

Departamento de Sociologia

**As Representações Sociais dos Guardas Prisionais: estudo de caso do  
Estabelecimento Prisional do Linhó**

**Hermínio António Pereira Barradas**

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Sociologia –  
Especialização em Comunicação e Cultura

Orientador:

Doutor Paulo Alexandre Pereira Alves de Almeida, Professor Auxiliar com Agregação,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Coorientador:

Coronel Carlos Gervásio Branco, Especialista,  
Guarda Nacional Republicana

Outubro de 2012

Departamento de Sociologia

**As Representações Sociais dos Guardas Prisionais: estudo de caso  
do Estabelecimento Prisional do Linhó**

**Hermínio António Pereira Barradas**

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em  
Sociologia – Especialização em Comunicação e Cultura

Orientador:

Doutor Paulo Alexandre Pereira Alves de Almeida, Professor Auxiliar com Agregação,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Coorientador:

Coronel Carlos Gervásio Branco, Especialista,  
Guarda Nacional Republicana

OUTUBRO de 2012

*“Prisons are primarily dynamic institutions in which the most important elements are the human beings who live and work within them.”*

Andrew Coyle (2005) *Understanding Prisons*

## AGRADECIMENTOS

Finalmente! É esta a palavra que me ocorre no imediato e aquela que exprime concretamente o sentimento que me invade.

É o final de uma longa etapa que se desenrolou concomitantemente com tantas outras da minha vida, num período especialmente intenso no campo profissional e académico.

A realização de um trabalho de investigação desta natureza obviamente não se concretizou apenas com a minha intervenção o que implica a inevitável e indispensável colaboração de outros.

Os meus primeiros agradecimentos não podem deixar de ser para o Professor Doutor Paulo Pereira de Almeida por ter aceite orientar este trabalho. O seu auxílio, as suas valiosas sugestões, críticas e o desvendar de novos caminhos, que me levaram a enveredar por mais um mestrado, foram gratificantes e imprescindíveis.

Ao Sr. Coronel Carlos Gervásio Branco, co-orientador deste trabalho, pela sua disponibilidade e amabilidade, pela partilha do seu conhecimento e pela transmissão da sua sábia visão, o meu sincero obrigado.

Não posso deixar de agradecer a todos os docentes deste Mestrado, pelo profissionalismo, dedicação e orgulho com que transmitiram os seus conhecimentos durante o curso.

Uma especial palavra aos Srs. Chefes de Guardas Rodrigues e Martins por sempre terem compreendido o meu esforço, proporcionando-me condições para levar a bom porto este trabalho. Também a toda a corporação de Guardas Prisionais do Estabelecimento Prisional do Linhó o meu obrigado pela colaboração.

A todo(a)s os meus amigo(a)s que sempre tiveram paciência e me incentivaram compreendendo os motivos das minhas faltas. Um obrigado especial para a Ninhas que indirectamente me proporcionou muita tranquilidade.

Por último um agradecimento profundo para a minha filha Carolina que soube ultrapassar as minhas ausências e sempre manifestou compreensão, amor e carinho.

**Nota:** Por opção do autor a dissertação que se apresenta não se rege pelas regras do novo acordo ortográfico.

## RESUMO

O sistema prisional português, tal como a sociedade em geral, vive momentos de reorganização tornando-se uma realidade alvo de constante atenção. Os governantes, por sua vez, têm sido objecto de enormes pressões no âmbito da segurança interna, procurando apresentar soluções que permitam resolver os problemas.

O objectivo da presente investigação centra-se na percepção das representações sociais dos Guardas Prisionais sobre a sua profissão, e da satisfação com a mesma, revelando, através de um olhar diferente e da necessidade de um enquadramento institucional, o contexto funcional de um estabelecimento prisional.

A investigação foi realizada no Estabelecimento Prisional do Linhó onde existiu a possibilidade de inquirir a totalidade da corporação de Guardas.

Foi aplicado um inquérito por questionário a 125 indivíduos que permitiu caracterizar o universo e recolher informação possibilitando obter respostas para as nossas questões.

