

**Esgotamento Profissional, Significado do Trabalho e Intenção de Rotatividade:
Estudo de Caso dos Policiais Penais Federais**

TIAGO ALÚSIO LOPES DE SOUSA
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

ESGOTAMENTO PROFISSIONAL, SIGNIFICADO DO TRABALHO E INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE: Estudo de Caso dos Policiais Penais Federais

Introdução

Nos últimos anos, o sistema prisional brasileiro tem sido alvo de muitas críticas tanto dos sindicatos e do poder público, quanto da sociedade civil e da mídia, por ser, na prática, ineficiente para a reabilitação do preso (Machado & Guimarães, 2014). O número de pessoas privadas de liberdade aumenta a cada dia, de modo que, segundo dados divulgados pelo Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias (INFOPEN), no ano de 2010, 496 mil pessoas faziam parte desse grupo, já no ano de 2013 esse número foi para 581 mil, no ano de 2016 a população prisional aumentou para 726 mil, e em 2021 correspondeu a 668.135 (INFOPEN, 2021).

Os dados do Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN) mostram que o número de detentos nas cadeias do país teve queda de 34,5 mil presos, em 2020, e um dos motivos para o recuo foi a pandemia da COVID-19. Apesar dessa queda de 4,9%, a capacidade do sistema é para 455.113, ou seja, há um déficit de 213.022 vagas, o que evidencia os reflexos da superlotação. Alerta-se que o total de presidiários (668.135) não inclui, no entanto, aqueles que cumprem pena em regime domiciliar, que somam 139.010 internos em todo o Brasil. Caso fossem contabilizados, o número passaria de 800 mil.

De acordo com o DEPEN (2019), os policiais penais federais desenvolvem atividades para o tratamento e ressocialização de detentos, podendo-se mencionar como exemplo: possibilitar o acesso a saúde, a educação, a assistência jurídica e a religiosa, consoante preceitua a Lei de Execução Penal (LEP).

Diante disso, o policial penal federal está propício a desenvolver diferentes transtornos mentais por causa das atividades exercidas no trabalho. O presente pesquisador optou por investigar a associação entre o Esgotamento Profissional (*Burnout*) e o Significado do Trabalho, sendo capaz de prever a Intenção de Rotatividade, motivo este que efetuou pesquisas e levantamento de dados para contribuir com informações concretas e fundamentos na seara acadêmica sobre as situações que estão relacionadas ao exercício das atividades executadas por policiais penais federais.

Isto posto, propõe-se a seguinte questão de pesquisa: O significado atribuído ao trabalho e o esgotamento profissional predirão a intenção de rotatividade junto a policiais penais federais? Como pergunta secundária, mas também relevante à narrativa deste estudo, questiona-se: como as variáveis influenciam na quantidade de servidores afastados e quais as implicações financeiras para o DEPEN? Assim, este trabalho tem como objetivo geral testar, empiricamente, se o significado atribuído ao trabalho e o esgotamento profissional predirão a intenção de rotatividade junto a policiais penais federais.

Dessa forma, a presente pesquisa procurou oferecer informações, argumentos e relatos sobre o tema, a fim de reforçar posicionamentos que defendam a necessidade de se atribuir maior atenção no que diz respeito à qualidade do ambiente de trabalho e do serviço exercido pelos policiais penais federais, advertindo e demonstrando a importância do cuidado em se manter um local de trabalho saudável aos policiais penais federais, para a prestabilidade do serviço executado e a sua satisfação.

Referencial Teórico

A partir das pesquisas na literatura, constatou-se que a maioria dos estudos voltados aos significados e sentidos do trabalho foi desenvolvida pelo grupo de pesquisadores da *Meaning of Work International Reseach Team* (MOW), criado ao fim dos anos de 1970, e mais tarde por Morin (2001). Porém, os primeiros estudos sobre o significado do trabalho foram realizados pelos psicólogos Hackman & Oldham (1975), que relacionaram a qualidade de vida aos sentidos atribuídos ao trabalho.

Os estudos dos sentidos e significados do trabalho têm sido realizados por meio de múltiplos pontos de vista teóricos, como de psicólogos, sociólogos, administradores e profissionais da comunicação social (Tolfo & Piccinini, 2007).

No entanto, antes de tratar sobre os significados e sentidos do trabalho, faz-se necessário a compreensão do que constitui trabalho nas diferentes visões entre estudiosos deste tema, como as suas definições e concepções, pois este é um ponto de partida fundamental para apresentar a relação homem-trabalho e o papel do trabalho na construção da identidade dos indivíduos.

Para o grupo MOW (1987 citado por Morin, Tonelli & Pliopas, 2007), o trabalho é definido como uma ocupação pela qual se recebe dinheiro e onde se cria e define a existência humana, possuindo sentidos particulares para os indivíduos e significado econômico e social para a sociedade.

Segundo Marx (1983), o conceito de trabalho pode ser compreendido de forma bastante abrangente, como a capacidade que os indivíduos têm de transformar a natureza, a fim de atender as necessidades humanas. Para o autor, é justamente essa capacidade que o homem tem de transmitir significado à natureza por meio de uma atividade humana que se distingue de qualquer outro tipo de animal (Marx, 1983).

Entretanto, apesar de o trabalho ocupar um lugar central na vida das pessoas, ele não é visto somente como forma de obter renda, mas também como atividade que proporciona realização pessoal, status social e possibilidade de estabelecer e manter contatos interpessoais (Morin, 2001; Kubo & Gouvêa, 2012). Nesse sentido, Borges (1999) afirma que a criação de cada concepção do trabalho associa-se a interesses econômicos, ideológicos e políticos.

Entende-se dessa maneira que para que uma vida seja dotada de sentido é necessário que o indivíduo encontre realização na esfera do trabalho. Com as transformações significativas nas últimas décadas, o Significado do Trabalho passou a ser visto não mais como algo social e econômico, mas como uma dimensão psicossocial, ou seja, a forma como a pessoa enxerga sua identidade a partir daquilo que colocou no seu trabalho. Assim, as pessoas passaram a ter um entendimento do propósito e Significado do Trabalho sob um novo ponto de vista.

No que se refere aos relatos empíricos que relacionam o Significado do Trabalho com a Intenção de Rotatividade tem-se o estudo de Oliveira, Pérez-Nebra & Antloga (2016), realizado por meio de uma investigação com serventes de limpeza, tendo como objetivo relacionar a rotatividade destes profissionais com o Significado do Trabalho. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas com um grupo de funcionários, havendo um encarregado e uma equipe subordinada ao mesmo. Os dados coletados foram submetidos à análise de conteúdo categorial. Dentre os resultados encontrados na categoria Significado do Trabalho, verifica-se que para os participantes, o trabalho possui mecanismos de construção de seu significado e o seu propósito, antes de tudo, voltado para o sustento/sobrevivência do ser humano. Os resultados apontam maior rotatividade entre os homens, relacionada a pouca identificação com o trabalho (Significado do Trabalho), falta de reconhecimento, desprezo e invisibilidade social, além de considerar a síndrome de *Burnout*.

