

Cada um vê mal ou bem, conforme os olhos que tem: A relação entre os traços de personalidade de Guardas Prisionais, os seus níveis de *burnout* e as suas atitudes face a indivíduos que cometeram crimes

INÊS PINTO RESENDE INFANTE

Orientadora de Dissertação:

PROF^a DOUTORA ANDREIA DE CASTRO RODRIGUES

Professora de Seminário de Dissertação:

PROF^a DOUTORA ANDREIA DE CASTRO RODRIGUES

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Forense

2024

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Prof^a Doutora Andreia de Castro Rodrigues, apresentada no Ispa – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Forense.

Agradecimentos

Primeiramente, quero agradecer à Professora Doutora Andreia de Castro Rodrigues, por todos os ensinamentos, orientação e por ser um exemplo como pessoa e profissional. Por acreditar sempre nos seus alunos e motivá-los a darem o seu melhor.

À Doutora Ângela Correia, porque além de orientadora de estágio e de me ter ensinado e ajudado em tudo o que precisei, foi amiga, aconselhando-me sempre da melhor maneira possível.

Às minhas companheiras do mestrado, Inês e Íris. Agradeço-vos por todo o apoio incondicional. Inês, por teres sido a minha primeira amiga nesta etapa, por seres incansável e um grande exemplo de resiliência. Íris, por teres estado comigo no sofrimento e nas maiores aventuras. Sem vocês este percurso teria sido mais solitário. Obrigada por sermos o trio maravilha.

Às minhas fiéis amigas da licenciatura, Sara, Susana e Rita. Obrigada por terem sempre feito parte deste percurso e por estarem sempre lá, longe ou perto. O vosso apoio e motivação foram imprescindíveis.

À minha Góis, por ser a minha pessoa de todas as horas. Palavras não são suficientes para expressar o carinho e admiração que tenho por ti. Passados mais de dez anos e com caminhos tão diferentes, continuas sempre presente para me apoiar e confortar. Obrigada por seres incansável.

Finalmente, quero expressar o meu maior agradecimento aos meus Pais e ao meu Irmão. Sem vocês não teria sido possível realizar este percurso e chegar até aqui. Agradeço-vos por toda a paciência, empatia e compreensão que tiveram comigo ao longo destes anos, por me terem encorajado e apoiado em todas as decisões.

Aos meus avós, José e Maria, que certamente estariam orgulhosos de me ver chegar até aqui.

Resumo

Guardas Prisionais detêm funções extremamente complexas e exigentes que passam por garantir a segurança de toda a população prisional, bem como contribuir eficazmente na ressocialização da população reclusa.

O presente estudo tem como finalidade compreender a relação entre os traços de personalidade de Guardas Prisionais, os seus níveis de *burnout* e as suas atitudes face a delinquentes.

Para o efeito, recorreu-se aos instrumentos “Escala de Atitudes em Relação aos Delinquentes” (EARD), ao Inventário Breve de Personalidade (TIPI-P) e à medida de *burnout* de Shirom-Melamed (MBSM), aplicados a uma amostra de 108 Guardas Prisionais do contexto português.

Os resultados do estudo revelaram que apenas o traço da abertura evidenciou uma correlação positiva com a idade. Ao nível da personalidade, os traços da amabilidade, estabilidade emocional e abertura estão significativamente correlacionados de forma negativa com o *burnout*. A estabilidade emocional está significativamente correlacionada de forma negativa com a dimensão do *burnout* fadiga física, e a amabilidade, a abertura, a conscienciosidade e a estabilidade emocional estão significativamente correlacionadas negativamente com a fadiga cognitiva. Ainda, os traços da amabilidade, abertura à experiência e estabilidade emocional encontram-se significativamente relacionadas negativamente com a dimensão exaustão emocional. Nenhum dos traços de personalidade evidenciou nenhuma correlação com as atitudes de Guardas Prisionais face aos delinquentes.

Este estudo salienta a importância dos traços de personalidade enquanto fatores protetores do desenvolvimento de *burnout* em Guardas Prisionais, e a necessidade de um conhecimento mais aprofundado dos fatores de risco para o mesmo. Salienta, ainda, a necessidade de formações adequadas para fomentar atitudes mais favoráveis de Guardas Prisionais face à população reclusa, com vista ao sucesso da reabilitação e ressocialização da mesma.

Palavras-chave: Guardas Prisionais; Reclusos; Traços de Personalidade; *Burnout*; Atitudes

Abstract

Prison Officers have extremely complex and demanding functions that include ensuring the safety of the entire prison population, as well as contributing effectively to the resocialization of the inmate population.

The present study aims to understand the relationship between Prison Officers' personality traits and their levels of burnout and their attitudes toward delinquents.

For this purpose, the instruments "The Attitudes Toward Delinquents Scale" (EARD), the Brief Personality Inventory (TIPI-P) and the Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) were used, applied to a sample of 108 Prison Officers from the portuguese context.

The results of the study revealed that only the openness trait showed a positive correlation with age. At the personality level, the traits of agreeableness, emotional stability and openness are significantly negatively correlated with burnout. Emotional stability is significantly negatively correlated with the burnout dimension physical fatigue, and agreeableness, openness, conscientiousness and emotional stability are significantly negatively correlated with the burnout dimension cognitive fatigue. Furthermore, the traits of agreeableness, openness to experience and emotional stability are significantly negatively related to the emotional exhaustion dimension. None of the personality traits showed any correlation with the Prison Guards' attitudes towards offenders.

This study highlights the importance of personality traits as protective factors against the development of burnout in Prison Officers, and the need for a more in-depth understanding of the risk factors for it. It also highlights the need for adequate training to foster more favorable attitudes among Prison Officers towards the prisoner population, with a view to their successful rehabilitation and resocialization.

Key-words: Prison Officers; Inmates; Personality Traits; Burnout; Attitudes

ÍNDICE

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	iv
Abstract	v
Lista de abreviaturas.....	viii
Índice de tabelas	ix
Estabelecimento Prisional	1
Guardas Prisionais.....	2
Burnout em Guardas Prisionais.....	5
Atitudes	6
As funções das atitudes	7
Qual será o impacto das atitudes no comportamento?	8
Atitudes do Corpo da Guarda Prisional.....	9
Personalidade	10
O modelo dos Cinco Grandes Fatores.....	11
Compreender a personalidade de Guardas Prisionais	13
Atitudes e personalidade de GP	14
Níveis de <i>burnout</i> e personalidade de GP	15
Presente Investigação	16
Método	17
Participantes	17
Instrumentos.....	19
Questionário Sociodemográfico.....	19
Escala de Atitudes em Relação aos Delinquentes (EARD).....	19
Medida de Burnout de Shirom-Melamed (MBSM)	19
Ten-Item Personality Inventory (TIPI-P)	20
Procedimento.....	21
Análise dos dados.....	21
Resultados	22
Análises Descritivas	22
Estatísticas Inferenciais	24
Correlações.....	24
Regressões Lineares	26
Discussão.....	29
Limitações	36

Implicações práticas	37
Sugestões futuras.....	37
Referências	39

Lista de abreviaturas

CGP – Corpo da Guarda Prisional

EARD – Escala de Atitudes em Relação aos Delinquentes

EP – Estabelecimento Prisional

GP – Guardas Prisionais

MBSM – Medida de Burnout de Shirom-Melamed

TIPI-P – Inventário de Personalidade de 10 itens

Índice de tabelas

Tabela 1 – Características sociodemográficas da amostra

Tabela 2 – Análise descritiva dos resultados da EARD no presente estudo, na versão portuguesa da escala e no estudo original

Tabela 3 – Análises descritivas dos resultados da TIPI-P no presente estudo e no artigo de validação portuguesa

Tabela 4 – Análises descritivas dos resultados da MBSM no presente estudo e num artigo português com uma amostra de professores

Tabela 5 – Correlações entre os Traços de Personalidade, a EARD, o *Burnout* Total e as suas dimensões e a Idade

Tabela 6 – Regressão linear entre a idade e a abertura

Tabela 7 – Regressão linear entre os traços de personalidade e os níveis de *burnout* total

Tabela 8 – Regressão linear entre os traços de personalidade e a fadiga cognitiva

Tabela 9 – Regressão linear entre a estabilidade emocional e a fadiga física

Tabela 10 – Regressão linear entre os traços de personalidade e a exaustão emocional

Estabelecimento Prisional

O sistema prisional foi, durante largos anos, sinónimo de sistema de punições. A garantia do cumprimento destas refletia-se através do encarceramento do indivíduo, com a finalidade última de o submeter a castigos corporais, trabalhos forçados e à pena de morte (David, 2015; Silva, 2020). A punição era o reflexo daquilo que era o verdadeiro significado de castigo: o método mais adequado de reparação dos danos, integrando também uma conotação de vingança para com o indivíduo detido. Foi através dos suplícios que se compreendeu a desumanização destes atos de punição corporal, dando origem a uma modificação do sistema prisional (Cunha, 2008; Gonçalves, 2016; Roseira, 2017).

Os modelos punitivos da execução das penas, onde predominavam os suplícios e a perpetração da dor física, prevaleceram até ao século XVIII, meados do século XIX (Silva, 2020). Porém, na tentativa de pôr termo a tal, assistiu-se a uma modificação da finalidade das prisões: a pena de morte deu lugar à pena privativa da liberdade, podendo esta ser perpétua nos casos considerados mais graves (Silva, 2020). Desta altura em diante, procurou-se investir na prevenção do crime, não existindo mais espaço para a punição física e a humilhação moral a que os indivíduos eram submetidos (Foucault, 1999; Silva, 2020).

Atualmente, a prisão é um espaço de reclusão onde o indivíduo se encontra a cumprir uma pena privativa de liberdade, cuja finalidade da pena de prisão se centra na reabilitação e recuperação do mesmo, devendo as prisões espelhar o mais possível a sociedade nas dimensões fundamentais da existência humana (afetiva, educativa, sexual, etc.) (Cunha, 2008). Este princípio da “normalização” implica proporcionar à população reclusa oportunidades semelhantes às aquelas usufruídas, em meio livre, pelos cidadãos, porém com as normas de segurança e disciplina imperativas neste contexto (Cunha, 2008; Gonçalves, 2016). Desta forma, a execução das penas deve contribuir fundamentalmente para a defesa da comunidade, bem como reabilitar o recluso para a sua reintegração social (Lei 115/2009).

Em Portugal, o sistema prisional e o regime de execução de penas depararam-se com uma grande transformação: a Reforma da Organização Prisional de 1936 (David, 2015). Através desta reforma emergiram preocupações até então negligenciadas, nomeadamente a formação dos funcionários das prisões, preocupação com questões humanitárias dos reclusos e a reabilitação dos mesmos (David, 2015). Contudo, as suas características não iam ao encontro da ideia de ressocialização e dos direitos dos reclusos (David, 2015).

A Reforma do Sistema Prisional de 1979, estabelecida no antigo Decreto-Lei 265/79, procurou então favorecer a ressocialização dos reclusos, atendendo aos seus direitos,

nomeadamente direito a um trabalho remunerado, assistência médica, bem como o acesso à cultura (Coelho, 2014). Ainda, incorpora medidas destinadas à flexibilização da execução das penas, com o intuito de promover a reabilitação dos reclusos, possibilitando a reinserção destes na sociedade e, consequentemente, prevenindo a reincidência criminal (Coelho, 2014). Todavia, para a viabilização destas medidas, fica à responsabilidade do recluso a colaboração na formulação do seu Plano Individual de Reinserção (PIR), de forma a responsabilizá-lo por uma reintegração bem-sucedida quando sair em liberdade (Roseira, 2017). Não obstante, foi através desta reforma que surgiu a modalidade do regime aberto e de saídas da prisão, procurando minimizar o impacto da reclusão nas relações interpessoais e laborais dos reclusos (Coelho, 2014; Ermida, 2018; Roseira, 2017).

Deste modo, em contraposição ao método retributivo, o objetivo primordial da finalidade das penas é a ressocialização dos reclusos. É igualmente importante a reeducação dos mesmos até ao momento de saída da prisão, de forma a promover a mudança comportamental essencial nestes indivíduos. Assim, como exposto no Código de Execução de Penas e Medidas Privativas da Liberdade (CEPMPL), pretende-se encaminhar a vida do indivíduo de modo compatível com as normas da sociedade, prevenindo a sua reincidência (Lei nº 115/2009; Pinto, 2016; Valente, 2017).

Para o efeito, uma ressocialização eficaz implica a existência de uma comunicação adequada entre Guardas Prisionais (GP) e reclusos, por forma a que os últimos aceitem e se comprometam com as atividades corretivas necessárias para a viabilidade da sua ressocialização (Gordon, 2014). Ainda, é imprescindível atender aos direitos dos reclusos, tratando-os com dignidade, bem como reconhecer que o regime de poder baseado na força, exercido sobre os mesmos, foi substituído por uma autoridade mais moderna, cujas competências e traços de personalidade de GP detém uma conotação positiva (Gordon, 2014). Finalmente, é essencial depreender uma atitude profissional como uma condição-chave imperativa para uma melhor eficácia da influência penitenciária no processo de ressocialização (Gordon, 2014).

Guardas Prisionais

O Corpo da Guarda Prisional (CGP) é constituído pelos funcionários da Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP) em meio prisional. Tal como exposto no Decreto-Lei 215/2012 referente ao CGP (artigo nº 28), têm como principal missão garantir a segurança e a paz de toda a comunidade prisional, preservando a vigilância, a proteção e a

ordem do sistema penitenciário. A este compromisso está subentendida a proteção da vida e o bem-estar dos cidadãos que se encontram a cumprir penas e medidas privativas da liberdade, assegurando o respeito face às decisões judiciais, ao cumprimento da lei e aos direitos e liberdades destes indivíduos (Decreto-Lei 215/2012).

Complementando estas funções, compete ainda ao CGP, nomeadamente, manter um relacionamento com a população reclusa, transmitindo uma influência positiva ao nível da justiça e exigindo o cumprimento das normas (Decreto-Lei 3/2014). Cabe-lhes ainda reportar as demais infrações cometidas pelos reclusos com a maior brevidade, bem como elaborar as atividades necessárias para o primeiro acolhimento de reclusos e visitantes, fornecendo-lhes informações claras sobre as normas legais e regulamentos em vigor no estabelecimento (Decreto-Lei 3/2014).

Posto isto, o papel do CGP revela-se extremamente imprescindível e complexo no contexto prisional, dado que são os profissionais mais próximos e em contacto direto com a população reclusa (David, 2015; Gonçalves, 2016; Gonçalves & Vieira, 2005; Melvin et al., 1985; Roseira, 2017).

