanterman, J. L., Elechi, O. O., Otu, S., & Jenkins, M. (2021b). Exploring the connection between work–family conflict and job burnout among Nigerian correctional staff. *Psychiatry, Psychology and Law*, 29(6), 832–853. <https://doi.org/10.1080/13218719.2021.1982790>
- Lambert, E. G., Morrow, W., Vickovic, S. G., Leone, M. C., Keena, L. D., Haynes, S. H., & May, D. (2021a). Work–family conflict’s association with the work attitudes of job involvement, job satisfaction, and organizational commitment among Southern prison staff. *Criminal Justice Policy Review*, 32(8), 865–889. <https://doi.org/10.1177/08874034211003235>
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Camp, S. D., & Ventura, L. A. (2006). The impact of workfamily conflict on correctional staff: A preliminary study. *Criminology & Criminal Justice*, 6(4), 371–387. <https://doi.org/10.1177/1748895806068572>
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout* (pp. 19–32). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-3>
- Monteiro, B. P. S. (2023). *O suporte social e a satisfação com a vida em guardas prisionais portuguesas: O efeito mediador da ansiedade* [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório da Universidade da Beira Interior. <http://hdl.handle.net/10400.6/13777>
- Moon, B., & Maxwell, S. R. (2004). The sources and consequences of corrections officers’ stress: A South Korean example. *Journal of Criminal Justice*, 32(4), 359–370. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.04.006>
- Paschoal, T., & Tamayo, Á. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 9(1), 45–52. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>

- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152. <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Pereira, A. R. A. (2020). *A experiência laboral dos profissionais do corpo da guarda prisional: Uma reflexão teórica* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório da Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/69108>
- Portelada, A. F. S., & João, A. L. S. (2012). Stress e burnout ao nível laboral em Portugal. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(2), 325–334
- Seabra, A. P. P. C. (2008). *Síndrome de burnout e a depressão no contexto da saúde ocupacional* [Tese de Doutoramento, Universidade do Porto]. Repositório da Universidade do Porto. <https://hdl.handle.net/10216/19388>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Silveira, B. B., Farsen, T. C., & Kuhnen, A. (2021). Relações com o trabalho: histórias de servidores de um hospital de custódia e tratamento psiquiátrico. *GeraiS: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 14(3), Article e17091. <https://doi.org/10.36298/gerais202114e17091>
- Strelhow, M. R. W., Bueno, C. O., & Câmara, S. G. (2010). Health perception and satisfaction with life in adolescents: Difference between the sexes. *Revista Psicologia e Saúde*, 2(2), 42–49.
- Xavier, J. W. O., Rios, O. L., & França-Botelho, A. C. (2013). Qualidade de vida no trabalho, o desafio de vencer a síndrome de burnout e suas consequências. *Saúde e Pesquisa*, 6(1). <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/saudpesq/article/view/2518>

Anexo II - Histogramas



Barra Simples de SWLS



Anexo III – Figuras: diagramas estatísticos e conceituais

Figura 1

Diagrama estatístico do Modelo de Moderação

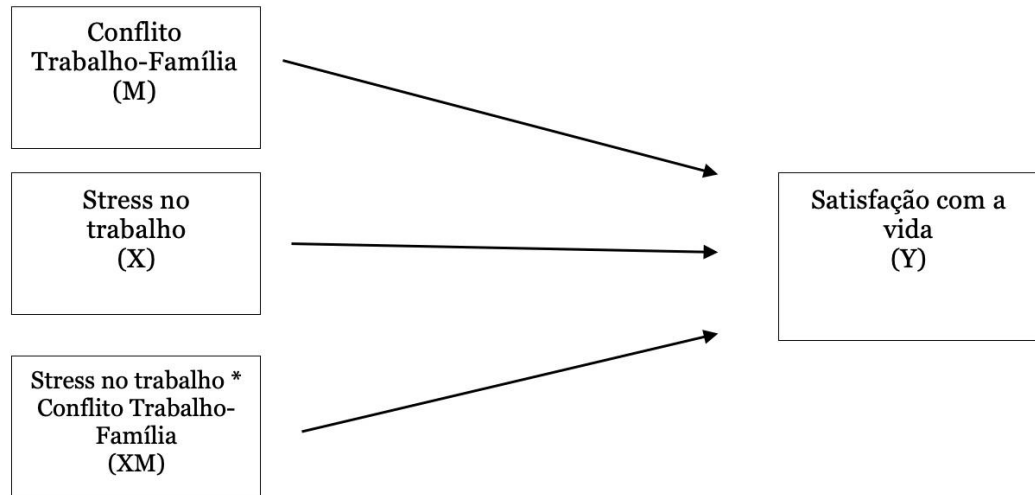


Figura 2

Diagrama conceitual do modelo de moderação do CTF na relação entre Stress e Satisfação com a vida