Existem várias terminologias que se referem à síndrome de *Burnout*, mas, de modo geral, pode ser compreendida como o surgimento de sintomas como consequência oriunda do local de trabalho em razão do estresse crônico surgido neste ambiente (Benevides-Pereira, 2003).

Em 2021 a Organização Mundial da Saúde (OMS), classificou a síndrome de *Burnout* como uma doença ocupacional relacionada à organização do modo de vida, ou seja, o esgotamento, com CID 10 – Z 73.0 (Grandchamp, 2022). Contudo, em 01 de janeiro de 2022, na 11ª atualização do CID 10, a síndrome do esgotamento profissional passou a compor o capítulo específico dos problemas gerados e associados ao emprego ou desemprego (Grandchamp, 2022).

Em contramão as práticas individualizadas e psicologizantes que culpabilizam unicamente o sujeito por seus problemas de saúde e por não encontrar significantes relações no contexto familiar, social e de trabalho, o esgotamento profissional faz com que o sujeito manifeste problemas em diferentes áreas de sua vida, como familiar, social e institucional, expandindo os seus efeitos em uma esfera macro (Benevides-Pereira, 2003). Com isso, os problemas identificados podem ter uma causa específica e ainda estar relacionados com o seu trabalho.

Uma doença que envolve, enfaticamente, o Esgotamento Profissional de certa forma não pode surgir imediatamente. Assim como a doença, a cura vai se construindo processualmente, requer a decorrência de algum tempo, além de demandar a ajuda de profissionais da saúde como psicólogos e psiquiatras (Benevides-Pereira, 2003).

No que se refere a lida e a custódia de presos de alto nível de periculosidade, é possível observar sem grandes dificuldades, a presença do Esgotamento Profissional, a exaustão extrema e o estresse dos policiais penais federais. Uma possível consequência a esses fatos são a redução da produtividade organizacional, moral e institucional. Situações essas que se justificariam ao ser analisado o fato apontado por (Santiago, Zanola, Hisamura Junior & Silva, 2016) de que praticamente todos os espaços e atividades desempenhadas representam certo risco, como a existência de barras de ferro, cadeados e equipamentos de proteção, a exemplo de coletes individuais. Não bastasse a ameaça de medo que se origina na imprevisível relação com os detentos, a própria instalação física das penitenciárias enfatiza o risco que os seus profissionais se submetem e o sentimento de medo que desencadeia (Santiago, Zanola, Hisamura Junior & Silva, 2016).

As autoras Jaskowiak & Fontana (2015) refletem sobre o estado da saúde daqueles que trabalham no cárcere, depreende-se que, com relação aos riscos ocupacionais, eles podem se apresentar em cinco grupos, quais sejam, físicos, biológicos, químicos, mecânicos, de acidentes, ergonômicos e psicossociais. A saúde do profissional sofre a influência direta das peculiaridades da estrutura e das condições do exercício de suas atividades profissionais (Jaskowiak & Fontana, 2015). No caso, o esgotamento profissional pode variar em sua manifestação, mas de modo geral, ele compreende sintomas de esgotamento físico e mental, *stress*, baixo rendimento no trabalho, dentre outros sintomas como a intenção de rotatividade.

As expressões “intenção de abandono da organização”, “intenção de *turnover*” e “Intenção de Rotatividade”, expressam a vontade do indivíduo em romper o vínculo de trabalho, se desligando da empresa que até então estava vinculado, consoante definição elaborada por Diógenes *et al.* (2016). Tal concepção apontada por Diógenes *et al.* (2016) foi utilizada para a compreensão da temática nesta dissertação.

A intenção, portanto, não se trata da prática efetiva de retirar-se do ofício desempenhado junto a determinado empregador, vez que expressa o desejo e a disposição deste em promover tal ato. Segundo Diógenes *et al.* (2016), referido designo possui grandes propensões de ser efetivado pelo empregado.

Para Beuren, Ribeiro & Silva (2019), a intenção de *turnover* é determinada pela aceitação da separação de um profissional da empresa. Bezerra (1997) estabelece o conceito de rotatividade como o desligamento de uma quantidade de empregados e a contratação de novos empregados para ocupar o espaço deixado com a partida dos anteriores. Nomura & Gaidzinski (2005) expõem que o índice de rotatividade normal é aquele em que se torna possível alternar a mão-de-obra que se apresenta insuficiente por novos empregados.

No que se tange o esgotamento profissional e sua relação com o trabalho do policial penal federal, Mendes (2002) afirma que o esgotamento profissional ocorre com maior frequência em funções que exigem a manutenção de relacionamentos e outros vínculos com terceiros, precisando dedicar maior cuidado e comprometimento com a qualidade e continuidade desses vínculos. Tais atividades, podem levar o profissional ao seu limite, em decorrência de constrangimentos, estresse, frustração e a insuficiência dos retornos, fazendo com que o funcionário não seja capaz de lidar com o desgaste físico e mental até então suportado (Benevides-Pereira, 2002).

Codo (2002) anuncia que o esgotamento profissional ocorre no interior do profissional que se encontra confinado em situações que não pode suportar, mas que ao mesmo tempo não é capaz de se desvincular. A síndrome nasce como uma saída do acúmulo de pressão, estresse e de outros aborrecimentos recebidos no âmbito de trabalho (Codo, 2002).

Neste sentido, considerando que o corpo e mente estão intrinsecamente ligados, o esgotamento profissional pode prejudicar profundamente os estados emocionais dos profissionais que desenvolvem este transtorno. Pelletier (1997) ressalta que aquilo em que o profissional acredita, seu comportamento e emoções, como amor, medo e raiva, podem provocar a combinação de reações químicas no sangue, gerando a elevação da pressão cardíaca e a irregular funcionalidade de cada célula do corpo humano.