Não obstante, é notória a ambiguidade de papéis patente nas suas funções, estando-lhes subjacente uma tarefa dupla. Por um lado, têm um papel securitário enquanto agentes de vigilância e segurança, competindo-lhes tanto a vigilância dos reclusos e do seu comportamento, bem como tarefas de supervisão das entradas e saídas dos mesmos, prevenindo possíveis fugas e conflitos dentro do estabelecimento prisional (EP) (Gonçalves & Vieira, 2005). Por outro, numa tónica mais empática e humanista, e numa vertente psicossocial, cabe-lhes o papel de promotor de meios de viabilização da ressocialização dos reclusos, contribuindo para a reabilitação dos mesmos e para o apaziguamento da vida em meio prisional (Gonçalves & Vieira, 2005; Keinan & Malach-Pines, 2007).

Devido às particularidades inerentes à profissão, GP podem desenvolver receios passíveis de conduzi-los a comportamentos desajustados na relação com os reclusos. A dupla tarefa enquanto agente de vigilância e segurança implica, evidentemente, uma formação orientada e adequada destes profissionais no que concerne ao conhecimento das crenças, atitudes e comportamentos dos reclusos, além de uma análise integral das suas próprias atitudes que irão impactar a sua atividade laboral (Gonçalves & Vieira, 2005; Molleda et al., 2014).

Ainda assim, GP deparam-se com uma disparidade face à satisfação com o trabalho e os fatores externos que a impedem (Gordon, 2014). A existência de uma significativa diversidade de tarefas e ausência de coesão entre estas, a falta de recompensa e restrita

situação financeira, aliada a um espaço de trabalho parco, sobrelotação das prisões, a necessidade de adotar atitudes empáticas e benéficas face aos reclusos e a falta de adesão dos mesmos ao seu processo de ressocialização dificultam a eficácia do trabalho destes profissionais (Gordon, 2014).

Face a esta ambivalência, estudos têm demonstrado uma relação direta entre o conflito de papéis percebido e respostas de *stress* (e.g., Keinan & Malach-Pines, 2007). Esta ambiguidade tende a ocorrer quando GP não detêm informações necessárias para o bom desempenho da sua profissão (Keinan & Malach-Pines, 2007; Maslach et al., 2001), sendo percebida por GP como contraditória e incompatível, deparando-se os profissionais com o dilema entre assumir uma postura mais cooperativa e reabilitativa perante os reclusos ou, por outro lado, adotar uma postura de oposição ou punição face a estes (Gonçalves & Vieira, 2005; Roseira, 2017). Ademais, o conflito de papéis revelou-se um preditor significativo de funções de aconselhamento e distância social, uma vez que GP com elevado conflito concordam menos com estas funções e preferem uma maior distância social entre eles e a população reclusa (Farkas, 1999).

O trabalho exercido em meio prisional pelo CGP integra complexas exigências tanto a nível físico como psicológico, relevando-se potencialmente prejudicial à saúde e segurança do mesmo (Steiner & Wooldredge, 2015). Neste sentido, a presença de sintomatologia psicopatológica tem sido frequentemente associada ao exercício das funções de GP (e.g., Gonçalo et al., 2010; Keinan & Malach-Pines, 2007; Molleda et al., 2014; Steiner & Wooldredge, 2015; Tewksbury & Higgins, 2006). Além disto, assiste-se ao fenómeno de dissonância emocional, que ocorre quando GP experienciam um conflito entre as suas próprias emoções face às exigências das suas funções, e aquelas que a organização prisional determina serem aceitáveis e exibidas, estando positivamente associada ao *stress* no trabalho (Tewksbury & Higgins, 2006). Ainda, as características individuais, experiência profissional, as perceções de GP sobre a organização, bem como as próprias características do EP (e.g., nível de segurança e sobrelotação) revelam-se potenciais fatores de *stress* experienciados por esta população no decorrer das suas funções (Steiner & Wooldredge, 2015). Não obstante, GP são alvo de um conflito de tensão entre as exigências e o *stress* subjacentes às suas funções e o impacto destas na sua vida doméstica, pelo que este conflito se torna, assim, um preditor significativo do *stress* e satisfação laboral destes profissionais (Vickovic & Morrow, 2020).

A exposição prolongada ao *stress* crónico e eventos potencialmente traumáticos experienciados no local de trabalho pode culminar na síndrome atualmente conhecida por *burnout* (Lovell & Brown, 2017). Os sintomas desta síndrome abrangem um estado de exaustão emocional e fadiga, despersonalização (ou cinismo), sensação de desapego e indiferença face ao trabalho e sensação de ineficácia ou diminuição da realização pessoal (Bakker et al., 2023; Maslach et al., 2001), podendo resultar num aumento de tensão nos trabalhadores (Harizanova et al., 2018).

Um dos aspetos mais salientes do *burnout* é, nitidamente, o aumento de sentimentos de exaustão emocional – sendo que esta componente reflete a dimensão de *stress* do *burnout*, bem como é a sua principal dimensão, dado que é geralmente a primeira indicação do desenvolvimento desta síndrome (Maslach & Jackson, 1981; Maylor, 2018). Esta componente diz respeito a uma sensação de esgotamento dos recursos emocionais e cognitivos (Bakker et al., 2006). A despersonalização manifesta-se através de um distanciamento e atitudes cínicas e negativas face aos indivíduos com quem exercem funções em meio laboral (Maslach et al., 2001). Finalmente, a diminuição da realização pessoal diz respeito à perceção de um indivíduo sobre a sua eficácia profissional, e está tipicamente associada a sentimentos de inadequação e incompetência que advêm da falta de recursos e oportunidades no local de trabalho (Bakker et al., 2006; Maylor, 2018).

Ao nível das consequências do *burnout*, os indivíduos que o experienciam podem desenvolver doenças físicas, perturbações do sono (e.g., insónias), conflitos ao nível do trabalho e família, além de abuso de substâncias (Maslach & Jackson, 1981; Swider & Zimmerman, 2010). Por outro lado, as organizações são igualmente afetadas pelos indivíduos que se encontram em *burnout*, no sentido em que há um aumento dos níveis de absentismo, *turnover*, diminuição do desempenho laboral e das interações com os clientes e colegas de trabalho (Maslach et al., 2001; Swider e Zimmerman, 2010).

Existem fatores individuais que tendem a estar relacionados com o *burnout*, nomeadamente variáveis sociodemográficas, como a idade, o estado civil e as habilitações literárias – salientando-se que são os jovens trabalhadores, indivíduos solteiros e com elevados níveis de escolaridade que tendem a evidenciar níveis superiores de *burnout* (Maslach et al., 2001). Além disto, certas características da personalidade revelam-se ainda associadas a esta síndrome, sendo que indivíduos com baixa-autoestima e com níveis elevados de locus de controlo externo, i.e., que atribuem as conquistas à probabilidade de

ocorrência/acaso ou ao poder de outros, tendem a desenvolver níveis mais elevados de *burnout* (Maslach et al., 2001). Contrariamente, indivíduos com um locus de controlo interno tendem a ser mais resistentes a esta síndrome (Gordon, 2014).

No que concerne especificamente à população de GP, a insatisfação com o trabalho, a falta de participação na tomada de decisões, um baixo comprometimento com o trabalho, a ambiguidade de papéis, a perceção de perigo em meio laboral e fatores de *stress* tais como interações *stressantes* com os reclusos e colegas são fatores preditores do *burnout* nestes agentes (Cieslak et al., 2008; Keinan & Malach-Pines, 2007).

Em Portugal, um estudo de Gonçalo e colaboradores (2010) constatou que em comparação a outros agentes de autoridade, GP revelaram níveis significativamente superiores de exaustão emocional e cinismo, bem como menor satisfação com a vida, com o trabalho, nível de comprometimento organizacional e um desejo superior de abandonar o cargo (Gonçalo et al., 2010). Além da complexidade inerente à profissão, as consequências físicas, psicológicas e emocionais podem comprometer a perceção destes agentes sobre a organização e o ambiente prisional (Molleda et al., 2014) e, consequentemente, a adoção de atitudes positivas face à população reclusa. Importa, assim, compreender o que são atitudes e o impacto destas no comportamento adotado por estes agentes penitenciários.

Atitudes

As atitudes são um conceito complexo e dos mais estudados em Psicologia Social. São várias as definições já estabelecidas sobre as mesmas, não existindo uma definição consensual na literatura (Saucier, 2000). Podem ser explicadas como uma *tendência psicológica* (i.e., um estado interior com alguma estabilidade temporal) que se expressa por um julgamento avaliativo face a objetos de atitude – uma *entidade* (e.g., um conceito, objeto, situação ou comportamento) (Eagly & Chaiken, 2007; Lima & Correia, 2013). Estas reações contêm a direção da atitude (i.e., desfavorável, neutra ou favorável), a intensidade desta (moderada a extrema), uma dimensão de preferência (gostar ou não gostar), e uma conotação avaliativa (ser boa ou má), dando origem a posicionamentos mais suaves ou extremados (Ajzen & Fishbein, 2000; Eagly & Chaiken, 2007; Knittel, 2023; Lima & Correia, 2013; Smith et al., 2014).

Além disto, uma atitude é considerada uma representação mental ou variável latente, manifestada por respostas explícitas e implícitas, sendo uma dedução sobre os mecanismos psicológicos internos de uma pessoa, derivada da observação dos seus comportamentos (Lima

& Correia, 2013; Smith et al., 2014). Manifesta-se como uma predisposição para agir sempre de forma consistente, em conformidade com as diversas situações em que os indivíduos se encontram, contribuindo para esclarecer a relação comportamento-situação (Cunha & Gonçalves, 2017; Gonçalves & Vieira, 2005; Lima & Correia, 2013; Smith et al., 2014).

Uma atitude só existe a partir do momento em que um indivíduo se depara com uma primeira instância da *entidade*, pelo que se não tiver sido exposto (consciente ou inconscientemente) a esta, não pode afirmar possuir uma atitude face à mesma (Eagly & Chaiken, 2007).

Alguns autores consideram as atitudes como aprendidas, sendo assim passíveis de serem modificadas, por exemplo, através de ações formativas (e.g., Gonçalves & Vieira, 2005). Porém, algumas atitudes encontram-se mais radicadas na personalidade dos indivíduos, incorporando maneiras específicas de pensar e agir, tendendo a ser mais resistentes à mudança (Eagly & Chaiken, 2007; Gonçalves & Vieira, 2005; Lima e Correia, 2013).

As funções das atitudes

Existem algumas teorias explicativas sobre as funções das atitudes a vários níveis (Lima & Correia, 2013). Por exemplo, a razão por detrás da manutenção de uma atitude, para um indivíduo, reside nas motivações psicológicas deste (Lima & Correia, 2013). Ao nível social, por exemplo, a formação de atitudes positivas face a um grupo específico pode estar associada ao nível de identificação com o grupo vs. diferenciação intergrupal (Lima & Correia, 2013). Já a componente cognitiva das atitudes abrange pensamentos, crenças e atributos que um indivíduo associa ao objeto de atitude (Haddock & Maio, 2008).

As atitudes têm sido consideradas fatores importantes na antecipação do comportamento, distinguindo-se entre atitudes relativas a um objeto (influenciam de forma indireta uma propensão para a ação) e atitudes concretas relativas a um comportamento associado ao objeto de atitude, úteis na antevisão do comportamento concreto (Lima & Correia, 2013). Contudo, por detrás da adoção de um comportamento está uma ponderação entre diversas alternativas, constituindo uma intenção comportamental (Lima & Correia, 2013). Não obstante, o comportamento é crucial na formação das atitudes – se um determinado comportamento for mudado, a atitude poderá igualmente mudar face ao mesmo (Smith et al., 2014).

As atitudes detêm, ainda, uma componente afetiva, estando relacionada com as emoções ou sentimentos face ao objeto de atitude (Haddock & Maio, 2008). Assim, os

sentimentos que são despoletados por reações afetivas de um indivíduo face à *entidade*, aquando da exposição à mesma, têm impacto na atitude, podendo ser produzida uma atitude negativa ou positiva dependendo das reações afetivas ao alvo (Haddock & Maio, 2008).

Qual será o impacto das atitudes no comportamento?

Estudos defendem que atitudes mais acentuadas tendem a revelar-se preditores mais sólidos do comportamento, sendo que para estas, as atitudes explícitas e implícitas tendem a ser consistentes, sendo propensas a guiar e a controlar mais fortemente os comportamentos (e.g., Fazio & Zanna, 1981; Haddock & Maio, 2008; Smith et al., 2014). O modelo *MODE* – motivação e oportunidade como determinantes do modo de processamento – especifica que as atitudes podem guiar os comportamentos de duas maneiras: num modo controlado/deliberado ou de modo automático/espontâneo (Ajzen & Fishben, 2000), constatando que a ativação automática só ocorre com atitudes mais fortes, sendo necessária uma ligação bem estabelecida entre o objeto de atitude e o julgamento avaliativo (Ajzen & Fishben, 2000).

Ademais, se uma atitude for proveniente de uma experiência pessoal e direta, a consistência entre esta e o comportamento é maior e intensifica-a, podendo predizer mais fortemente o comportamento futuro face ao objeto de atitude (Fazio & Zanna, 1981). Uma atitude tem a capacidade de conduzir um determinado comportamento se a ele estiver relacionado, contudo, a atitude pode por vezes ser insuficiente para influenciá-lo (Smith et al., 2014).

Tem sido ainda constatado um aumento da força da relação atitude-comportamento quando o alvo de atitude é significativamente importante para um indivíduo (Fazio & Zanna, 1981; Lima & Correia, 2013). Não obstante, atitudes representativas de comportamentos adotados previamente predizem mais fortemente o comportamento futuro (Smith et al., 2014).

Além disto, atitudes provenientes de experiências diretas podem estar mais acessíveis à memória em comparação àquelas provenientes de experiências indiretas, sendo que uma maior acessibilidade poderá indicar uma maior determinação da força da atitude no comportamento futuro, designada de acessibilidade atitudinal (Fazio & Zanna, 1981). Neste âmbito, uma atitude pode ser acedida através do seu uso frequente, da autoconsciência ou do pensamento deliberado (Smith et al., 2014). Quanto maior for a acessibilidade à atitude, maior será a probabilidade de ser acedida aquando da observação do objeto de atitude (Fazio & Zanna, 1981). Assim, quanto mais acessível estiver a atitude e quanto maior corresponder ao comportamento intencional, maior será a força desta para conduzir a ação (Smith et al., 2014). Com esta acessibilidade, é reforçada a consistência atitude-comportamento, podendo a

informação atitudinal ocorrer quando o indivíduo contempla o comportamento direcionado ao objeto ou quando responde verbalmente sobre o mesmo (Fazio & Zanna, 1981).

Deste modo, a influência das atitudes nas percepções e comportamentos reativos de um indivíduo tende a ser maior quanto mais acessíveis e relevantes forem as mesmas, constituindo um raciocínio consistente no sentido em que atitudes mais positivas poderão suscitar comportamentos positivos, enquanto atitudes negativas estão mais propensas a suscitar comportamentos particularmente negativos (Pittinsky et al., 2011).