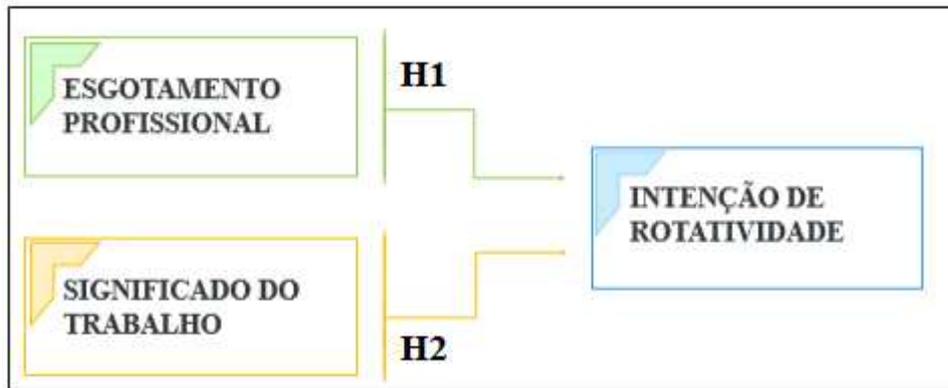
Os pacientes com esgotamento profissional encontram-se sujeitos a vários sintomas, tais como: o crescimento da fadiga constante, distúrbios de sono, dores musculares, dores de cabeça e enxaquecas, problemas gastrointestinais, respiratórios e problemas cardiovasculares (Ferrari, 2012).

O esgotamento profissional apresenta elementos relacionados a disfunções físicas (com predomínio de sintomas de esgotamento); associação com ambiente ocupacional; onde indivíduos normais estão sujeitos a enfermidade, sem históricos de psicopatologias. O esgotamento profissional ocorre porque existem expectativas inadequadas do indivíduo e pelas demandas emocionais no ambiente de trabalho (Tamayo, 2008).

Em síntese, esta pesquisa propôs à investigação acerca da relação existente entre o Esgotamento Profissional e o Significado do Trabalho na percepção de policiais penais federais com o objetivo de determinar a Intenção de Rotatividade em sua função. Essas variáveis podem também auxiliar a compreensão da quantidade de servidores afastados, uma vez que dizem respeito a fatores associados à rotina laboral ou mesmo relacionados à capacidade organizativa do DEPEN.

Assim sendo, para melhor compreensão do modelo teórico aqui proposto, serão apresentadas as informações sobre o modelo teórico idealizado e sobre as definições constitutivas e operacionais das variáveis identificadas.

Figura 1. Representação do modelo hipotético idealizado



Fonte: Elaborado pelo autor consoante dados da pesquisa.

A presente pesquisa tem como escopo a análise dos impactos causados pelas variáveis de estudo, quais sejam o Esgotamento Profissional e o Significado de Trabalho na percepção de policiais penais federais, sobre a intenção de abandono de emprego. Conforme as variáveis apresentadas, foram elaboradas as seguintes hipóteses de acordo com as relações previstas entre as variáveis de estudo:

- Hipótese 1: Policiais penais federais que relatam esgotamento profissional terão maior intenção de rotatividade;
- Hipótese 2: Policiais penais federais que atribuem maior significado com seu trabalho terão menor intenção de rotatividade.

Método

A proposta dessa pesquisa, pela sua preponderância, pode ser enquadrada como multimétodo, de natureza descritiva e exploratória (na etapa qualitativa) e inferencial (na etapa quantitativa). A investigação, no que concerne à sua natureza, é aplicada, quanto aos objetivos, desenvolvida por meio de um estudo de caso, com *lócus* em uma instituição de segurança pública brasileira de abrangência nacional, o Departamento Penitenciário Nacional.

Participantes

A amostra contou com a participação de (N = 402) policiais penais lotados na Sede da instituição e nas penitenciárias federais localizadas em Brasília (PFBRA), Campo Grande (PFCG), Catanduvas (PFCAT), Mossoró (PFMOS) e Porto Velho (PFPPV). Esta amostra foi predominantemente masculina, com idade entre 18 e 53 anos e tempo médio de serviço no DEPEN de 8 anos.

Características dos instrumentos de pesquisa

Survey (questionário): questionário utilizado para a elaboração dessa pesquisa tem a combinação de três instrumentos criados para a investigação do Esgotamento Profissional (*Burnout*), do Significado do Trabalho e da Intenção de Rotatividade. Os modelos utilizados tratam-se do *Maslach Burnout Inventory* (MBI), do *Meaning of Work International Research*

Team (MOW) e do instrumento proposto por Silva (2018), mediante a adaptação dos itens em um único questionário.

Esgotamento profissional: a fatoração pelo eixo principal (PAF) dessa escala foi realizada em seus 22 itens, com intuito de verificar se os itens estavam significativamente correlacionados. O teste de KMO desses dados foi de 0,895, que é um índice ótimo de acordo com Field (2009) e, portanto, sinaliza para a adequação amostral para a análise. O resultado do teste de esfericidade de Bartlett apresentou valor igual a 4271,306, com um nível de significância igual a 0,000 ($p < 0,05$), demonstrando, assim, que a matriz correlacional não é uma matriz identidade. E foi possível extrair três fatores que explicam 50,5% da variância total dos itens. As cargas fatoriais variaram entre 0,993 e 0,460 e somente um dos itens apresentou carga negativa, ou seja, o valor negativo indica um impacto inverso no fator. Em relação a Escala de Esgotamento Profissional, foram geradas estatísticas descritivas, considerando um fator geral e os três subfatores, todos podendo variar entre 1 e 7 pontos. Para o fator geral, pode-se verificar uma média de 4,34 pontos (DP = 0,89). Para o fator Exaustão Emocional, averiguou-se uma média de 4,24 pontos (DP = 1,33). No fator Envolvimento Pessoal no Trabalho, foi encontrada uma média de 4,61 pontos (DP = 1,06). Por fim, no fator Despersonalização, foi apresentada uma média de 4,34 pontos (DP = 2,02)

Significado do trabalho: fatoração pelo eixo principal – PAF dessa escala foi realizada em seus 29 itens, valendo-se da rotação oblíqua *direct oblimin*. Na análise dos valores de comunalidade alguns apresentaram valores abaixo de 0,5, mas foram mantidos porque apresentaram cargas fatoriais satisfatórias. O teste de KMO desses dados foi de 0,822, que é um índice ótimo de acordo com Field (2009) e confirma que a análise dos fatores é possível para esses dados. O resultado do teste de esfericidade de Bartlett apresentou valor igual a 3254,937, com um nível de significância igual a 0,000 ($p < 0,05$), demonstrando, assim, que a matriz correlacional não é uma matriz identidade. E foi possível extrair quatro fatores que explicam 38,464% da variância total dos itens. As cargas fatoriais variaram entre 0,774 e 0,429 e nenhum dos itens apresentou cargas cruzadas, ou seja, possuíam cargas significantes em mais de um fator. Com relação as avaliações da escala Significado do Trabalho, que poderia variar entre 1 e 7 pontos, também foram realizadas análises por meio de estatística descritiva de todos os fatores da escala. Para o fator Resultados Mediante o Trabalho, foi possível encontrar uma média de 4,44 pontos (DP = 1,11). Com relação ao fator Atividade Laboral, averiguou-se uma média de 3,52 pontos (DP = 1,35). No que tange ao fator Centralidade, constatou-se uma média de 5,65 pontos (DP = 1,01). Por fim, para o fator Trabalho e Identidade, obteve-se uma média de 5,50 pontos (DP = 0,95)

Intenção de rotatividade: usou-se a fatoração pelo eixo principal – PAF em seus 3 itens, com a rotação oblíqua *direct oblimin*. O teste de KMO desses dados foi de 0,767, que para Hair, Anderson & Tatham (1987) está dentro dos valores aceitáveis que fica entre 0,5 a 1,0; portanto, sinaliza para a adequação amostral para a análise. O resultado do teste de esfericidade de Bartlett apresentou valor igual a 999,745, com um nível de significância igual a 0,000 ($p < 0,05$), demonstrando, assim, que a matriz correlacional não é uma matriz identidade. E foi possível extrair um fator que explica 87,249% da variância total dos itens. As cargas fatoriais variaram entre 0,963 e 0,913, e nenhum dos itens apresentou cargas cruzadas. Dessa forma, conservou a mesma estrutura fatorial proposta por Silva (2018), reforçando a consistência da escala em diversos contextos. Quanto aos resultados da escala de Intenção de Rotatividade, foram executadas as estatísticas descritivas desse índice a fim de explorá-lo. Como média,

verificou-se uma pontuação de 4,79 pontos (DP = 2,16). Ressalta-se que essa pontuação poderia variar entre 1 e 7 pontos

Procedimentos de coleta de dados

Foi aplicado um *survey* (questionário) eletrônico composto de 65 itens, contendo questões do tipo fechadas e de resposta obrigatória. O questionário foi dividido em quatro partes distintas, com a finalidade de coletar a percepção de servidores, que integram a amostra definida sobre questões relacionadas com o Esgotamento Profissional, o Significado do Trabalho e Intenção de Rotatividade.

O instrumento de coleta de dados foi hospedado na plataforma eletrônica *Google Forms*, cujo acesso foi possibilitado por meio de link enviado, juntamente com uma Carta de Apresentação, ao e-mail dos servidores integrantes da amostra, formada, por conveniência, por policiais penais federais ativos lotados na Sede e nas cinco Unidades Penais Federais. Nesta etapa, de recorte temporal transversal, os dados primários foram coletados entre os dias 11/05/2021 a 29/06/2021.

A estratégia para atingir o maior número de respondentes consistiu no reenvio por três vezes do *link* de acesso ao formulário eletrônico por meio dos e-mails institucionais com a carta de sensibilização, apresentação do pesquisador, importância da pesquisa e explicação dos itens.

A coleta de dados durou 48 dias e foi realizada entre os meses de maio e junho de 2021. A pesquisa foi enviada para todos os policiais penais federais em atividade na instituição, aproximadamente 1.296 indivíduos, dos quais foram obtidas 402 respostas (31,02% de taxa de retorno). Conforme detalhado os critérios para composição da amostra foram os policiais penais federais estarem: (1) em atividade; (2) lotado na Sede; e (3) lotado em uma das cinco Unidades Penais Federais.

Procedimentos de análise de dados

Os dados foram importados do programa Excel® para o *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 25. Posteriormente, foi realizado o tratamento estatístico descritivo dos dados (frequências, médias, desvios padrões, coeficientes de variação e estatísticas de agrupamentos) e inferencial (regressão linear múltipla e correlações), de modo a revelar eventuais diferenças ou coincidências de percepções e correlações das variáveis, bem como para auxiliar e dar suporte à análise e interpretação, a partir da teoria utilizada e ao atendimento dos objetivos delineados na pesquisa.

Os dados foram analisados utilizando métodos descritivos e inferenciais para alcançar os objetivos estabelecidos e testar as hipóteses propostas, valendo-se do *software* SPSS. O primeiro passo foi a realização das análises descritivas, exploratórias e identificação dos casos extremos univariados e multivariados — conforme orientado por Tabachnick e Fidell (2012). Como era obrigatório o preenchimento completo do questionário não houve casos omissos. No caso dos *outliers*, identificou-se a presença de casos extremos univariados, por meio de diagramas de caixa (*boxplots*), e multivariados, verificados por meio da distância Mahalanobis, conforme sugerido por Tabachnick & Fidell (2012). Embora as duas soluções encontrarem fundamentação teórica, considerando os objetivos desta pesquisa e os resultados encontrados, não foram incluídos os *outliers* na interpretação e estudo dos resultados. Tais informações podem ser encontradas na Seção que trata sobre os *outliers*.

Em relação às Comunalidades que representam a proporção da variância para cada variável incluída na análise que é explicada pelos componentes extraídos, de acordo com Schawb (2007

citado por Figueiredo Filho & Silva Júnior, 2010); optou-se por não excluir as Comunalidades abaixo de 0,5, que é usualmente o valor mínimo aceitável. Para Murta, Laros & Tróccoli (2005), anteriormente à inclusão definitiva de um item fundado em distribuição desequilibrada, é preciso averiguar informações diferentes da população a que se refere a amostra. Inicialmente, foi estudado a desejabilidade de reter itens compostos por informações relevantes para ponderar a respeito do construto de estudo, ainda que disponham de valores menores ao adequado. Em segundo lugar, a desejabilidade foi considerada a partir da preservação de itens que apresentaram várias distribuições em grupos distintos.

Finalizada esta fase, as informações foram submetidas à análise fatorial e assim determinadas análises fatoriais das Escalas de Esgotamento Profissional, Significado do Trabalho e Intenção de Rotatividade, com o propósito de definir regressões. Para cumprir como objetivo da testagem das relações de predição entre variáveis como hipotetizadas, procedeu-se a análise de correlação e regressão lineares da forma múltipla hierárquica com a finalidade de identificar a associação entre as variáveis Tabachnick & Fidell (2007 citado por Figueiredo Filho & Silva Júnior, 2010). Além disso, Abbad & Torres (2002) complementam que a regressão múltipla desempenha uma função importante para os estudos de comportamento organizacional, de maneira que o uso de referido instrumento estatístico se fundamenta em atender os anseios de sua utilização. Os autores ainda informam que a sua utilização ocorre por intermédio de uma equação em que as variáveis preditivas acrescentam-se na explicação da variável critério (Abbad & Torres, 2002). Dessa maneira, logo depois de cumprir as etapas de coleta e técnicas de análise de dados apresentadas nesta subseção, espera-se responder às perguntas de pesquisa e alcançar o objetivo geral deste trabalho, a saber: investigar empiricamente as relações preditivas entre as variáveis Esgotamento Profissional e o Significado do Trabalho sobre a Intenção de Rotatividade do policial penal federal.