Atitudes do Corpo da Guarda Prisional

Sendo o CGP responsável por garantir o bem-estar e a segurança dos reclusos, pela ressocialização dos mesmos, além de estarem em maior contacto com estes e terem de atender às suas solicitações (Gonçalves & Vieira, 2005; Melvin et al., 1985; Tewksbury & Higgins, 2006), a adoção de atitudes favoráveis face a esta população e à sua reabilitação revelam-se imprescindíveis, além de contribuírem para uma mudança bem-sucedida dos mesmos antes da sua liberdade (Gonçalves & Vieira, 2005).

Atualmente, existem já alguns pequenos trabalhos académicos que se debruçaram em explorar as atitudes de GP face à delinquência e a grupos específicos de ofensores (e.g., Alves, 2021; Coelho, 2008; Knittel, 2023). Contudo, a literatura não tem sido consensual quanto às atitudes destes agentes. Verificam-se atitudes mais negativas desta população comparativamente a outros funcionários do meio prisional (e.g., Kjelsberg et al., 2007). Contrariamente, são o grupo que detém atitudes mais favoráveis em relação aos reclusos quando comparados a estudantes e guardas da GNR (e.g., Cunha & Gonçalves, 2017) e não revelam diferenças ao nível das atitudes face à delinquência e a ofensores sexuais (e.g., Alves, 2021).

A literatura tem apontado para atitudes mais favoráveis de GP face a ofensores sexuais (e.g., Blagden et al., 2016; Kjelsberg & Loos, 2008), explicitando que estas atitudes influenciam a experiência de reclusão desta população, demonstrando-se os reclusos mais seguros e com atitudes mais favoráveis face a estes agentes, realçando o impacto das características do *staff* e do clima (positivo) vivenciado em meio prisional no sucesso da reabilitação destes ofensores (Blagden et al., 2016).

A idade tem sido uma variável associada a atitudes mais favoráveis de guardas prisionais face à população reclusa (e.g., Cunha & Gonçalves, 2017; Gonçalves & Vieira, 2005) e à reabilitação desta (e.g., Farkas, 1999), concluindo que estes agentes tendem a amadurecer com a idade e que a experiência adquirida ao longo dos anos culmina numa

perspetiva mais empática e tolerante face aos reclusos (Farkas, 1999; Gonçalves e Vieira, 2005).

No que diz respeito a outros agentes de segurança, nomeadamente, Guardas Provisórios/Formandos da GNR (e.g., Carvalho, 2019), sabe-se que a experiência profissional prévia teve influência nas atitudes dos mesmos face a delinquentes. Assim, num primeiro momento (i.e., antes da realização de estágio), os participantes com experiência militar prévia expressaram atitudes mais positivas face aos delinquentes, contudo, num segundo momento não se verificaram diferenças ao nível da experiência profissional prévia na área. Não obstante, após a realização do estágio, os guardas provisórios evidenciaram atitudes mais punitivas (Carvalho, 2019).

Quanto à variável sexo, estudos apontam para a inexistência de diferenças significativas entre homens e mulheres ao nível das atitudes face à delinquência (e.g., Gonçalves & Vieira, 2005) e face a ofensores sexuais (e.g., Kjelsberg & Loos, 2008).

Personalidade

A personalidade é, evidentemente, um construto da psicologia bastante amplo e complexo de definir, considerada um aspeto fundamental da humanidade e com extrema influência no comportamento humano (Fisher & Robie, 2019). Para Allport (1966), trata-se de uma *organização dinâmica* presente no íntimo de um indivíduo, incorporando sistemas psicofísicos que dão origem às características individuais, bem como a padrões de comportamentos, pensamentos e sentimentos, não se limitando à soma das partes. Do mesmo modo, o autor considera que *desorganização* se refere, sobretudo, a personalidades destruturadas, enfatizadas por uma desintegração progressiva (Allport, 1966).

No âmbito da personalidade é imperativo falar de diferenças individuais, sendo crucial compreender a origem das mesmas e a sua relevância (Carver & Scheier, 2000), sendo igualmente importante o conceito de funcionamento intrapessoal, derivado daquilo que Allport (1966) designou de “a organização” dos sistemas. Assim, existem processos intrapessoais que justificam o modo como cada indivíduo age, num sentido de continuidade, independentemente de a pessoa agir de forma diferente em diferentes circunstâncias, sendo que estão envolvidos os mesmos processos mesmo que os resultados sejam diferentes consoante as situações (Allport, 1966; Carver & Scheier, 2000).

Posto isto, ao longo do tempo foram várias as abordagens ou perspetivas que emergiram no que concerne aos traços de personalidade, por exemplo, a perspetiva

psicanalítica, do processo biológico, da herança e da evolução, da aprendizagem social, de autorregulação ou a perspectiva cognitiva, encontrando-se parcialmente desatualizadas ou sendo-lhes concedido pouco uso atualmente (Carver & Scheier, 2000).

No entanto, importa realmente compreender o que está subentendido no construto da personalidade e nos seus traços. Estão implícitos valores, motivos, habilidades e competências como parte integrante deste construto, bem como narrativas integrativas, ou seja, o conceito de que o ser humano desenvolve-se num sentido de fornecer coerência e significado para se compreender a ele próprio (Allport, 1966; Carver & Scheier, 2000). Ainda, a cultura tem vindo a ser associada como parte da personalidade, sendo que para alguns autores é uma força externa que pode influenciá-la (Allport, 1966; Carver & Scheier, 2000; Roberts & Wood, 2006).

Os traços de personalidade definem-se por disposições duradouras que podem ser inferidas por padrões de comportamentos, pensamentos ou sentimentos, relativamente estáveis ao longo do tempo, que distinguem um indivíduo dos restantes (Roberts & Mroczek, 2008; Roberts & Wood, 2006). Para Allport (1966), traços são sinónimo de “nomes de amplitude” ou disposições que, sendo mais abrangentes do que hábitos ou atitudes, permitem a comparação entre indivíduos. Devem, além disso, ser avaliados de forma semelhante por diversos observadores (Costa & McCrae, 1992).

Contudo, apesar de os traços evidenciarem alguma consistência temporal, podem ocorrer mudanças ao longo do tempo (Roberts & Wood, 2006). Neste sentido, têm sido realizados estudos no âmbito de explorar mudanças nos traços ao longo do curso de vida (e.g., Roberts & Mroczek, 2008; Wagner et al., 2016), demonstrando que estes podem ser considerados construtos em desenvolvimento, podendo ocorrer mudanças mesmo na idade adulta e na velhice, influenciadas por eventos de vida (Allport, 1966; Costa & McCrae, 1992; Mroczek & Spiro, 2003; Roberts et al., 2006; Roberts & Mroczek, 2008).

O modelo dos Cinco Grandes Fatores

Um dos modelos que tem sido amplamente alvo de grande atenção na literatura, considerado um dos mais compreensivos no que aos traços de personalidade diz respeito é o dos Cinco Grandes Fatores (*Big Five*). O modelo pressupõe que os traços de personalidade podem ser quantitativamente acedidos, confirmando assim a existência dos mesmos (Costa & McCrae, 1992; McCrae & Costa, 1999). Os cinco fatores designam-se Extroversão, Amabilidade, Neuroticismo (*versus* Estabilidade Emocional), Abertura (a novas experiências) e Conscienciosidade (Costa & McCrae, 1992).

Indivíduos com pontuações elevadas na dimensão Amabilidade (A) são confiáveis, calorosos, agradáveis, solidários, altruístas e atenciosos (Costa & McCrae, 1992; Fatke, 2019), estando este traço de personalidade associado à satisfação com a vida (Costa & McCrae, 1992).

A Extroversão (E) caracteriza-se pela sociabilidade extrovertida (Kandola & Egan, 2014) e salientam-se a atividade, comunicação, positividade, assertividade e procura de sensações e emoções positivas (Costa & McCrae, 1992; McCrae & Costa, 1987; Olver & Barlow, 2010).

A dimensão Conscienciosidade (C) pauta-se pela ordem, obediência, competência, autodisciplina e esforço por conquistas (Costa & McCrae, 1992), sendo que indivíduos com elevados níveis nesta dimensão são informados, minuciosos, planeiam o futuro, ao passo que o polo inverso caracteriza-se por pessoas impacientes e descuidadas (Fatke, 2019). Este traço é o melhor preditor do desempenho laboral, estando ainda relacionado com o desempenho académico e satisfação com a vida (Costa & McCrae, 1992).

A Abertura à experiência (O) refere-se a indivíduos caracterizados por curiosidade, imaginação e perspicácia, sendo criativos e recetivos a novas abordagens, ideias e experiências (Fatke, 2019; Hibbing et al., 2019), constituindo-se esta dimensão um preditor importante de interesses vocacionais (Costa & McCrae, 1992).

A Estabilidade Emocional sugere que indivíduos com elevada pontuação neste traço são calmos e tranquilos, enfatizando o controlo emocional e baixos níveis de ansiedade (Costa & McCrae, 1992; Fatke, 2019; Hibbing et al., 2019). Inversamente, o polo oposto desta dimensão (Neuroticismo) diz respeito a indivíduos ansiosos, nervosos, preocupados com a possibilidade de acontecer algo de errado no futuro, havendo uma maior associação entre este traço e sentimentos de depressão e *stress* (Fatke, 2019; Hibbing et al., 2019).

Cada fator detém seis subescalas, desenvolvendo-se ao longo da adolescência e atingindo maior estabilidade no início da idade adulta, constituindo assim a personalidade de um indivíduo carregada de atitudes, modos de funcionamento interpessoais e motivações próprias (Suliman & Einat, 2018). Os traços de personalidade associados a cada dimensão podem ser expressos de forma diferente consoante a cultura, no entanto estão presentes em diferentes grupos de acordo com a língua, idade, sexo e etnia (Costa & McCrae, 1992).

As experiências do quotidiano, tarefas de desenvolvimento ao longo da vida e a autorregulação foram apontadas como tendo um potencial impacto no desenvolvimento da personalidade (Costa et al., 2019). Ainda assim, importa realçar que diferentes estudos (i.e., transversais, longitudinais, etc.) e diferentes instrumentos podem levar a inconsistências sobre

as mudanças nos traços de personalidade, nomeadamente a estereótipos sobre as diferenças de idade no âmbito da personalidade (Costa et al., 2019).

Relativamente a alterações nos traços de personalidade dos indivíduos no âmbito das dimensões estipuladas no modelo dos *Big Five*, alguns estudos têm apontado para um declínio de nível médio das facetas neuroticismo (i.e., baixa estabilidade emocional), extroversão e abertura à experiência (e.g., Debast et al., 2014; Van den Broeck et al., 2012) e um aumento das facetas amabilidade e, de forma menos consensual, da conscienciosidade, ao longo da vida (e.g., Allemand et al., 2008; Debast et al., 2014; Van den Broeck et al., 2012).

Contrariamente, Roberts e Mroczek (2008) verificaram um aumento da estabilidade emocional com o passar dos anos, sendo que estas mudanças tendem a ocorrer predominantemente na fase jovem-adulta (20-40 anos). Porém, outros estudos revelaram que, independentemente da idade, o traço do neuroticismo aumenta mais rapidamente em indivíduos mais perto de falecerem (Wagner et al., 2016), suscitando a possível hipótese de que uma diminuição do estado de saúde pode estar relacionada com o aumento desta faceta (Costa et al., 2019).

Podem ainda ocorrer ao longo da vida mudanças significativas, de nível médio, em todos os domínios dos traços (e.g., Costa et al., 2019; Roberts & Mroczek, 2008). Aliás, 75% dos traços de personalidade presentes em estudos transversais foram significativamente modificados em adultos de meia-idade e idosos (Roberts & Mroczek, 2008), corroborando assim o argumento de que os traços de personalidade continuam a desenvolver-se na idade adulta. Importa, contudo, realçar o fator das diferenças individuais na trajetória de alterações ao nível dos traços – alguns indivíduos podem manter-se mais estáveis ao longo do tempo, ao passo que outros podem claramente sofrer mudanças (Mroczek & Spiro, 2003).

Compreender a personalidade de Guardas Prisionais

Como já supramencionado, a literatura não tem sido consistente face a alterações ao nível dos traços de personalidade.

Na ótica de investigar a relação entre a personalidade, o trabalho em contexto prisional e sintomas de tensão e *stress*, Dollard e Winefield (1998) evidenciaram uma correlação entre certas características do trabalho (baixo controlo, baixo apoio e elevadas exigências), sintomas de tensão e sentimentos negativos, como o traço de afetividade negativa, sendo significativa em GP com mais anos de serviço. Os autores argumentaram que estes resultados podem dever-se ao facto de que uma maior exposição ao ambiente prisional pode resultar em níveis elevados de sentimentos negativos e uma atitude pessimista em GP, e que a exposição

prolongada a condições adversas no trabalho, potenciadoras de *stress*, pode evidenciar um efeito a longo-prazo na personalidade de GP, com uma maior tendência para sentimentos negativos (Dollard & Winefield, 1998).

Através do aumento da experiência profissional em contexto prisional verificou-se, ainda, um declínio nas dimensões da conscienciosidade de GP, especialmente na subescala “Ordem” (Einat & Suliman, 2021). Esta situação pode refletir-se numa diminuição do controlo dos impulsos e uma consequente dificuldade em canalizá-los para necessidades funcionais, espelhando-se numa fraca capacidade de olhar em frente e realizar planos a longo prazo, bem como estabelecer táticas e estratégias para serem executadas de forma consistente no meio das adversidades enfrentadas por GP (Einat & Suliman, 2021). Num estudo prévio (Suliman & Einat, 2018), verificou-se que uma maior experiência profissional de GP desencadeia um aumento da dimensão neuroticismo – inversamente, estes resultados apontam para uma diminuição da estabilidade emocional dos mesmos.

Atitudes e personalidade de GP

A personalidade e as atitudes são ambas construtos latentes hipotéticos que se manifestam num vasto leque de respostas observáveis, contudo são notórias diferenças entre os mesmos (Ajzen, 2005). Ao nível das atitudes, as respostas são avaliativas e direcionadas a um alvo (Ajzen, 2005). Os traços de personalidade evidenciam tendências de resposta em diversos domínios, sendo que as respostas inerentes aos traços não têm em vista nenhum alvo em concreto (Ajzen, 2005).

Todavia, têm sido constatadas várias inconsistências na literatura no que diz respeito à influência dos traços de personalidade nas atitudes. Assim, com o intuito de examinar as atitudes de estudantes universitários face a ofensores sexuais (Olver & Barlow, 2010), verificou-se que os traços da amabilidade e abertura à experiência predisseram significativamente atitudes mais reabilitativas, ao passo que a Extroversão foi significativamente associada a atitudes mais negativas relacionadas aos sistemas – como a aplicação da lei, correção e justiça (Olver & Barlow, 2010).

No contexto português, apenas têm sido desenvolvidos alguns trabalhos académicos no que concerne à temática das atitudes destes agentes de segurança e a relação com os seus traços de personalidade (e.g., Alves, 2021; Carvalho, 2019; Knittel, 2023). Porém, têm sido constatados resultados inconsistentes neste tópico. Por exemplo, a amabilidade revelou-se um preditor significativo de atitudes positivas de GP face à generalidade de ofensores e ofensores

sexuais (Alves, 2021), porém nenhum dos cinco traços de personalidade dos *Big Five* predisse as atitudes destes agentes face à criminalidade feminina (Knittel, 2023).