Resultados e discussão

Os resultados do questionário (*survey*) utilizado para apurar o Esgotamento Profissional, Significado do Trabalho e Intenção de Rotatividade foram submetidos ao *software* SPSS versão 25 a fim de verificar as hipóteses apresentadas. Foram identificados 52 *outliers* univariados (moderados e extremos), representando 12,93% das respostas alcançadas, enquanto que houveram 30 respondentes como *outliers* multivariados. Com a subtração dos *outliers* univariados e multivariados, a amostra passou a ser composta por 320 participantes.

Realizou-se a análise fatorial exploratória das escalas, mediante o método de fatoraço pelo eixo principal (PAF) a fim de estudar as correlações e covariâncias. A fatorabilidade foi constatada pelo teste de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), sendo que as análises se submeteram ao método de rotação oblíqua *direct oblimin*. O número de fatores foi estabelecido pelo critério de *Eigenvalue*, considerando significativos maiores que 1 (um). Também realizou-se *Scree Plot* (gráfico de escarpa) e o estudo da consistência foi feito por *Alpha de Cronbach*.

Acerca da **Escala Esgotamento Profissional**, foram analisadas 22 itens pela fatoraço pelo eixo principal. O teste de KMO resultou 0,895, sendo este um índice ótimo de adequação amostral. A esfericidade de Bartlett apresentou valor de 4271,306, com a significância de 0,000 ($p < 0,05$), apresentando que a matriz correlacional não é uma matriz identidade. Três fatores são responsáveis por 50,5% da variância total dos itens.

Referida escala é dividida em 03 (três) fatores, sendo eles: **Exaustão Emocional**, com variância explicada de 34,982% e composto por 09 (nove) itens, quais sejam: “Eu me sinto como se estivesse no meu limite.” (EsgP2) (carga fatorial 0,916); “Eu me sinto esgotado com meu trabalho.” (EsgP6) (carga fatorial 0,899); “Eu me sinto emocionalmente exausto pelo meu

trabalho” (EsgP3) (carga fatorial 0,884); “Eu sinto que estou trabalhando demais no meu emprego” (EsgP7) (carga fatorial 0,831); “Eu me sinto esgotado ao final de um dia de trabalho” (EsgP1) (carga fatorial 0,831); “Eu me sinto cansado quando me levanto de manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho” (EsgP8) (carga fatorial 0,814); “Eu me sinto frustrado com meu trabalho” (EsgP4) (carga fatorial 0,630); “Eu me sinto muito cheio(a) de energia.” (EsgP10) (carga fatorial -,543); e “Trabalhar com pessoas o dia inteiro é realmente um grande esforço para mim” (EsgP9) (carga fatorial 0,460); e o fator **Envolvimento Pessoal no Trabalho** aproveita a variância explicada de 10,766% e compreende 7 itens, sendo eles “Eu trato de forma adequada os problemas dos meus colegas de trabalho” (EsgP15) (carga fatorial 0,659); “Eu tenho realizado muitas coisas importantes neste trabalho” (EsgP17) (carga fatorial 0,635); “Eu posso criar facilmente um ambiente tranquilo com os meus colegas de trabalho” (EsgP13) (carga fatorial 0,611); “Eu sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho” (EsgP14) (carga fatorial 0,604); “EsgP16. “Eu posso entender facilmente o que meus colegas de trabalho sentem em relação as coisas” (EsgP16) (carga fatorial 0,506); “No meu trabalho, eu lido com os problemas emocionais com muita calma” (EsgP12) (carga fatorial 0,502); “Eu me sinto estimulado depois de trabalhar lado a lado com os meus colegas de trabalho” (EsgP11) (carga fatorial 0,472); e **Despersonalização**, cuja variância explicada corresponde a 4,752% e reúne 02 (dois) itens, correspondendo a “Eu acho que me tornei mais insensível com as pessoas desde que comecei este trabalho” (EsgP20) (carga fatorial 0,993); e “Eu acho que este trabalho está me endurecendo emocionalmente” (EsgP21) (carga fatorial 0,764).

Os resultados dos testes de confiabilidade para o modelo com 03 (três) fatores, em especial o *Alpha de Cronbach*, sinalizaram os seguintes valores para os três componentes: Exaustão Emocional – 0,870 (9 itens); Envolvimento Pessoal no Trabalho – 0,802 (7 itens); e Despersonalização – 0,871 (2 itens).

No que corresponde à **Escala Significado do Trabalho**, foram analisadas 29 itens pela fatoração pelo eixo principal mediante a rotação oblíqua *direct oblimin*. O teste de KMO resultou 0,822, sendo este um índice ótimo de adequação amostral. A esfericidade de Bartlett apresentou valor de 3254,937 com a significância de 0,000 ($p < 0,05$), apresentando que a matriz correlacional não é uma matriz identidade. Quatro fatores são responsáveis por 38,464% da variância total dos itens.

A **Escala Significado do Trabalho** é dividido em 4 fatores, quais sejam: **Resultados Mediante o Trabalho**, de variância explicada de 18,270% e com 8 itens de representação, se constituindo em “O trabalho em si é uma atividade interessante e que me satisfaz” (SigT6) (carga fatorial 0,774); “O trabalho permite que eu tenha contatos interessantes com outras pessoas” (SigT4) (carga fatorial 0,735); “O trabalho me proporciona status e prestígio” (SigT1) (carga fatorial 0,646); “Eu sou pessoalmente muito envolvido(a) no trabalho” (SigT15) (carga fatorial 0,573); “O trabalho é uma forma útil de servir a sociedade” (SigT5) (carga fatorial 0,522); “O trabalho me mantém ocupado” (SigT3) (carga fatorial 0,512); “As coisas mais importantes que acontecem comigo envolvem o trabalho” (SigT14) (carga fatorial 0,455); e “O trabalho me proporciona a renda que eu preciso” (SigT2) (carga fatorial 0,429); a **Atividade Laboral** representa a variância explicada de 11,025% e é composto por 4 itens, sendo eles “É fisicamente exigente” (SigT18) (carga fatorial 0,654); “Alguém me diz o que fazer” (SigT17) (carga fatorial 0,586); “Eu a realizo em um local de trabalho” (SigT16) (carga fatorial 0,545); e “Não é prazerosa” (SigT25) (carga fatorial 0,484); a **Centralidade** possui a variância explicada de 5,320% e reúne 5 itens, entre eles “Eu rapidamente ficaria entediado(a) se não tivesse um trabalho para realizar” (SigT13) (carga fatorial 0,593); “Mesmo que eu ganhasse uma boa quantia na loteria eu continuaria trabalhando em algum lugar” (SigT12) (carga fatorial 0,586);

“Participar da Comunidade é importante para mim (atividades voluntárias, políticas ou sindicais)” (SigT8) (carga fatorial 0,564); “Espiritualidade é importante para mim” (SigT10) (carga fatorial 0,460); e “Trabalho é importante para mim” (SigT9) (carga fatorial 0,451); e **Trabalho e Identidade**, aproveita 3,849% de variância explicada e 8 itens constituintes, como “Eu recebo salário por isso” (SigT26) (carga fatorial -0,586); “Eu tenho que prestar contas pelo seu resultado” (SigT27) (carga fatorial -0,583); “Outros se beneficiam com isso” (SigT29) (carga fatorial -0,505); “Eu a realizo para contribuir para a sociedade” (SigT20) (carga fatorial -0,504); “Eu a realizo em determinado período (exemplo expediente ou plantão)” (SigT23) (carga fatorial -0,501); “Eu sou obrigado(a) a realizá-la” (SigT28) (carga fatorial -0,462); “Agrega valor a alguma coisa ou a alguém” (SigT24) (carga fatorial -0,446); e “Por meio dela eu desenvolvo sentido de pertencimento a alguma organização” (SigT21) (carga fatorial -0,434).

Os resultados de testes de confiabilidade para o modelo com 04 (quatro) fatores, a exemplo do *Alpha de Cronbach*, correspondem, respectivamente, aos seguintes números para os quatro componentes: Resultados Mediante o Trabalho – 0,818 (8 itens); Atividade Laboral – 0,695 (4 itens); Centralidade – 0,646 (5 itens); e Trabalho e Identidade - 0,786 (8 itens).

Para a **Escala Intenção de Rotatividade**, foram analisados 3 itens pela fatoração pelo eixo principal mediante a rotação oblíqua *direct oblimin*. O teste de KMO resultou 0,767 sendo este um índice dentro dos valores aceitáveis. A esfericidade de Bartlett apresentou valor de 999,745 com a significância de 0,000 ($p < 0,05$), apresentando que a matriz correlacional não é uma matriz identidade. Um fator é responsável por 87,249% da variância total dos itens.

A **Escala Intenção de Rotatividade** é compreendido por 01 (um) fator, quais sejam **Intenção de Rotatividade**, de variância explicada 87,249% e é representado por 03 (três itens), entre eles estão “Penso em sair da organização onde eu trabalho” (IntR1) (carga fatorial 0,963); “Planejo em sair da organização onde eu trabalho” (IntR2) (carga fatorial 0,926) e “Tenho vontade de sair da organização onde eu trabalho” (IntR3) (carga fatorial 0,913).

Os resultados dos testes de confiabilidade para o modelo com 01 (um) fator, resultaram no *Alpha de Cronbach* no valor de 0,953, buscando avaliar a consistência interna da escala.

Sobre as análises estatísticas descritivas da **Escala Esgotamento Profissional**, os fatores Exaustão Emocional, Envolvimento Pessoal no Trabalho e Despersonalização reuniram médias distintas, quais sejam, 4,24, 4,61 e 4,34 pontos, respectivamente. A média geral da Escala Esgotamento Profissional é de 4,34 pontos. Ao analisar diferentes variáveis, como grau de escolaridade, ocupa ou já ocupou DAS, unidade de lotação e indicaria um amigo para trabalhar no DEPEN, somente a última variável apresentou diferença entre os fatores estudados da Escala. Assim, no fator Exaustão Emocional e no fator Despersonalização, os participantes que indicariam algum amigo pessoal apresentaram menores pontuações do que os que não indicariam, enquanto que no fator Envolvimento Pessoal, os participantes que disseram que indicariam, apresentaram maiores pontuações.

No que compreende a análise das estatísticas descritivas da **Escala Significado do Trabalho**, os fatores Resultados Mediante o Trabalho, Atividade Laboral, Centralidade e Trabalho e Identidade receberam as médias de 4,44, 3,52, 5,65 e 5,50, respectivamente. Na averiguação de diferentes variáveis, como grau de escolaridade, ocupa ou já ocupou DAS, unidade de lotação, indicaria um amigo para trabalhar no DEPEN, se constatou diferenças estatísticas significativas no índice de Resultado Mediante o Trabalho em função de ocupar ou de já ter ocupado cargo de DAS. Os participantes que ocupam ou já ocuparam função de DAS apresentaram maiores pontuações de Resultado Mediante o Trabalho.

Ainda na **Escala Significado do Trabalho**, nos fatores Resultado Mediante o Trabalho, Centralidade e Trabalho e Identidade, os participantes que indicariam algum amigo pessoal para

trabalhar no DEPEN apresentaram maiores pontuações, mas, no fator Atividade Laboral, os participantes que não indicariam apresentaram maiores pontuações.

Para as estatísticas descritivas da **Escala de Intenção de Rotatividade**, a média alcançada foi a de 4,79 pontos. Na análise com diferentes variáveis, quais sejam grau de escolaridade, ocupa ou já ocupou DAS, unidade de lotação e indicaria um amigo para trabalhar no DEPEN, constatou-se que a variável de indicação de amigos para trabalhar no DEPEN apresentou menor Intenção de Rotatividade.

Sobre a correlação do índice de Intenção de Rotatividade, verificou-se que ele se correlaciona positiva, moderada e significativamente com Exaustão Emocional ($\rho = 0,503^{**}$; $p < 0,001$), e positiva, fraca e significativamente com Despersonalização ($\rho = 0,308^{**}$; $p < 0,001$). Ademais, há correlação negativa, fraca e significativamente com Envolvimento Pessoal no Trabalho ($\rho = -0,327^{**}$; $p < 0,001$) e negativa, moderada e significativamente com Resultados Mediante o Trabalho ($\rho = -0,490^{**}$; $p < 0,001$).

Para a constatação da regressão linear múltipla, a Escala de Esgotamento Profissional e da Escala de Significado do Trabalho foram consideradas como variáveis independentes e a Escala de Intenção de Rotatividade é analisada como variável critério. Descobriu-se um modelo estatisticamente significativo [$F(2,317) = 99,578$; $p < 0,001$], apresentando uma explicação de 38,20% (R^2 ajustado) das variações dos índices de Intenção de Rotatividade. Dois fatores das duas Escalas utilizadas como variáveis independentes impactaram resultados relevantes, quais sejam Exaustão Emocional (R^2 ajustado = 25,30%; $\beta = 0,402$; $p < 0,001$) e Resultados Mediante o Trabalho (R^2 ajustado = 12,90%; $\beta = -0,375$; $p < 0,001$).