A literatura tem ainda evidenciado uma relação entre traços de personalidade, atitudes e a ideologia política. Concretamente sobre atitudes face à pena de morte (Kandola & Egan, 2014), a conjugação entre baixa abertura e conscienciosidade e elevada extroversão está associada a um autoritarismo de direita, relacionando-se com atitudes mais favoráveis à pena de morte. Nesta ótica, verificou-se, ainda, que a extroversão, a conscienciosidade e o polo oposto da estabilidade emocional (i.e., o neuroticismo) predisseram atitudes face à pena de morte, ao passo que as dimensões abertura e amabilidade predisseram atitudes menos favoráveis face à mesma (Robbers, 2006). Ademais, GP com um posicionamento de esquerda demonstraram atitudes mais favoráveis face a ofensores sexuais comparativamente a GP com um posicionamento político de extrema-direita (Alves, 2021).

Neste sentido, pode depreender-se que indivíduos com posicionamentos de direita e extrema-direita com elevados níveis de extroversão, conscienciosidade e neuroticismo demonstrem atitudes mais negativas e punitivas face à delinquência (Kandola & Egan, 2014; Robbers, 2006).

Níveis de *burnout* e personalidade de GP

A literatura tem vindo a demonstrar uma ligação entre alguns traços de personalidade e o *burnout* em GP (e.g, Lovell & Brown, 2017; Maslach et al., 2001). Neste sentido, GP com elevados níveis na dimensão neuroticismo, i.e., que abrange traços de hostilidade, ansiedade, depressão e vulnerabilidade, tendem a ser mais instáveis emocionalmente e com maior risco de desenvolverem sintomas de *stress* e de atingirem o *burnout* (Lovell & Brown, 2017; Maslach et al., 2001).

Ao nível das dimensões do *burnout*, níveis elevados de neuroticismo em GP predisseram a realização pessoal e a exaustão emocional (Lovell & Brown, 2017) dos mesmos, complementando com baixos níveis de extroversão e de estabilidade emocional a predizerem igualmente esta última dimensão (Harizanova et al., 2018). Elevados níveis de neuroticismo e baixos níveis de extroversão, predisseram, ainda, a dimensão despersonalização destes profissionais (Harizanova et al., 2018).

Indo ao encontro destes achados, os traços amabilidade, extroversão, conscienciosidade e estabilidade emocional estão negativamente correlacionados com as dimensões exaustão emocional e despersonalização (Alarcon et al., 2009).

Concretamente sobre a amabilidade e a exaustão emocional, aponta-se que quanto maiores forem os níveis de amabilidade, menores serão os de exaustão emocional em GP (Maylor, 2018). Contrapondo esta situação, verificou-se que os níveis de desilusão de GP aumentam à medida que a idade e os seus traços de amabilidade aumentam (Sygit-Kowalkowska et al., 2017), resultados que vão contra o que é esperado deste traço – indivíduos com elevada amabilidade tendem a experienciar menos respostas negativas, bem como a perceber os outros de forma favorável (Alarcon et al., 2009).

Presente Investigação

A investigação conduzida até ao momento demonstra a necessidade de uma compreensão mais aprofundada sobre o impacto das atitudes de GP face aos delinquentes, e de que forma os traços de personalidade destes agentes podem comprometer estas atitudes e, consequentemente, um bom desempenho das suas funções que tão importantes se revelam no contacto e bem-estar da população reclusa. Uma vez que têm sido notórias as inconsistências na literatura quanto a esta temática, a presente investigação vem compreender, ainda, de que forma os traços de personalidade destes profissionais, presentes no modelo dos Cinco Grandes Fatores, podem estar relacionados com eventuais níveis de *burnout*. Ademais, dado que a literatura tem salientado a influência da idade ao nível de possíveis oscilações nos traços de personalidade, será importante averiguar, no presente estudo, a possível existência de uma relação entre ambas as variáveis. Seria igualmente crucial compreender o impacto da possível relação entre os traços de personalidade e o *burnout* nas atitudes de GP face à delinquência, evidenciando a subsequente necessidade de formações mais direcionadas destes agentes de autoridade, atendendo às características individuais e às necessidades dos mesmos.

Hipóteses

H1: Existe uma relação entre os traços de personalidade e a idade de GP.

H1.1: Existe uma relação entre a Extroversão e a idade de GP.

H1.2.: Existe uma relação entre a Amabilidade e a idade de GP.

H1.3.: Existe uma relação entre a Conscienciosidade e a idade de GP.

H1.4.: Existe uma relação entre a Estabilidade Emocional e a idade de GP.

H1.5.: Existe uma relação entre a Abertura à Experiência e a idade de GP.

H2: Existe uma relação entre os traços de personalidade de GP e os seus níveis de *burnout* e respetivas dimensões.

H2.1.: Existe uma relação entre a Extroversão de GP e os seus níveis de *burnout* e respetivas dimensões.

H2.2.: Existe uma relação entre a Amabilidade de GP e os seus níveis de *burnout* e respetivas dimensões.

H2.3.: Existe uma relação entre a Conscienciosidade de GP e os seus níveis de *burnout* e respetivas dimensões.

H2.4.: Existe uma relação entre a Estabilidade Emocional de GP e os seus níveis de *burnout* e respetivas dimensões

H2.5.: Existe uma relação entre a Abertura à Experiência de GP e os seus níveis de *burnout* e respetivas dimensões.

H3: Existe uma relação entre os traços de personalidade e as atitudes de GP face a delinquentes.

H3.1.: Existe uma relação entre a Extroversão e as atitudes de GP face a delinquentes.

H3.2.: Existe uma relação entre a Amabilidade e as atitudes de GP face a delinquentes.

H3.3.: Existe uma relação entre a Conscienciosidade e as atitudes de GP face a delinquentes.

H3.4.: Existe uma relação entre a Estabilidade Emocional e as atitudes de GP face a delinquentes.

H3.5.: Existe uma relação entre a Abertura à Experiência e as atitudes de GP face a delinquentes.

Método

Participantes

O presente estudo conta com uma amostra não probabilística por conveniência, totalizando 132 indivíduos do Corpo da Guarda Prisional a exercer funções em seis Estabelecimentos Prisionais do país, sendo estes os de Caxias, Linhó, Lisboa, Odemira, Santa Cruz do Bispo Feminino e Sintra, destinados à população reclusa masculina e feminina.

Dos 132 participantes, 24 (aproximadamente 18%) apresentavam um elevado número de *missing values* (>20% dos itens) (Buchanan & Scofield, 2018), pelo que foram eliminados. Assim, a amostra conta com 108 participantes. Destes, apenas 1 não se identificou com o sexo masculino ou feminino. Do total dos participantes, 29 são mulheres (27.1%) e 78 são homens (72.9%), com idades compreendidas entre os 28 e os 62 anos.

No que concerne às habilitações literárias, 69 dos participantes têm o ensino secundário e apenas 1 participante detém o 2º ciclo (0.9%). Além disso, 38.9% encontravam-se casados no momento da investigação, e 70 participantes (64.8%) têm mais de 10 anos de serviço enquanto Guarda Prisional. A tabela 1 apresenta as características sociodemográficas da amostra.

Tabela 1

Características sociodemográficas da amostra

	Total n (%)
Sexo	
Feminino	29 (27.1)
Masculino	78 (72.9)
Estado civil	
Casado	42 (41.6)
Divorciado	12 (11.9)
Solteiro	37 (36.6)
União de Facto	10 (9.9)
Habilitações literárias	
2º ciclo	1 (0.9)
3º ciclo	15 (13.9)
Ensino Secundário	69 (63.9)
Licenciatura	21 (19.4)
Mestrado	2 (1.9)
Anos enquanto Guarda Prisional	
<1 ano	2 (1.9)
Entre 1 e 5 anos	30 (27.8)
Entre 6 e 10 anos	6 (5.6)
>10 anos	70 (64.8)
Idade	
	M (DP)
	43.1 (9.9)
	Min – Máx

Instrumentos

Para a presente investigação, os instrumentos utilizados consistem num questionário sociodemográfico e em três escalas de autorrelato: a Escala de Atitudes em Relação aos Delinquentes (EARD), uma escala de medição dos níveis de *burnout* (MBSM) e um inventário de medição de traços de personalidade (TIPI-P).

Questionário Sociodemográfico

O questionário sociodemográfico utilizado para o presente estudo foi construído no âmbito de uma investigação mais abrangente, integrando informações sociodemográficas dos participantes ao nível da idade, sexo, habilitações literárias, estado civil, experiência profissional prévia, situação profissional atual, anos de experiência enquanto GP, anos no EP atual, existência de familiares guardas prisionais, experiências prévias de vitimação criminal, bem como ao nível do posicionamento político.

Escala de Atitudes em Relação aos Delinquentes (EARD)

A *Escala de Atitudes em Relação aos Delinquentes* (Gonçalves & Vieira, 2005) constitui a versão portuguesa da escala *Attitudes Toward Prisoners* (Melvin et al., 1985). O instrumento original é composto por 36 itens, avaliados numa escala do tipo Likert de cinco pontos (1 = “discordo plenamente”; 5 = “concordo plenamente”). Os itens constituintes integram questões mais gerais face à população reclusa (e.g., “os delinquentes são diferentes da maioria das pessoas”), como questões que abarcam uma tónica mais pessoal (e.g., “não me importaria de ter um ex-recluso como vizinho”), englobando assim 17 afirmações positivas a 17 negativas, i.e., itens considerados invertidos. A pontuação final obtém-se através do somatório dos itens, subtraindo-se a esta o valor de 34. Quanto maior for a pontuação final, mais positivas serão as atitudes face aos delinquentes (Gonçalves & Vieira, 2005).

A escala foi traduzida e adaptada para a população portuguesa pelos autores Gonçalves e Vieira (2005), contemplando 34 itens, visto que os dois itens retirados apresentavam correlações negativas com o total da escala. Assim, foi obtida uma melhor consistência interna, evidenciando valores de $\alpha = .91$ para uma amostra de GP (Gonçalves & Vieira, 2005), sendo que o artigo original apresentava um $\alpha = .82$ e o presente estudo um $\alpha = .77$.

Medida de Burnout de Shirom-Melamed (MBSM)

Com o intuito de avaliar os níveis de *burnout*, a escala original foi desenvolvida por Shirom e Melamed (2006), tendo a versão portuguesa sido adaptada por Gomes (2012). O

instrumento propõe-se, assim, a avaliar três dimensões fulcrais: fadiga física, fadiga cognitiva e exaustão emocional (Gomes, 2012; Shirom-Melamed, 2006).

A fadiga física diz respeito a sintomas de cansaço relativamente ao trabalho, pautando-se por uma diminuição da energia física (Gomes, 2012). A fadiga cognitiva centra-se num desgaste cognitivo face ao trabalho, com reduzida capacidade de foco e concentração (Gomes, 2012). Ao nível da exaustão emocional, encontram-se sentimentos de fadiga emocional relativamente às relações com os outros no trabalho, traduzindo-se numa diminuição da sensibilidade e de atitudes cordiais face aos outros (Gomes, 2012).

A versão portuguesa da MBSM é composta por 14 itens, distribuídos pelas três dimensões supramencionadas – seis itens correspondem à fadiga física, cinco itens à fadiga cognitiva e três dizem respeito à exaustão emocional –, sendo avaliadas numa escala de tipo Likert de 7 pontos (1 = “Nunca ou quase nunca”; 7 = “Sempre ou quase sempre”) (Gomes, 2012). O *score* total efetua-se pela soma das pontuações obtidas nas três subescalas e dividindo-se por três (Gomes, 2012). De acordo com o autor, pontuações da escala iguais ou superiores a cinco, i.e., “Algumas vezes”, são indicativas da presença de *burnout* (Gomes, 2012). O instrumento tem revelado boas propriedades psicométricas para a população portuguesa tanto ao nível da escala total ($\alpha = .95$) (Baganha et al., 2016), como das dimensões fadiga física (com α entre .94 e .95), fadiga cognitiva ($\alpha = .97$) e exaustão emocional (com α entre .87 e .91) (Baganha et al., 2016; Reis et al., 2018).

Para o presente estudo, o instrumento apresenta boas propriedades psicométricas tanto na escala total ($\alpha = .93$) como nas respetivas dimensões – fadiga física ($\alpha = .94$), fadiga cognitiva ($\alpha = .94$) e exaustão emocional ($\alpha = .88$), considerando-se, assim, adequado.

Ten-Item Personality Inventory (TIPI-P)

O *Inventário de Personalidade de Dez Itens* foi desenvolvido por Gosling e colaboradores (2003), sendo um instrumento reduzido e destinado a avaliar os cinco grandes traços de personalidade do modelo dos *Big Five* – a Amabilidade, Extroversão, Conscienciosidade, Abertura à Experiência e Estabilidade Emocional (Gosling et al., 2003).

O instrumento é composto por 10 itens, avaliados numa escala de tipo Likert de sete pontos (1 = “discordo totalmente”; 7 = “concordo totalmente”). A cada um dos cinco traços correspondem duas facetas, fazendo-se corresponder dois itens com os seus polos positivos e negativos (e.g., na dimensão Extroversão, “vejo-me como alguém extrovertido, entusiástico” e, no polo oposto, “vejo-me como alguém reservado, calado”). Neste sentido, o *score* total é

obtido através do somatório das pontuações de cada item – considerando que em cada dimensão consta um item que deve ser cotado inversamente.

A versão portuguesa foi inicialmente traduzida e adaptada por Lima e Castro (2009) e testada, posteriormente, com uma amostra de 170 atletas do sexo masculino (Brito-Costa et al., 2015), apresentando um $\alpha = .462$. A escala original apresentou valores de α entre .40 e .68 (Gosling et al., 2003). Mais tarde, foram examinadas as propriedades psicométricas da TIPI-P na versão portuguesa (Nunes et al., 2018), demonstrando valores de α entre .39 e .72.

Neste sentido, embora os baixos valores apresentados ao nível da consistência interna – apesar de comuns para escalas curtas (Gosling et al., 2003) –, o instrumento apresenta boa estabilidade temporal e fortes correlações com outras medidas mais extensas de avaliação de traços de personalidade, como o *Big Five Inventory* (BFI) (Nunes et al., 2018). Para o presente estudo, o instrumento apresenta um valor de consistência interna aceitável ($\alpha = .71$).

Procedimento

O presente estudo tem por base um projeto prévio mais abrangente, cujos dados foram recolhidos no ano de 2022, sob orientação da Professora Doutora Andreia de Castro Rodrigues.

Foi realizado um pedido de autorização formal à DGRSP e, seguidamente, realizaram-se os respetivos pedidos de autorização aos autores dos instrumentos utilizados.