Assim, ao retomar as hipóteses da pesquisa foi elaborado o Quadro 1 que apresenta um resumo dos resultados encontrados que corroboram com as hipóteses apresentadas.

Quadro 1. Hipóteses confirmadas

Hipóteses	Resultado 1ª Etapa Qualitativa	Resultado 2ª Etapa Quantitativa	Resultado 3ª Etapa Qualitativa	Corroborar com a hipótese da pesquisa
Hipótese 1: Policiais penais federais que relatam esgotamento profissional terão maior intenção de rotatividade	Direcionamento para a construção das demais etapas.	Os resultados apontaram que quanto maior a Exaustão Emocional ($\rho = 0,503^{**}$; $p < 0,001$) e a Despersonalização ($\rho = 0,308^{**}$; $p < 0,001$), os policiais penais federais encontram-se mais propensos a rescindir o contrato laboral junto ao DEPEN.	A sensação de bem-estar e valorização de referidos servidores criam o desejo de continuar com o trabalho junto à organização, assim como maior assimilação, simpatia e apreço pelo seu trabalho.	Sim.
Hipótese 2: Policiais penais federais que atribuem maior		O segundo fator que mais promove anseios e pensamentos de deixar a instituição é	Quanto maior o sentido e a satisfação do trabalho manifestada	Sim

significado com seu trabalho terão menor intenção de rotatividade.		o Resultados Mediante o Trabalho (Significado do Trabalho) mediante R^2 ajustado = 12,90%; $\beta = - 0,375$; $p < 0,001$.	pelos servidores que laboram no DEPEN, menores são as chances de se desvincular	
--	--	--	---	--

Fonte: Elaborado pelo autor.

As percepções declaradas no *Survey* foram suficientes para identificar como o Esgotamento Profissional e o Significado do Trabalho são capazes de interferir na vontade de sair do DEPEN, cumprindo com o objetivo inicialmente proposto desta pesquisa. Portanto, as investigações se centraram em três escalas, quais sejam Esgotamento Profissional, Significado do Trabalho e Intenção de Rotatividade. Cada escala contém diferentes dimensões, de maneira que o Esgotamento Profissional pode ser dividido em Exaustão Emocional, Envolvimento Pessoal no Trabalho e Despersonalização; a Escala Significado do Trabalho pode ser fragmentada em Resultados e Objetivos Válidos do Trabalho, Centralidade Relativa, Centralidade Absoluta e Identidade com o Trabalho; e a Intenção de Rotatividade possui uma única variação, que busca constatar a presença de pensamentos, planejamentos e existência de vontade de sair da organização.

Conclusões

A pesquisa tinha como objetivo geral testar empiricamente, se o significado atribuído ao trabalho e o esgotamento profissional predirão a intenção de rotatividade junto a policiais penais federais. E como pergunta de pesquisa: O significado atribuído ao trabalho e o esgotamento profissional predirão a intenção de rotatividade junto a policiais penais federais? Assim, por meio dos resultado obtidos o objetivo da pesquisa foi plenamente atendido, a pergunta de pesquisa respondida, e as hipóteses corroboradas.

Os resultados mostram que existe poder preditivo nas variáveis apresentadas sobre a Intenção de Rotatividade, de forma que quanto maior a identificação com o trabalho, por meio do fator Resultados Mediante o Trabalho, menor a Intenção de Rotatividade dos servidores; e quanto menor o Esgotamento Profissional, por intermédio do fator Exaustão Emocional, menor a Intenção de Rotatividade.

Dessa forma, quanto maior o sentido e a satisfação do trabalho manifestada pelos servidores que laboram no DEPEN, menores são as chances de se desvincular. Portanto, a sensação de bem-estar e valorização de referidos servidores criam o desejo de continuar com o trabalho junto à organização, assim como maior assimilação, simpatia e apreço pelo seu trabalho. À vista disso, quanto mais positivas as razões e motivos para os servidores trabalharem no DEPEN, mais vinculados se encontram com a instituição.

O Esgotamento Profissional e as percepções acerca do Significado do Trabalho também podem desencadear doenças psicológicas, físicas ou de outra ordem nos policiais penais federais. A pesquisa igualmente buscou apresentar as implicações financeiras geradas para o DEPEN quando os servidores são acometidos por doenças, tais como as decorrentes das condições de trabalho e da natureza de sua função, de modo que os dados comprovam a quantidade elevada de atestados médicos, dias de afastamento e os custos proporcionados ao DEPEN.

A pesquisa atende os seus objetivos ao apresentar dados empíricos das consequências psicossociais provocadas aos policiais penais federais pela natureza e característica do trabalho

exercido, como as variáveis preditivas somam-se na explicação da variável critério, bem como demonstrou as implicações financeiras ao DEPEN.

Como limitações desta pesquisa, cabe considerar o impacto na coleta de dados devido a pandemia de COVID-19, e a não possibilidade de gravação ou filmagem das entrevistas realizadas com os servidores da COGEP, SEGEP e com outros policiais penais federais a fim de agilizar a coleta de dados e garantir maior fidedignidade com as respostas compartilhadas.

Como sugestões de pesquisas futuras, recomenda-se a identificação da relação existente entre Esgotamento Profissional e o Significado do Trabalho na Intenção de Rotatividade nas Unidades Penais Federais e na Sede de forma isolada, com a finalidade de garantir maior precisão e regionalidade das informações coletadas. Igualmente, é relevante investigar as consequências do Esgotamento Profissional para o desempenho das tarefas que incumbem aos policiais penais federais e os reflexos na vida familiar

Além disso, recomenda-se novas pesquisas acerca da percepção de qualidade de vida e controle emocional do policial penal federal. A identificação de estratégias de *coping* (enfrentamento) e de resiliência, também, se fazem necessárias. Pesquisas que apontem, ainda, como o medo e a sensação de insegurança podem impactar na saúde mental dos servidores, também deverão ser feitas e aprofundadas. O nível de motivação, comprometimento e satisfação com o trabalho também poderão agregar ao estudo científico das condições de desempenho da atribuição de policial penal federal.

Referências

Abbad, G. & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla *stepwise* e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7, 19–29. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X2002000300004&script=sci_arttext&tlng=pt. doi: 10.1590/S1413-294X2002000300004

Barbosa, E. S. (2010). Funções de Polícia: o que faz a Polícia Federal Brasileira? *Revista Brasileira de Ciências Policiais*, 1(1), 181–212. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Emerson_Barbosa3/publication/325589141_Funcoes_de_Policia_o_que_faz_a_Policia_Federal_Brasileira/links/5c2e4a1f92851c22a3582415/Funcoes-de-Policia-o-que-faz-a-Policia-Federal-Brasileira.pdf. doi: 10.31412%2Frbcv.v1i1.34

Beuren, I. M., Ribeiro, F. & Silva, O. L. (2019). Percepção de justiça organizacional e intenção de turnover em empresas de auditoria. *Revista de Ciências da Administração*, 21(53), 93–111. Recuperado de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2019V21n53p93>. Doi: 10.5007/2175-8077.2019V21n53p93

Benevides-Pereira, A. M. T. (2002). *Burnout: quando o Trabalho Ameaça à Saúde do Trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Benevides-Pereira, A. M. T. (2003). O Estado da Arte do Burnout no Brasil. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1(4), 4–11. Recuperado de <http://docplayer.com.br/21387156-O-estado-da-arte-do-burnout-no-brasil-1.html>

Bezerra, A. L. Q. (1997). O significado da rotatividade de pessoal numa instituição de saúde privada. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 50(1), 107–120. Recuperado de

https://www.scielo.br/scielo.php?pid=%22S0034-71671997000100010%22&script=sci_arttext.

Bonez, A., Dal Moro, E. & Sehnem, S. B. (2013). Saúde mental de agentes penitenciários de um presídio catarinense. *Psicologia Argumento*, 31(4), 507–517. Recuperado de <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/20585>. doi: 10.7213/psicol.argum.31.074.AO05

Borges, L. O. (1999). As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(3), p. 81–107. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65551999000300005&script=sci_arttext&tlng=pt. doi: 10.1590/S1415-65551999000300005

Demo, G., Fogaça, N., & Costa, AC (2018). Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. *Cadernos Ebape. BR*, 16, 250-263. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Vd5NXgf7yTLdmpWG5ry8vyd/abstract/?lang=pt>

Depen (2019). *Emenda Constitucional da Policia Penal é Promulgada*. Recuperado de <http://depen.gov.br/DEPEN/emenda-constitucional-da-policia-penal-e-promulgada>

Depen (2021). *Institucional*. Recuperado de <https://www.gov.br/depen/pt-br/aceso-a-informacao/institucional>

Ferrari, J. S. (2012). *O que é burnout*. Recuperado de <http://www.brasile scola.com/psicologia/sindrome-burnout.htm>

Field, A. (2009). *Descobrimdo a estatística usando o SPSS-5*. Penso Editora.

Figueiredo Filho, D. B., & Silva Júnior, J. A. D. (2010). Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. *Opinião pública*, 16(1), 160-185. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/op/v16n1/a07v16n1.pdf>

Grandchamp, L. (2022). *Burnout é considerada oficialmente uma doença ocupacional!* Rede Jornal Contábil. Recuperado de <https://www.jornalcontabil.com.br/burnout-e-considerada-oficialmente-uma-doenca-ocupacional/#:~:text=A%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%2C%20tamb%C3%A9m,brasileiras%20como%20uma%20doen%C3%A7a%20ocupacional>.

Hair, J., A. R. O., & Tatham, R. (1987). *Multidimensional data analysis*.

Infopen. (2021). *Dados sobre afastamento de servidores e recursos financeiros obtidos no Sistema Eletrônico de Informação (SEI), pela Coordenação de Gestão de Pessoas (COGEP)*. Brasília: Depen.

Jaskowiak, C. R. & Fontana, R. T. (2015). O trabalho no cárcere: reflexões acerca da saúde do agente penitenciário. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 68(2), 235–243. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/reben/a/HkVgkzm3m3W3LSxhxYrTrVy/?lang=pt>. doi: 10.1590/0034-7167.2015680208i

Kubo, S. H. & Gouvêa, M. A. (2012). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *Revista de Administração*, 47(4), 540–554. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0080210716302473>. Doi: 10.5700/rausp1057

Machado, N. O. & Guimarães, I. S. (2014). A realidade do Sistema Prisional Brasileiro e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. *Revista Eletrônica de Iniciação Científica*, 5(1), 566–581. Recuperado de <https://www.univali.br/graduacao/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/1008/Arquivo%2030.pdf>

Marx, K. (1983). *O capital. Crítica da economia política*. São Paulo: Abril Cultural.

Mendes, F. M. P. (2002). *Incidência de Burnout em professores universitários*. (Dissertação de mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/84000>

Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *RAE- Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8–19. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02>. doi: 10.1590/S0034-75902001000300002

Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & sociedade*, 19(SPE), 47-56.

Murta, S. G., Laros, J. A., & Tróccoli, B. T. (2005). Manejo de estresse ocupacional na perspectiva da área de avaliação de programas. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 10, 167-176. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/epsic/a/wDkCq9WV7HQ8XVXXhcXF9CC/abstract/?lang=pt>

Nomura, F. H. & Gaidzinski, R. R. (2005). Rotatividade da equipe de enfermagem: estudo em hospital-escola. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 13(5), 648–653. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692005000500007&script=sci_arttext. doi: 10.1590/S0104-11692005000500007

Oliveira, M. K., Pérez-Nebra, A. R., & Antloga, C. S. (2016). Relação entre significado do trabalho e rotatividade de serventes de limpeza. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(2), 190-202. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000200008

Pelletier, K. (1997). Entre a mente e o corpo: estresse, emoções e saúde. In Goleman, D. & Gurin, J. (Orgs.). *Equilíbrio mente-corpo: como usar sua mente para uma saúde melhor*. Rio de Janeiro: Campus.

Rumin, C. R. (2006). Sofrimento na vigilância prisional: o trabalho e a atenção em saúde mental. *Psicologia: ciência e profissão*, 26(4), 570–581. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/pcp/v26n4/v26n4a05>

Santiago, E., Zanola, P. C., Hisamura Junior, R. S. & Silva, I. Y. M. (2016). O sentimento de medo no cotidiano de trabalho na vigilância prisional e seus impactos sobre a subjetividade dos

agentes penitenciários. *Caderno de Psicologia Social do Trabalho*, 19(2), 161–175. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151637172016000200003&lng=pt&nrm=iso. doi: 10.11606/issn.1981-0490.v19i2p161-175

Silva, D. L. (2018). *Intenção de Rotatividade, Comprometimento, Percepção de Suporte e Identificação Organizacional: um Estudo na AGU*. (Dissertação de mestrado) – Universidade de Brasília (UnB), Brasília, DF, Brasil. Recuperado de https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/35145/3/2018_DiogoLuizdaSilva.pdf

Tamayo, M. R. (2008). Burnout: aspectos gerais e relação com o estresse no trabalho. In Tamayo, M. R. (Org.). *Estresse e cultura organizacional*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Tolfo, S. R. & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38–46. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000400007&script=sci_arttext. doi: 10.1590/S0102-71822007000400007