Posteriormente, procedeu-se à autorização aos seis estabelecimentos prisionais, situados nas Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto e no Sul de Portugal. Concluída a aprovação, foi realizada a recolha dos dados, tendo os participantes sido esclarecidos sobre o consentimento informado. Neste constavam os objetivos da investigação e as condições da participação, assegurando o caráter voluntário e anónimo da mesma. Após a assinatura do consentimento, foi aplicado o questionário em papel, na presença dos investigadores.

Análise dos dados

Para proceder à análise dos dados do presente estudo, recorreu-se ao programa *Statistical Package for the Social Sciences* (IBM SPSS), na versão 29.0, para o *Windows*, por forma a serem obtidas as estatísticas descritivas da amostra.

Seguidamente, foram realizados os devidos testes de associações – correlações de *Pearson* (r) – entre as variáveis em estudo, tendo sido conduzidas as respetivas regressões caso se verificassem previamente correlações significativas.

Resultados

Análises Descritivas

Para uma melhor compreensão das atitudes do CGP relativamente aos delinquentes, recorreu-se à análise descritiva da respetiva escala – EARD. Considerando que a pontuação máxima da escala corresponde a 136, e comparativamente aos autores originais da escala e aos autores da versão portuguesa da mesma, salienta-se uma visão mais negativa de GP em relação aos delinquentes nos participantes da presente amostra ($M = 65.71$, $DP = 16.9$), tal como verificável na tabela 2.

No que diz respeito aos itens que compõem a EARD, verifica-se que onde houve uma maior pontuação foi no item 5 “Os delinquentes têm sentimentos como qualquer um de nós” ($M = 4.08$; $DP = .79$). Já o menos cotado pela amostra diz respeito ao item 7 “Penso que gostaria muito dos delinquentes” ($M = 1.87$; $DP = .90$).

Tabela 2.

Análise descritiva dos resultados da EARD no presente estudo, na versão portuguesa da escala e no estudo original

EARD Total	<i>M</i>	<i>DP</i>	Mín – Máx
Presente amostra	65.71	16.90	25 – 127
Gonçalves & Vieira (2005)	86.75	16.10	-
Melvin et al. (1985)	90.70	15.55	-

No que concerne aos traços de personalidade da presente amostra, verificam-se valores mais baixos de estabilidade emocional ($M = 4.72$; $DP = 1.31$) e mais elevados de conscienciosidade ($M = 6.29$; $DP = .87$) (tabela 3).

Com o intuito de compreender se existem diferenças entre as médias dos traços de personalidade da amostra deste estudo e da amostra do artigo de validação portuguesa (Nunes et al., 2018), recorreu-se ao teste *t* para uma amostra, após terem sido verificados os respetivos pressupostos da normalidade das variáveis.

Os resultados do teste *t* para uma amostra evidenciaram diferenças significativas ao nível do traço da extroversão entre a presente amostra e amostra do artigo de validação portuguesa de Nunes e colaboradores (2018), $t(107) = 2.56$, $p = .01$, $d = .25$, 95% CI [.08, .66]. Foram ainda encontradas diferenças significativas entre a presente amostra e a amostra

do artigo de validação portuguesa ao nível do traço da abertura $t(107) = 3.44, p < .001, d = .33$, 95% CI [.15, .55], ao nível da conscienciosidade $t(107) = 7.75, p < .001, d = .75$, 95% CI [.48, .81] e ao nível da estabilidade emocional $t(107) = 7.42, p < .001, d = .71$, 95% CI [.69, 1.18], salientando maiores níveis nestes traços na amostra do presente estudo. Não foram encontradas diferenças significativas entre a presente amostra e a amostra do artigo de validação portuguesa ao nível da amabilidade $t(107) = -1.42, p = .16, d = -.14$, 95% CI [-.29, .05] (tabela 3).

Tabela 3.

Análises descritivas dos resultados da TIPI-P no presente estudo e no artigo de validação portuguesa

Traços	<i>M (DP)</i>	<i>M (DP)</i>	<i>t</i>
		Nunes et al. (2018) (Momento 1)	
Extroversão	4.89 (1.52)	4.52 (1.56)	2.56 *
Abertura	5.65 (1.05)	5.30 (1.22)	3.44 ***
Amabilidade	5.97 (.86)	6.09 (.84)	-1.42
Conscienciosidade	6.29 (.87)	5.64 (1.21)	7.75 ***
Estabilidade Emocional	4.72 (1.31)	3.79 (1.30)	7.42 ***

* $p < .05$; *** $p < .001$

De acordo com a análise descritiva da variável *Burnout* (MBSM), é possível verificar que, na presente amostra, 21 participantes detêm níveis elevados de fadiga física, seis detêm elevada fadiga cognitiva e três participantes pontuaram de forma indicativa para a presença de *burnout* (ver tabela 4). Nenhum dos participantes apresentou níveis sugestivos para a presença de exaustão emocional. De forma a comparar os níveis de *burnout* da presente amostra com um artigo português com uma amostra de professores (Reis et al., 2018), foi realizado um teste t para uma amostra, após terem sido verificados os pressupostos da normalidade das variáveis.

Os resultados do teste t evidenciaram diferenças estatisticamente significativas ao nível da dimensão da fadiga física entre a presente amostra e a amostra de professores portugueses, $t(107) = -8.96, p < .001, d = -.86$, 95% CI [-1.45, -.93], salientando que a presente amostra apresenta níveis significativamente mais baixos de fadiga física. Também

foram encontradas diferenças significativas ao nível da fadiga cognitiva entre a amostra deste estudo e a amostra de professores portugueses, $t(107) = -12.37, p < .001, d = -1.19$, 95% CI [-1.51, -1.09], com níveis significativamente mais baixos na presente amostra. Finalmente, também ao nível da exaustão emocional foram evidenciadas diferenças significativas entre a presente amostra e amostra de professores portugueses, $t(107) = -6.18, p < .001, d = -.60$, 95% CI [-.64, -.33], salientando níveis significativamente mais baixos de exaustão emocional nos participantes deste estudo (tabela 4).

Tabela 4.

Análises descritivas dos resultados da MBSM no presente estudo e num artigo português com uma amostra de professores

Dimensões	<i>M (DP)</i>	Valores ≥ 5	<i>M (DP)</i>	<i>t</i>
			Reis et al. (2018)	
Fadiga Física	3.18 (1.38)	21	4.37 (1.46)	-8.96 ***
Fadiga Cognitiva	2.33 (1.09)	6	3.63 (1.54)	-12.37 ***
Exaustão Emocional	1.82 (.81)	0	2.30 (1.26)	-6.18 ***
<i>Burnout Total</i>	2.60 (.98)	3	-	-

*** $p < .001$

Estatísticas Inferenciais

Correlações

Relativamente aos pressupostos para a realização das presentes correlações de *Pearson*, os mesmos encontram-se razoavelmente verificados (pressuposto da linearidade e da normalidade das variáveis). A tabela 5 evidencia as respetivas correlações efetuadas.

Quanto à hipótese 1, apenas se verificou uma correlação estatisticamente significativa positiva entre a idade de GP e o traço da abertura ($r(106) = .213$; 95% CI [.023, .386]; $p = .028$) (ver tabela 5).

Relativamente ao *burnout*, verificaram-se correlações estatisticamente significativas negativas fracas entre a Escala Total do *Burnout* e o traço da amabilidade ($r(106) = -.249$; 95% CI [-.417, -.062]; $p = .009$), a Escala Total do *Burnout* e o traço da abertura ($r(106) = -.203$; 95% CI [-.376, -.013]; $p = .035$) e uma correlação estatisticamente significativa negativa

moderada entre a Escala Total do *Burnout* e a estabilidade emocional ($r(106) = -.375$; 95% CI $[-.526; -.199]$; $p < .001$) (ver tabela 5).

No que concerne às dimensões do *burnout*, verifica-se uma correlação estatisticamente significativa negativa fraca entre a fadiga física e o traço da estabilidade emocional ($r(106) = -.286$; 95% CI $[-.449; -.101]$; $p = .003$) (ver tabela 5). Evidenciaram-se, ainda, correlações estatisticamente significativas negativas moderadas entre a fadiga cognitiva e a estabilidade emocional ($r(106) = -.386$; 95% CI $[-.535; -.211]$; $p < .001$) e a fadiga cognitiva e a Abertura ($r(106) = -.305$; 95% CI $[-.466; -.121]$; $p = .001$). Foram também encontradas correlações estatisticamente significativas negativas fracas entre a fadiga cognitiva e a amabilidade ($r(106) = -.213$; 95% CI $[-.386; -.024]$; $p = .027$) e a fadiga cognitiva e a conscienciosidade ($r(106) = .246$; 95% CI $[-.414; -.058]$; $p = .01$) (ver tabela 5).

A dimensão da exaustão emocional revelou correlações estatisticamente significativas negativas moderadas com o traço da amabilidade ($r(106) = -.396$; 95% CI $[-.543; -.222]$; $p < .001$) e uma correlação estatisticamente significativa negativa fraca com a estabilidade emocional ($r(106) = -.279$; 95% CI $[-.444; -.094]$; $p = .003$) e com a abertura ($r(106) = -.295$; 95% CI $[-.457; -.111]$; $p = .002$). Constata-se, então, que no que diz respeito à hipótese 2, esta encontra-se parcialmente verificada, com exceção da H2.1., uma vez que não se verificaram correlações estatisticamente significativas entre o *burnout* e as suas dimensões com o traço da extroversão.

Relativamente à hipótese 3, não foram encontradas correlações estatisticamente significativas entre nenhum dos traços de personalidade e a EARD (tabela 5). Não obstante, embora não seja estatisticamente significativo, a conscienciosidade foi o único traço da personalidade que se encontra negativamente correlacionado com a EARD (tabela 5).

Tabela 5.

Correlações entre os Traços de Personalidade, a EARD, o Burnout Total e as suas dimensões e a Idade

	EARD	Burnout Total	Fadiga Física	Fadiga Cognitiva	Exaustão Emocional	Idade
Extroversão	.079	-.137	-.088	-.156	-.083	.009
Amabilidade	.178	-.249**	-.155	-.213*	-.396***	.162
Conscienciosidade	-.014	-.180	-.080	-.246**	-.177	.057

Abertura	.102	-.203*	-.051	-.305***	-.295**	.213*
Estabilidade Emocional	.048	-.375***	-.286**	-.386***	-.279**	.110

* $p < .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$

Regressões Lineares

Dado que se verificaram correlações estatisticamente significativas, procuraram-se fazer as respetivas regressões lineares (simples e múltipla), com o intuito de averiguar a contribuição de cada variável explicativa na respetiva variável dependente, tendo-se verificado que os pressupostos para a realização das regressões se encontram razoavelmente cumpridos, nomeadamente os da normalidade da variável dependente, da independência dos erros, a ausência de multicolinearidade entre as variáveis independentes, a homocedasticidade das variâncias, bem como a ausência de *outliers* significativos.

No que diz respeito à idade, apenas o traço da abertura apresentou uma correlação estatisticamente significativa negativa fraca com a mesma. Deste modo, recorreu-se ao modelo de regressão linear simples, sendo que o modelo se revelou estatisticamente significativo ($F(1, 105) = 4.978$; $p = .028$; $R^2 = .045$; $R^2_{ajustado} = .036$), permitindo explicar 3.6% da variância total deste traço (tabela 6). Evidencia-se, desta forma, que a idade permite prever o traço da abertura ($\beta = .022$; $t = 2.231$; 95% CI [.003, .042] $p = .028$), salientando que quanto maior for a idade, maiores serão os níveis de abertura de GP. Não obstante, o valor de $R^2_{ajustado} = .036$ revela-se bastante baixo, demonstrando que a maioria da variância da abertura não é capturada pela idade.

Tabela 6.

Regressão linear entre a idade e a abertura

	Abertura				
	β	T	F	R^2	R^2_a
Idade	.022	2.231	4.978*	.045	.036

* $p < .05$

De forma a compreender se os traços de personalidade amabilidade, abertura e estabilidade emocional predizem os níveis de *burnout* total da amostra, realizou-se uma regressão linear múltipla, sendo que o modelo se revelou estatisticamente significativo ($F(3,$

104) = 7.524; $p < .001$; $R^2 = .178$; $R^2_{ajustado} = .155$), explicando 15.5% da variância total dos níveis de *burnout* total de GP (tabela 7).

Apesar de se verificar que as variáveis, no seu conjunto, explicam uma parte significativa da variância, quando analisadas isoladamente, i.e., controlando o efeito da outra variável, verifica-se que apenas o traço da estabilidade emocional prediz significativamente de forma negativa os níveis de *burnout* total ($\beta = -.240$; $t = -3.465$; 95% CI [-.377, -.103], $p < .001$). Deste modo, nem a amabilidade ($\beta = -.164$; $t = -1.552$; 95% CI [-.375, .046] $p = .124$), nem a abertura ($\beta = -.101$; $t = -1.174$; 95% CI [-.271, .069] $p = .243$) contribuem significativamente para explicar os níveis de *burnout* total da amostra (tabela 7).

Tabela 7.

Regressão linear entre os traços de personalidade e os níveis de burnout total

	<i>Burnout</i>				
	<i>Total</i>				
	β	T	F	R^2	R^2_a
Amabilidade	-.164	-1.552			
Abertura	-.101	-1.174	7.524***	.178	.155
Estabilidade					
Emocional	-.240	-3.465***			

*** $p < .001$

No que concerne à dimensão fadiga cognitiva, o modelo de regressão linear múltipla revelou-se estatisticamente significativo ($F(4, 103) = 7.557$; $p < .001$; $R^2 = .227$; $R^2_{ajustado} = .197$), explicando 19.7% da variância total dos níveis de fadiga cognitiva da amostra (tabela 8).

Apenas os traços da estabilidade emocional ($\beta = -.260$; $t = -3.432$; 95% CI [-.410, -.110]; $p < .001$), e da abertura ($\beta = -.213$; $t = -2.251$; 95% CI [-.400, -.025]; $p = .027$), contribuem para predizer significativamente, de forma negativa, os níveis de fadiga cognitiva da amostra. Assim, nem a amabilidade ($\beta = -.071$; $t = -.610$; 95% CI [-.304, .161]; $p = .543$), nem a conscienciosidade ($\beta = -.165$; $t = 1.434$; 95% CI [-.392, .063]; $p = .155$) contribuem significativamente para explicar os níveis de fadiga cognitiva da amostra (tabela 8).

Tabela 8.

Regressão linear entre os traços de personalidade e a fadiga cognitiva

**Fadiga
Cognitiva**

	β	T	F	R^2	R^2_a
Amabilidade	-.071	-.610			
Abertura	-.213	-2.251*			
Conscienciosidade	-.165	-1.434	7.557***	.227	.197
Estabilidade					
Emocional	-.260	-3.432***			

* $p < .05$; *** $p < .001$

Relativamente à dimensão fadiga física, apenas o traço da estabilidade emocional se revelou significativamente correlacionado com a mesma. Neste sentido, procedeu-se à realização de uma regressão linear simples de modo a compreender a capacidade preditiva deste traço na respetiva dimensão.

Desta forma, o modelo de regressão linear simples revelou-se estatisticamente significativo ($F(1, 106) = 9.422$; $p = .003$; $R^2 = .082$; $R^2_{ajustado} = .073$), explicando 7.3% da variância total dos níveis de fadiga física da amostra (tabela 9). Verifica-se, então, que o traço da personalidade estabilidade emocional prediz significativamente os níveis de fadiga física de GP, de forma negativa ($\beta = -.301$; $t = -3.070$; 95% CI [-.496, -.107] $p = .003$), sugerindo que GP com elevados níveis de estabilidade emocional apresentam menores níveis de fadiga física (tabela 9). Neste sentido, ao nível da dimensão fadiga física, apenas é corroborada a hipótese H2.4., uma vez que não existe relação entre esta dimensão e os restantes traços de personalidade.

Tabela 9.

Regressão linear entre a estabilidade emocional e a fadiga física

**Fadiga
Física**

	β	T	F	R^2	R^2_a
Estabilidade Emocional	-.301	-3.070	9.422**	.082	.073

** $p < .01$

No que diz respeito à dimensão do *burnout* exaustão emocional, o modelo de regressão linear múltipla revelou-se estatisticamente significativo ($F(3, 104) = 10.112$; $p < .001$; $R^2 = .226$; $R^2_{ajustado} = .203$), permitindo explicar 20.3% da variância total dos níveis de

exaustão emocional da amostra (tabela 10). Apenas os traços da amabilidade ($\beta = -.291$; $t = -3.413$, 95% CI $[-.460, -.122]$; $p < .001$) e da abertura ($\beta = -.145$; $t = -2.105$, 95% CI $[-.282, -.008]$; $p = .038$) predizem significativamente, de forma negativa, os níveis de exaustão emocional de GP. Neste sentido, o traço da estabilidade emocional, quando analisado isoladamente, não contribui significativamente para explicar os níveis de exaustão emocional da amostra ($\beta = -.105$; $t = -1.888$, 95% CI $[-.215, .005]$; $p = .062$).

Tabela 10.

Regressão linear entre os traços de personalidade e a exaustão emocional

	<i>Exaustão Emocional</i>				
	β	T	F	R^2	R^2_a
Amabilidade	-.291	-3.413***			
Abertura	-.145	-2.105*	10.112***	.226	.203
Estabilidade Emocional	-.105	-1.888			

* $p < .05$; ** $p < .001$

Discussão

As percepções que o Corpo da Guarda Prisional detém face aos reclusos revelam-se determinantes, dado que são espelhadas nas atitudes e comportamentos que adotam face aos mesmos (Seitz, 1989). Estas prendem-se não só com as características do Guarda e do próprio recluso, como também com a experiência adquirida através das interações entre ambos (Seitz, 1989). Além disso, importa realçar a diversidade de fatores que tendem a impactar as percepções e atitudes destes agentes face à população reclusa. Salientam-se, assim, que as condições do estabelecimento prisional e o seu nível de segurança, o comportamento rígido dos superiores, o excesso de trabalho causado, muitas vezes, por comportamentos antissociais dos reclusos, além da própria ambiguidade de papéis inerente à profissão de Guarda têm impacto na formação de atitudes (Seitz, 1989). A maneira como cada GP interpreta a realidade em meio prisional torna-se decisiva na forma como irá percecionar a população reclusa e atuar relativamente à mesma, contribuindo, consequentemente, para uma reintegração bem sucedida desta (Seitz, 1989). Não obstante, tem sido evidenciado que o suporte social, o *stress*, variáveis sociodemográficas e conflitos em casa impactam as atitudes (Gonçalves & Vieira, 2005; Seitz, 1989). Aliado a estes fatores, o presente estudo veio investigar o contributo dos traços de personalidade nestas atitudes.

Posto isto, a presente investigação teve como objetivo explorar o impacto dos traços de personalidade de Guardas Prisionais nos seus níveis de *burnout* e nas suas atitudes face a delinquentes.

Os resultados deste estudo evidenciam atitudes predominantemente negativas de Guardas Prisionais face a delinquentes, indo ao encontro de investigações previamente realizadas, salientando, porém, uma média ainda mais baixa comparativamente a outros estudos tanto em contexto português (e.g., Gonçalves & Vieira, 2005), como a nível internacional (e.g. Kjelsberg et al., 2007; Melvin et al., 1985).

A ambiguidade de papéis sentida por estes agentes pode comprometer uma das cruciais funções inerentes aos mesmos – o fator de segurança pressupõe autoridade, que pode prevalecer sobre a valência empática e ressocializadora, contribuindo para atitudes e comportamentos mais desfavoráveis face à população reclusa. Além disto, GP tendem a revelar-se céticos relativamente ao poder da reabilitação dentro do período de reclusão, adquirindo uma postura cínica face à probabilidade de reabilitação da população reclusa. Este cinismo é visto como um mecanismo de adaptação aos conflitos de papéis existentes na profissão de GP (Shamir & Drory, 1981). Neste sentido, a desacreditação da reabilitação dos reclusos pode comprometer uma visão mais favorável de GP face a esta população.

Os resultados deste estudo evidenciaram, apenas, uma relação significativa entre o traço de personalidade da abertura e a idade de GP. À luz da literatura, os níveis de abertura à experiência tendem a aumentar no início da adolescência e idade adulta, tendendo a ter uma diminuição numa idade mais avançada, nomeadamente a partir dos 60 anos (McCrae et al., 2005; Mueller et al. 2016). Isto pode dever-se ao facto de que, com o chegar da velhice, o estado de saúde e a condição física dos indivíduos tendem a revelar-se mais limitados, restringindo, assim, a capacidade de se envolverem em novas atividades ou aventuras (Mueller et al., 2016). No entanto, a média idade dos participantes do presente estudo é de 43 anos, caracterizando-se assim, maioritariamente, por adultos de meia-idade, pelo que não se verifica, na presente amostra, uma diminuição dos níveis deste traço.

Embora não tenha uma correlação significativa com a idade, o traço da estabilidade emocional evidenciou médias mais baixas em comparação com os restantes traços. Neste sentido, e uma vez que as funções de GP são nitidamente exigentes ao nível físico e psicológico, a elevada pressão associada ao trabalho em meio prisional pode contribuir para um maior esgotamento dos recursos emocionais destes agentes. Ainda, sabe-se que os anos de experiência tendem a estar associados a um aumento dos níveis de neuroticismo nestes profissionais (Suliman & Einat, 2018). Nesta lógica, mais de metade dos participantes do

presente estudo exercem a profissão de GP há mais de 10 anos, pelo que pode contribuir para explicar níveis relativamente baixos de estabilidade emocional, associados às exigências da profissão.

A conscienciosidade é um traço que tende a aumentar ao longo da vida, com um foco entre os 18 e os 60 anos (Costa et al., 2019; Roberts et al., 2006), pelo que permite explicar níveis mais elevados neste traço nos participantes do presente estudo.

No que concerne aos traços de personalidade e relação com os níveis de *burnout*, os resultados do presente estudo evidenciaram correlações estatisticamente significativas negativas entre o traço da amabilidade, a escala total do *burnout* e as dimensões de exaustão emocional e fadiga cognitiva, sendo consistente com outros estudos já realizados (e.g., Alarcon et al., 2009; Anvari et al., 2011; Armon et al., 2012; Swider & Zimmerman, 2010; Yilmaz, 2014). A amabilidade é um traço que está associado a confiança, ao cuidado e à empatia face aos outros, bem como à satisfação com a vida (Costa & McCrae, 1992). Deste modo, é expectável que indivíduos com elevados níveis deste traço evidenciem comportamentos favoráveis nos seus ambientes sociais, culminando assim em interações positivas e, consequentemente, menor suscetibilidade ao *burnout* (Alarcon et al., 2009), sendo congruente com os resultados demonstrados no presente estudo. Além disto, indivíduos com elevada amabilidade tendem a ser mais compreensivos face aos aspetos negativos dos ambientes onde se inserem (Zimmerman, 2008). Assim, por deterem características que permitem o estabelecimento de relações positivas e satisfatórias com os seus colegas, tendem a ter uma visão mais positiva sobre o seu local de trabalho, o que pode culminar numa menor probabilidade de experienciarem respostas negativas face ao mesmo (Alarcon et al., 2009). Apesar de os estabelecimentos prisionais serem marcados por ambientes hostis, onde prevalecem conflitos, violência e uma maior propensão ao *stress*, indivíduos com elevada amabilidade são compreensivos e tendem a perceber os outros de forma favorável (Alarcon et al., 2009), pelo que este traço pode contribuir como fator protetor para o desenvolvimento de níveis de exaustão emocional, fadiga cognitiva e de níveis elevados de *burnout*.

A abertura à experiência revelou correlações significativas negativas com a escala total do *burnout* e as dimensões fadiga cognitiva e exaustão emocional, demonstrando congruência com estudos prévios (e.g., Anvari et al., 2011; Swider & Zimmerman, 2010). A abertura é um traço que caracteriza indivíduos intelectualmente curiosos, recetivos a novas abordagens e com uma “mente aberta” em relação ao meio onde se inserem (Angelini, 2023; Fatke, 2019; Swider & Zimmerman, 2010). Nesta perspetiva, situações de trabalho que possam suscitar alguma ambiguidade ou incerteza tendem a não despoletar sentimentos de apreensão ou

desconforto, o que leva a uma menor probabilidade de estes indivíduos se encontrarem exaustos emocionalmente face a momentos de frustração ou ansiedade com que se deparam (Swider & Zimmerman, 2010). Ainda nesta ótica, elevada abertura a experiência permite aos indivíduos encararem as dificuldades no trabalho como oportunidades de crescimento pessoal, surgindo então como um fator protetor da diminuição de realização pessoal e de um esgotamento a nível profissional (Angelini, 2023; Swider & Zimmerman, 2010; Zimmerman, 2008). Ainda, indivíduos com elevados níveis de abertura à experiência tendem a utilizar o humor para lidarem com situações de *stress* com que se deparam (McCrae & Costa, 1986), salientando que estes indivíduos demonstram uma propensão para utilizarem estratégias de *coping* mais flexíveis e adaptativas para lidarem com as dificuldades que enfrentam, tendo uma maior probabilidade de encontrarem soluções criativas para resolverem situações difíceis (Morgan & De Bruin, 2010).

O neuroticismo, i.e., o polo inverso da estabilidade emocional, é um traço que caracteriza indivíduos com maior vulnerabilidade para experienciarem emoções negativas, *stress*, ansiedade, depressão, evidenciando atitudes pessimistas e uma tendência para subestimar a própria performance (Bakker et al., 2006; Hibbing et al., 2019; Maylor, 2018). Neste sentido, elevados níveis deste traço demonstram estar associados a um maior risco de *burnout* (Anvari et al., 2011; Bakker et al., 2006; Lovell & Brown, 2017; Wojnarska, 2020). Além disto, o neuroticismo tem evidenciado correlações significativas positivas com as dimensões do *burnout* – fadiga física, fadiga cognitiva e exaustão emocional (e.g., Louw, 2014). Contrariamente, a estabilidade emocional é um traço que caracteriza indivíduos calmos, relaxados, estáveis, com menor probabilidade de serem inseguros, medrosos, nervosos e de experienciarem emoções negativas, como a hostilidade, culpa, frustração e ansiedade (Costa & McCrae, 1992; Santos et al., 2016), enfatizando um maior controlo das emoções e demonstrando calma e serenidade ao lidarem com situações *stressantes* (Bruck & Allen, 2003; Hibbing et al., 2019). Ademais, a estabilidade emocional está associada à adoção de estratégias de *coping* ativas e adaptativas, permitindo confrontar eficazmente os problemas, estando este traço, assim, associado a baixos níveis de *burnout* (Storm & Rothmann, 2003). Neste sentido, os resultados do presente estudo foram ao encontro do esperado, tendo evidenciado uma relação significativa negativa entre a estabilidade emocional, o *burnout* e as suas dimensões fadiga cognitiva e exaustão emocional, sendo consistentes com o que a literatura tem vindo a demonstrar (e.g., Alarcon et al., 2009; Storm & Rothmann, 2003).

Sabe-se que a conscienciosidade é um traço de personalidade que caracteriza indivíduos determinados, pontuais, obstinados, confiáveis e eficazes ao nível da organização,

planeamento e concretização de tarefas (Bruck & Allen, 2003). Indivíduos com elevados níveis deste traço tendem a adotar menos comportamentos contraproducentes e mais comportamentos eficazes numa busca ativa de emprego (Bhowmick & Mulla, 2021). Além disto, a conscienciosidade tende a moderar o impacto da ambiguidade de papéis ao nível do bem-estar e da satisfação com o trabalho, salientando um menor sofrimento psicológico (Miller et al., 1999). Deste modo, a literatura tem vindo a demonstrar uma relação negativa entre a conscienciosidade e o *burnout* (e.g., Bhowmick & Mulla, 2021; Morgan & De Bruin, 2010), e uma correlação positiva com a eficácia profissional (Morgan & De Bruin, 2010), salientando que este traço evidencia indivíduos que adotam estratégias de *coping* eficazes de resolução de problemas, que estão orientados para o alcance de conquistas e que são determinados em todas as suas ações (Morgan & De Bruin, 2010). No presente estudo, os participantes evidenciaram elevados níveis de conscienciosidade, pelo que os resultados demonstraram uma correlação significativa negativa deste traço com a dimensão fadiga cognitiva do *burnout*. Neste sentido, quanto maiores forem os níveis de conscienciosidade, menores serão os níveis de fadiga cognitiva, podendo ser um traço protetor de um esgotamento cognitivo dos profissionais neste estudo.

Indivíduos com elevados níveis de extroversão tendem a ser assertivos, entusiásticos, otimistas e positivos face aos potenciais resultados associados ao trabalho (Aharandu & Nwankwo, 2023). Assim, baixos níveis de extroversão revelaram-se, em alguns trabalhos, fatores de risco para o desenvolvimento de *burnout* (e.g., Wojnarska, 2020). Deste modo, seria de esperar uma relação negativa entre a extroversão e o *burnout*. Todavia, no presente estudo não foram encontradas correlações significativas entre este traço e o *burnout*.

Apesar destes resultados, importa realçar que os mesmos podem ser, em parte, consequência do fenómeno da desejabilidade social, i.e., os participantes terem respondido de forma socialmente desejável ou aceitável, não assumindo total sinceridade nas respostas consoante os seus valores ou ideais. Uma vez que GP tendem a ser mais reservados aquando da participação em investigações, apesar do anonimato das mesmas, existe a possibilidade de muitos destes indivíduos terem respondido à luz das “fardas” e da imagem autoritária que detêm, o que consequentemente pode ter levado a que relativizem a sua sintomatologia e a componente emocional, demonstrando uma visão mais positiva através de um cenário de níveis mais elevados de estabilidade emocional, bem como de baixos níveis de *burnout*. Verificaram-se, ainda, níveis significativamente mais elevados de todos os traços de personalidade, com exceção da amabilidade, na presente amostra comparativamente à amostra do estudo de validação portuguesa, o que pode indicar, igualmente, respostas socialmente

desejáveis ao nível do preenchimento da escala. Por outro lado, é importante salientar que o *burnout* é uma síndrome que ao comprometer o bem-estar físico e psicológico dos indivíduos, compromete o desempenho destes em meio laboral, pelo que existe a possibilidade de uma grande maioria de GP encontrarem-se de “baixa médica” (certificado de incapacidade temporária). Assim, pode presumir-se que um largo número de participantes se encontre devidamente apto para o exercício das suas funções, o que pode contribuir para justificar os baixos níveis de *burnout* evidenciados neste estudo. Não obstante, pelo facto de apenas três participantes apresentarem níveis consideráveis para a presença de *burnout* torna-se complexo afirmar com total certeza se os traços de personalidade poderão estar efetivamente relacionados com os níveis desta síndrome e com as suas dimensões, e qual o impacto destas atitudes que detêm face à população reclusa. Salienta-se o pequeno tamanho da presente amostra, pelo que outros estudos devem ter em consideração uma amostra mais representativa destes agentes de modo a garantir uma relação mais robusta entre as variáveis.

Relativamente às atitudes de GP face a delinquentes, não foram encontradas correlações significativas com nenhum dos cinco traços da personalidade. Uma possível explicação poderá prender-se com o facto de a presente amostra não ser representativa de toda a população destes profissionais em contexto português.

Não obstante, importa salientar que indivíduos com elevada amabilidade demonstram ser afáveis, gentis, altruístas, cuidadosos, compreensivos, confiáveis e com um senso de solidariedade (Costa & McCrae, 1992; Fatke, 2019), sendo que este traço evidenciou uma média mais baixa em comparação à média da população num estudo português (Nunes et al., 2018). Tanto a amabilidade como a abertura à experiência são traços que demonstram estar associados a atitudes mais favoráveis de GP em relação ao tratamento e à reabilitação de ofensores (Olver & Barlow, 2010; Peterman et al., 2021), pelo que seria expectável uma relação positiva entre estes traços e as atitudes de GP face aos delinquentes.

A conscienciosidade caracteriza-se pela ordem, autodisciplina e pela intolerância à ambiguidade (Fisher & Robie, 2019; Hibbing et al., 2019), salientando-se atitudes mais conservadoras em indivíduos com elevados níveis deste traço (Gerber et al., 2010). Ainda, Guardas que se identificam como conservadores apoiam menos ideologias e programas reabilitativos em comparação a guardas mais liberais, revelando-se ainda mais punitivos que estes últimos (Jossie et al., 2023). Neste sentido, embora não tenha havido uma correlação significativa entre este traço e as atitudes, verifica-se uma relação negativa, pelo que uma visão mais conservadora poderá estar relacionada com atitudes mais negativas face a delinquentes.

Os resultados do presente estudo não demonstraram nenhuma relação significativa entre o traço da extroversão e as atitudes de GP face a delinquentes. Ainda assim, de acordo com a literatura, indivíduos com elevados níveis deste traço demonstram atitudes mais conservadoras (Gerber et al., 2010) e atitudes favoráveis à pena de morte (Robbers, 2006), pelo que seria expectável uma relação negativa entre este traço e as atitudes de GP face a delinquentes.

Finalmente, seria expectável uma relação positiva entre a estabilidade emocional e as atitudes de GP face a delinquentes, contudo não se verificou nenhuma relação entre estas duas variáveis. A literatura tem demonstrado que elevados níveis de neuroticismo (e, consequentemente, baixos níveis de estabilidade emocional) contribuem para predizer atitudes a favor da pena de morte (Kandola & Egan, 2014; Robbers, 2006). Não obstante, os participantes do presente estudo evidenciaram níveis médios de estabilidade emocional, sendo que apenas caso se verificassem níveis extremamente baixos neste traço, poderia justificar uma média tão baixa ao nível de atitudes favoráveis face aos delinquentes.

Com o objetivo de fomentar a criação de atitudes positivas e contribuir para a eficácia do exercício das suas funções, o CGP deve ser formado para adquirir múltiplas competências que passem por gerir eficazmente as solicitações dos reclusos, garantir a ordem e a segurança nos estabelecimentos prisionais, garantir os serviços adequados a reclusos com necessidades especiais, por exemplo, que padeçam de perturbações mentais graves, bem como devem prestar tratamento e serviços de reabilitação a esta população, contrapondo a vertente mais punitiva (Burton et al., 2018).

Neste âmbito, a literatura tem demonstrado que GP que recebem formações de elevada qualidade tendem a sentir-se mais satisfeitos e envolvidos nas suas funções (Armstrong et al., 2015), salientando ainda sentimentos mais positivos face ao trabalho, tendendo a reportar menos sintomas de *burnout* (Lambert et al., 2006). Não obstante, estes programas formativos devem ocorrer de forma continuada, integrando uma avaliação aquando da conclusão dos mesmos com o objetivo de garantir que os conhecimentos de GP foram consolidados ao longo da formação (Burton et al., 2018).

Para maximizar a segurança dos estabelecimentos prisionais, devem ser adotadas estratégias que passem pela implementação de programas reabilitativos, fomentando o treino relativamente à prevenção de comportamentos desadaptativos da população reclusa, bem como estratégias de resolução de conflitos e um tratamento mais humanitário perante os reclusos (Steiner & Wooldredge, 2015). Adicionalmente, estes programas formativos devem integrar eficazmente, além de uma componente psicossocial, uma componente de regulação

afetiva da população reclusa, uma vez que permitirá minimizar os comportamentos violentos da mesma, prevenir o agravamento do bem-estar de GP, promover uma melhor gestão do *stress* e contribuir para interações mais positivas entre ambos (Martinez-Iñigo, 2021).

Em suma, estas formações revelam-se imprescindíveis ao longo da carreira profissional de Guardas Prisionais, uma vez que contribuem essencialmente para antecipar, gerir e resolver conflitos, tomar decisões mais adequadas e convenientes, antecipar situações potencialmente prejudiciais aos reclusos e aos próprios agentes, bem como irão fomentar um clima mais positivo e interações mais favoráveis entre reclusos e guardas (Gonçalves & Vieira, 2005). Estas formações devem ainda priorizar a desconstrução de preconceitos existentes face à população reclusa, que evidentemente comprometem a adoção de atitudes benéficas e de uma atuação mais reabilitativa com vista à ressocialização dos reclusos (Gonçalves & Vieira, 2005).

Finalmente, e uma vez que outros estudos já evidenciaram o impacto dos traços de personalidade nas atitudes face à reabilitação de ofensores (e.g. Olver & Barlow, 2010), deve haver um especial cuidado nas avaliações realizadas aquando do momento da seleção destes profissionais (Gonçalves & Vieira, 2005), reforçando a importância e necessidade de atender a todas as variáveis que possam ser um impedimento ao exercício da função de guarda prisional.

Limitações

O presente estudo contempla algumas limitações. Primeiramente, salienta-se o seu carácter quantitativo, pelo que um estudo longitudinal e integrando uma vertente qualitativa, através de, por exemplo, entrevistas semiestruturadas, poderá permitir uma melhor compreensão sobre os traços de personalidade de GP ao longo do tempo e em função da idade, além de poder controlar melhor algumas respostas socialmente desejáveis no que concerne à temática do *burnout*.

A presente amostra é composta, apenas, por 108 participantes, existindo uma nítida discrepância entre os sexos. Além disso, caracteriza-se como uma amostra não probabilística por conveniência, pelo que se revela pouco representativa da população de Guardas Prisionais em contexto português. Neste sentido, uma amostra mais representativa e heterogénea de Guardas Prisionais seria necessária.

Os instrumentos utilizados no presente estudo prendem-se com escalas de autorrelato, pelo que o fenómeno de desejabilidade social poderá estar presente, primordialmente no preenchimento da escala de *burnout* e do inventário breve de personalidade. Ao nível dos

traços de personalidade, verificaram-se níveis significativamente superiores de todos os traços com exceção da amabilidade, em comparação com a validação portuguesa da escala, o que poderá indicar uma visão mais favorável dos participantes ao nível da abertura à experiência, da estabilidade emocional, da extroversão e da conscienciosidade. Ademais, uma perceção pessoal de elevada estabilidade emocional e de inexistência de exaustão emocional associada às funções de GP pode ser indicativa de uma visão mais favorável dos participantes, associada à imagem de autoridade inerente à profissão. Importa ainda realçar o facto de que apenas três participantes apresentaram níveis consideráveis para a presença de *burnout*, pelo que é necessária uma amostra mais ampla para garantir que os traços de personalidade estão efetivamente relacionados com os níveis desta síndrome e com as suas dimensões.

Implicações práticas

O presente estudo veio averiguar o impacto dos traços de personalidade nos níveis de *burnout* de Guardas Prisionais, bem como este impacto e contributo nas atitudes que detêm face aos delinquentes. Deste modo, contemplando um carácter exploratório, evidencia-se enquanto um estudo inovador ao investigar estas três variáveis que tão fundamentais se revelam ao nível das funções que são inerentes ao papel de Guarda Prisional. Sabendo que as nítidas exigências associadas à profissão de Guarda acarretam consequências principalmente psicológicas, salientando-se elevados níveis de *stress*, é necessário atender aos fatores que podem revelar-se protetores ou de risco para o desenvolvimento de *burnout* e, de certa forma, contribuir para a formação de uma visão mais desfavorável da população reclusa. Deste modo, este estudo veio realçar a importância das características individuais enquanto dimensões protetoras do *burnout*. Neste sentido, é importante trabalhar eficazmente para um aumento da estabilidade emocional destes agentes, para que possam exercer as suas funções de forma equilibrada e justa, permitindo a criação de atitudes mais favoráveis face aos reclusos, culminando na criação de um clima prisional mais positivo onde prevaleçam interações saudáveis entre os próprios agentes e a população reclusa.

Sugestões futuras

Futuramente, seria importante e necessária a realização de um estudo que abrangesse uma amostra mais ampla e heterogénea, de forma a permitir explorar com maior clareza as relações entre os traços de personalidade e as atitudes de GP em relação aos delinquentes. Ainda, seria interessante a realização de um estudo que permita comparar ambos os sexos ao nível dos traços de personalidade, dos respetivos níveis de *burnout* e das atitudes de GP em relação aos delinquentes.

Revela-se necessária a realização de um estudo longitudinal com o intuito de explorar se atitudes de GP mais favoráveis face aos reclusos se prendem com outras variáveis sociodemográficas, como os anos de experiência e a idade. Ainda, averiguar se estas atitudes diferem caso se verifiquem possíveis alterações nos traços de personalidade de GP ao longo do tempo, por exemplo, se maiores níveis de amabilidade ou de estabilidade emocional culminam em atitudes mais favoráveis, dado que a literatura tem vindo a sugerir possíveis mudanças nos traços de personalidade consoante a idade (e.g., Costa et al., 2019).

Atendendo à necessidade de averiguar o contributo dos traços de personalidade nas restantes dimensões, seria útil não só a realização de entrevistas semi-estruturadas, sugerindo um estudo misto, bem como a aplicação de um instrumento mais robusto com o intuito de minimizar o impacto da desejabilidade social dos participantes.

Seria igualmente pertinente investigar se a presença de *burnout* em Guardas Prisionais se prende, além dos seus traços de personalidade, com outras variáveis sociodemográficas, nomeadamente o sexo, a idade ou o suporte familiar. Ainda, seria interessante compreender se o bem-estar de GP difere consoante o sexo da população reclusa.

Referências

- Aharandu, C. O., & Nwankwo, C. A. (2023). Extraversion and Neuroticism Personality Traits as Predictors of Burnout of Secondary School Teachers in Rivers State. *Socialscientia: Journal of Social Sciences and Humanities*, 8(1).
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2000). Attitudes and the Attitude-Behavior Relation: Reasoned and Automatic Processes. *European Review of Social Psychology*, 11(1), 1–33.
<https://doi.org/10.1080/14792779943000116>
- Ajzen, I. (2005). Attitudes and personality traits. In I. Ajzen. (Org.) *Attitudes, personality and behavior* (2^a ed., cap. 1, pp. 1-23). *Open University Press*.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244-263.
- Allemand, M., Zimprich, D., & Martin, M. (2008). Long-term correlated change in personality traits in old age. *Psychology and Aging*, 23(3), 545-557.
- Allport, G. W. (1966). *Personalidade: padrões e desenvolvimento*. Editora Herder.
- Alves, M. S. D. M. (2021). *As atitudes dos guardas prisionais relativamente à generalidade dos ofensores e aos ofensores sexuais* [Dissertação de mestrado, Ispa – Instituto Universitário]. Repositório do ISPA. <http://hdl.handle.net/10400.12/8568>
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC Psychology*, 11(1), 1–35.
- Anvari, M. R. A., Kalali, N. S., & Gholipour, A. (2011). How does personality affect on job burnout?. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(2), 115.
- Armon, G., Shirom, A., & Melamed, S. (2012). The big five personality factors as predictors of changes across time in burnout and its facets. *Journal of personality*, 80(2), 403-427.
- 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.

- Baganha, C., Gomes, A. R., & Esteves, A. (2016). Stress ocupacional, avaliação cognitiva, burnout e comprometimento laboral na aviação civil. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 17(2), 265-281.
- 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.
- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of social psychology*, 146(1), 31-50.
- Bhowmick, S., & Mulla, Z. (2021). Who gets burnout and when? The role of personality, job control, and organizational identification in predicting burnout among police officers. *Journal of police and criminal psychology*, 36(2), 243-255.
- Blagden, N., Winder, B., & Hames, C. (2016). “They treat us like human beings” – Experiencing a therapeutic sex offenders prison: Impact on prisoners and staff and implications for treatment. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 60(4), 371-396.
- Brito-Costa, S., Moisés, A., De Almeida, H., & Castro, F. V. (2015). Psychometric properties of ten item personality inventory (tipi). *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 115-121.
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work–family conflict. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 457-472.
- Buchanan, E. M., & Scofield, J. E. (2018). Methods to detect low quality data and its implication for psychological research. *Behavior research methods*, 50, 2586-2596.
- Burton, A. L., Lux, J. L., Cullen, F. T., Miller, W. T., & Burton Jr, V. S. (2018). Creating a model correctional officer training academy: Implications from a national survey. *Fed. Probation*, 82, 26
- Carvalho, F. S. M. (2019). *Atitudes de guardas provisórios da guarda nacional republicana face aos delinquentes* [Dissertação de mestrado, Universidade do Minho]. Repositório da UM. <https://hdl.handle.net/1822/61509>

- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2000). *Perspectives on Personality* (7^a ed., caps. 1 e 2, pp. 1-44). Editora Pearson.
- Cieslak, R., Korczynska, J., Strelau, J., & Kaczmarek, M. (2008). Burnout predictors among prison officers: The moderating effect of temperamental endurance. *Personality and Individual differences*, 45(7), 666-672.
- Coelho, C. C. F. (2008). *Atitudes de guardas prisionais relativamente a contactos sexuais entre reclusos e à sua prevenção* [Dissertação de mestrado, Universidade do Minho]. Repositório da UM. <https://hdl.handle.net/1822/8713>
- Coelho, D. M. D. S. (2014). *A Evolução do Quotidiano Prisional em Portugal: O Caso da Cadeia de Braga* [Dissertação de mestrado, Universidade Católica Portuguesa (Portugal)].
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653-665.
- Costa Jr, P. T., McCrae, R. R., & Löckenhoff, C. E. (2019). Personality across the life span. *Annual review of psychology*, 70, 423-448.
- Cunha, M. I. (2008). Prisão e sociedade: Modalidades de uma conexão. In M. I. Cunha (Org.), *Aquém e Além da Prisão: Cruzamentos e Perspectivas* (pp. 79-110). Lisboa: 90ª Editora.
- Cunha, O. S., & Gonçalves, R. A. (2017). Attitudes of police officers toward offenders: implications for future training. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 40(2), 265-277.
- David, A. M. G. (2015). Tratamento prisional: do conceito à vivência. O caso do Estabelecimento Prisional de Lisboa [Dissertação de mestrado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do ISCTE-IUL. <http://hdl.handle.net/10071/10441>
- Debast, I., van Alphen, S. P., Rossi, G., Tummers, J. H., Bolwerk, N., Derksen, J. J., & Rosowsky, E. (2014). Personality traits and personality disorders in late middle and old age: Do they remain stable? A literature review. *Clinical Gerontologist*, 37(3), 253-271.

- Dollard, M. F., & Winefield, A. H. (1998). A test of demand-control/support model of work stress in correctional officers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(3), 243-264.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (2007). The advantages of an inclusive definition of attitude. *Social cognition*, 25(5), 582-602.
- Einat, T., & Suliman, N. (2021). Prison changed me – and I just work there: personality changes among prison officers. *The Prison Journal*, 101(2), 166-186.
<https://doi.org/10.1177/0032885521991091>
- Ermida, R. M. C. (2018). *Percurso dos reclusos em contexto prisional: processos identitários e reinserção social-um estudo de caso* [Dissertação de mestrado, ISCPSI]. Repositório do ISCPSI. <http://hdl.handle.net/10400.26/25349>
- Farkas, M. A. (1999). Correctional officer attitudes toward inmates and working with inmates in a “get tough” era. *Journal of criminal justice*, 27(6), 495-506.
- Fatke, M. (2019). The personality of populists: How the Big Five traits relate to populist attitudes. *Personality and Individual Differences*, 139, 138-151.
- Fazio, R. H., & Zanna, M. P. (1981). Direct experience and attitude-behavior consistency. *Advances in experimental social psychology*, 14, 161-202.
- Fisher, P. A., & Robie, C. (2019). A latent profile analysis of the Five Factor Model of personality: A constructive replication and extension. *Personality and Individual Differences*, 139, 343-348.
- Foucault, M. (1999). *Vigiar e Punir. Nascimento da prisão*. Petrópolis: Editora vozes.
- Gerber, A. S., Huber, G. A., Doherty, D., Dowling, C. M., & Ha, S. E. (2010). Personality and political attitudes: Relationships across issue domains and political contexts. *American Political Science Review*, 104(1), 111-133.
- Gomes, A. R. (2012). Medida de “Burnout” de Shirom-Melamed (MBSM). Relatório técnico não publicado. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho.
- 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.
<http://doi.org/10.14417/ap.262>

- Gonçalves, C. S. A. (2016). *A discrepância entre os objectivos e as práticas das funções dos guardas prisionais na finalidade da pena* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior Bissaya Barreto].
- Gonçalves, R. A., & Vieira, S. (2005). Atitudes face aos reclusos em guardas prisionais: Implicações para a formação do pessoal penitenciário. *Temas Penitenciários*, (1–2), 23– 28.
- Gordon, M. (2014). Personality of correction officers and their attitudes towards resocialization tasks. *Current Issues in Personality Psychology*, 2(2), 118-132.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr., W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
[https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00046-1](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00046-1)
- Haddock, G., & Maio, G. R. (2008). Attitudes: Content, structure and functions. In *Introduction to social psychology: A European perspective* (4^a ed., cap. 6, pp. 112-133).
- Harizanova, S., Stoyanova, R., & Mateva, N. (2018). Do personality characteristics constitute the profile of burnout-prone correctional officers?. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 6(10), 1912-1917.
- Hibbing, M. V., Cawvey, M., Deol, R., Bloeser, A. J., & Mondak, J. J. (2019). The relationship between personality and response patterns on public opinion surveys: The big five, extreme response style, and acquiescence response style. *International Journal of Public Opinion Research*, 31(1), 161-177.
- Jossie, M. L., Lane, J., & Cook, C. L. (2023). Attitudes about Rehabilitation among Jail Correctional Officers. *Victims & Offenders*, 18(8), 1521-1541.
- Kandola, S. S., & Egan, V. (2014). Individual differences underlying attitudes to the death penalty. *Personality and individual differences*, 66, 48-53.
- Keinan, G., & Malach-Pines, A. (2007). Stress and burnout among prison personnel: Sources, outcomes, and intervention strategies. *Criminal Justice and Behavior*, 34(3), 380-398.

- Kjelsberg, E., & Loos, L. H. (2008). Conciliation or condemnation? Prison employees' and young peoples' attitudes towards sexual offenders. *International Journal of Forensic Mental Health*, 7(1), 95-103.
- Kjelsberg, E., Skoglund, T. H., & Rustad, A. B. (2007). Attitudes towards prisoners, as reported by prison inmates, prison employees and college students. *BMC Public Health*, 7(1), 1-9.
- Knittel, S. O. (2023). *Louca, frágil, vítima, impulsiva, má. Um estudo sobre as atitudes da guarda prisional face a mulheres ofensoras* [Dissertação de mestrado, Ispa – Instituto Universitário]. Repositório do ISPA. <http://hdl.handle.net/10400.12/9087>
- Lambert, E. G., Paoline III, E. A., & Hogan, N. L. (2006). The impact of centralization and formalization on correctional staff job satisfaction and organizational commitment: An exploratory study. *Criminal Justice Studies*, 19(1), 23-44.
- Lima, C. F., & Castro, S. L. (2009). Inventário de Personalidade de 10 Itens, versão portuguesa [Ten- Item Personality Inventory, Portuguese Version].
- Lima, L., & Correia, I. (2013). Atitudes: medida, estrutura e funções. In J. Vala & M. B. Monteiro (Eds.), *Psicologia Social* (9ª ed., cap. 5, pp. 201-243). Fundação Gulbenkian.
- Louw, G. J. (2014). Burnout, vigour, big five personality traits and social support in a sample of police officers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-13.
- Lovell, B., & Brown, R. (2017). Burnout in U.K. prison officers: the role of personality. *The Prison Journal*, 97(6), 713-728.
- Martinez-Iñigo, D. (2021). The role of prison officers' regulation of inmates affect on their exposure to violent behaviours and the development of PTSD symptoms. *European Journal of Psychotraumatology*, 12(1), 1956126.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397-422.

- Maylor, S. (2018). *The relationship between big five personality traits and burnout: a study among correctional personnel*. [Doctoral dissertation, Walden University]. Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1986). Personality, coping, and coping effectiveness in an adult sample. *Journal of personality*, 54(2), 385-404.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1999). A Five-Factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 139–153). Guilford Press.
- McCrae, R. R., Martin, T. A., & Costa Jr, P. T. (2005). Age trends and age norms for the NEO Personality Inventory-3 in adolescents and adults. *Assessment*, 12(4), 363-373.
- Melvin, K. B., Gramling, L. K., & Gardner, W. M. (1985). A scale to measure attitudes toward prisoners. *Criminal Justice and Behavior*, 12(2), 241-253.
- Miller, R. L., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (1999). Personality and organizational health: The role of conscientiousness. *Work & Stress*, 13(1), 7-19.
- Molleda, C. B., Sánchez, B. P. & Díaz, F. J. R. (2014). Burnout y Salud como predictores del Clima Emocional Penitenciario. Estudio en una muestra de funcionarios de prisión. *Revista de Psicología – Universidad Viña del Mar*, 3(6), 8-23.
- Morgan, B., & De Bruin, K. (2010). The relationship between the big five personality traits and burnout in South African university students. *South African Journal of Psychology*, 40(2), 182-191.
- Mroczek, D. K., & Spiro, A. III. (2003). Modeling intraindividual change in personality traits: Findings from the normative aging study. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 58B(3), 153-165.
- Mueller, S., Wagner, J., Drewelies, J., Duezel, S., Eibich, P., Specht, J., Demuth, I., Steinhagen-Thiessen, E., Wagner, G. G., & Gerstorf, D. (2016). Personality

- development in old age relates to physical health and cognitive performance: Evidence from the Berlin Aging Study II. *Journal of Research in Personality*, 65, 94-108.
- Nunes, A., Limpo, T., Lima, C. F., & Castro, S. L. (2018). Short scales for the assessment of personality traits: Development and validation of the Portuguese Ten-Item Personality Inventory (TIPI). *Frontiers in psychology*, 9, 355614.
- Olver, M. E., & Barlow, A. A. (2010). Public attitudes toward sex offenders and their relationship to personality traits and demographic characteristics. *Behavioral Sciences & the Law*, 28(6), 832-849.
- Peterman, D. E., Rubien-Thomas, E., O'Brien, T., Richeson, J. A., Casey, B. J., Meares, T., Tyler, T., & Baskin-Sommers, A. (2021). Procedurally just organizational climates improve relations between corrections officers and incarcerated individuals. *Psychology, crime & law*, 27(5), 456-475.
- Pinto, R. F. (2016). *Fatores influenciadores da orientação de um Guarda Prisional: da punição à reabilitação* [Dissertação de mestrado, Universidade Fernando Pessoa]. Repositório da Universidade Fernando Pessoa. <http://hdl.handle.net/10284/5707>
- Pittinsky, T. L., Rosenthal, S. A., & Montoya, R. M. (2011). Liking is not the opposite of disliking: The functional separability of positive and negative attitudes toward minority groups. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 17(2), 134.
- Reis, S., Gomes, A.R., & Simões, C. (2018). Stress e burnout em professores: Importância dos processos de avaliação cognitiva. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 19(2), 208-221.
- Robbers, M. (2006). Tough-mindedness and fair play: personality traits as predictors of attitudes toward the death penalty – an exploratory gendered study. *Punishment & Society*, 8(2), 203-222.
- Roberts, B. W. & Mroczek, D. (2008). Personality trait change in adulthood. *Current directions in psychological science*, 17(1), 31-35. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00543.x>
- Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: a meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological bulletin*, 132(1), 1.

- Roberts, B. W., & Wood, D. (2006). Personality Development in the Context of the Neo-Socioanalytic Model of Personality. In D. K. Mroczek & T. D. Little (Eds.), *Handbook of personality development* (pp. 11–39). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Roseira, A. P. (2017). *A porta da prisão: uma história dos meios de segurança e coerção penal na perspetiva dos guardas prisionais portugueses (1974-2014)* [Tese de doutoramento, Universidade de Coimbra].
- Santos, A., Mustafa, M., & Chern, G. T. (2016). The Big Five personality traits and burnout among Malaysian HR professionals: The mediating role of emotion regulation. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(1), 2-20.
- Saucier, G. (2000). Isms and the structure of social attitudes. *Journal of personality and social psychology*, 78(2), 366.
- Seitz, W. (1989). Relations between general attitudes and personality traits of prison officers and some specific attitudes towards prisoners. In *Criminal behavior and the justice system: Psychological perspectives* (pp. 399-418). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Shamir, B., & Drory, A. (1981). Some correlates of prison guards' beliefs. *Criminal justice and behavior*, 8(2), 233-249.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International journal of stress management*, 13(2), 176.
- Silva, C. D. (2020). *Estudo exploratório: práticas educativas do estabelecimento prisional de Coimbra e centro educativo dos Olivais: a educação como objeto de reinserção social* [Dissertação de mestrado, Universidade de Coimbra].
- Smith, E. R., Mackie, D. M., & Claypool, H. M. (2014). *Social psychology* (4ª ed., caps. 7 e 8, pp. 230-309). Psychology Press.
- Steiner, B., & Wooldredge, J. (2015). Individual and environmental sources of work stress among prison officers. *Criminal Justice and Behavior*, 42(8), 800-818.

- Storm, K., & Rothmann, S. (2003). The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in a corporate pharmaceutical group. *Sa Journal of industrial psychology*, 29(4), 35-42.
- Suliman, N., & Einat, T. (2018). Does work stress change personalities? Working in prison as a personality-changing factor among correctional officers. *Criminal Justice and Behavior*, 45(5), 628-643.
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487–506. doi:10.1016/j.jvb.2010.01.003
- Sygit-Kowalkowska, E., Weber-Rajek, M., Herkt, M., & Ossowski, R. (2017). Burnout in officers of the prison service units. The role of personality and selected professional characteristics. *Medycyna Pracy*, 68(1), 85-94.
- Tewksbury, R., & Higgins, G. E. (2006). Examining the effect of emotional dissonance on work stress and satisfaction with supervisors among correctional staff. *Criminal Justice Policy Review*, 17(3), 290-301.
- Valente, D. F. P. (2017). *Problemas das prisões portuguesas: percepção dos reclusos e guardas prisionais* (Dissertação de mestrado, Universidade do Minho]. Repositório da UM. <https://hdl.handle.net/1822/49235>
- Van den Broeck, J., Rossi, G., Dierckx, E., & De Clercq, B. (2012). Age-neutrality of the NEO-PI-R: potential differential item functioning in older versus younger adults. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 34, 361-369.
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the influence of work–family conflict on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among correctional officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5-25.
- Wagner, J., Ram, N., Smith, J., & Gerstorf, D. (2016). Personality trait development at the end of life: Antecedents and correlates of mean-level trajectories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 111(3), 411.

- Wojnarska, A. D. (2020). Professional Burnout Among Correctional Officers–Risk and Protective Factors. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J–Paedagogia-Psychologia*, 33(4), 191-208.
- Yilmaz, K. (2014). The relationship between the teachers’ personality characteristics and burnout levels. *The Anthropologist*, 18(3), 783-792.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals’ turnover decisions: a meta-analytic path model. *Personnel psychology*, 61(2), 309-348.

Legislação

- Decreto-Lei nº 3/2014, de 9 de janeiro. Estatuto do Pessoal do Corpo da Guarda Prisional. *Diário da República: Série I*(6) <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2014-106542310-106537956>
- Lei nº 115/2009, de 12 de outubro. Código da Execução das Penas e Medidas Privativas da Liberdade. *Diário da República: Série I*(197) <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/115-2009-491690>
- Decreto-Lei nº 215/2012, de 28 de setembro. Lei Orgânica da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais. *Diário da República: Série I*(189) <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/215-2012-175545>