Após tratamento estatístico dos dados, com o programa *SPSS 19*, foram obtidos resultados que nos permitiram diferenciar as representações sociais sobre a profissão em *Externas*, *Institucionais* e *Funcionais*. Revelaram-nos, igualmente, uma forte insatisfação com a profissão.

Considerando os resultados alcançados terminamos com uma pequena insinuação, sem um diagnóstico concreto e objectivo qualquer alteração ou empreendimento estarão condenados ao insucesso pelo simples facto de que os funcionários se aperceberão que as suas preocupações não foram consideradas.

**PALAVRAS-CHAVE** – Segurança, Representações Sociais, Satisfação com a Profissão, Guarda Prisional.

## ABSTRACT

The portuguese prisional system, as all society, lives times of reorganization became a reality on constant attention. The rulers had, in once, been subjected to enormous pressures, under internal security, looking for solutions that allowed to solve the new problems.

The porpuse of this research concentrates on perception of Prison Officers social representations about their profession, and the satisfaction with it, revealing, through a different look and the need of a institutional framework, a dynamic context of a prison.

Research was made at Linhó's Prison where was possible to enquire the totality of Prison Officers.

A survey of means of a questionnaire was applied to 125 individuals that allowed the characterization of them all and getting information enabling answers to our issues.

After data statistical analysis, with *SPSS 19*, were obtained results that allowed us to distinguish representation about profession in *External*, *Institutional* and *Dynamics*. It showed us, as well, a strong dissatisfaction with profession.

Considered achieve results we ended with a small hint, without a concrete and direct diagnosis any change or action will be doomed to failure simply because any employee will noted that their concerns weren't considered.

**KEY-WORDS** – Security, Social Representation, Profession Satisfaction, Prison Officer.

# ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| Agradecimentos.....  | ii        |
| Resumo.....  | iii       |
| Abstract.....  | iv        |
| Índice.....  | v         |
| Índice de Quadros.....   | vi        |
| Índice de Figuras.....   | vi        |
| Glossário de siglas.....                                       | vii       |
| Introdução.....  | 1         |
| <b>1 – A Segurança, o Estado e o Sistema Prisional.....</b>    | <b>3</b>  |
| 1.1. – A Segurança e o Estado.....                             | 3         |
| 1.2. – A organização do sistema prisional.....                 | 8         |
| <b>2 – Sistemas prisionais europeus: dois casos.....</b>       | <b>9</b>  |
| 2.1. – O sistema prisional português.....                      | 9         |
| 2.2. – O sistema prisional espanhol.....                       | 12        |
| <b>3 – A figura do Guarda Prisional.....</b>                   | <b>16</b> |
| 3.1 – Contexto de trabalho no sistema prisional português..... | 16        |
| 3.2 – Atribuições, competências e especificidades.....         | 17        |
| <b>4 – Metodologia.....</b>                                    | <b>22</b> |
| 4.1 – Definição da amostra.....                                | 22        |
| 4.2 – Instrumentos do Trabalho de Campo.....                   | 25        |
| <b>5 - Resultados do trabalho de campo.....</b>                | <b>27</b> |
| <b>6 – Conclusões.....</b>                                     | <b>38</b> |
| Fontes.....  | 41        |
| Bibliografia.....  | 42        |
| Anexos.....  | I         |
| Curriculum Vitae.....  | XII       |

## Índice de Quadros

|   |    |
|---|----|
| 2.1 - Competências e principais diferenças funcionais entre os elementos de vigilância..... | 15 |
| 4.1 – Dimensões, Indicadores e Variáveis.....   | 26 |
| 5.1 – Nível de concordância sobre as representações da profissão.....                       | 29 |
| 5.2 – Comunalidades extraídas.....  | 32 |
| 5.3 – Grau de satisfação com a profissão/Tempo de serviço na carreira.....                  | 34 |
| 5.4 – Grau de satisfação com a profissão/Caracterização sociográfica .....                  | 35 |

## Índice de Figuras

|  |    |
|--|----|
| 5.1 – Género.....  | 27 |
| 5.2 – Idade.....   | 27 |
| 5.3 – Habilitações Literárias.....                                     | 28 |
| 5.4 – Tempo de serviço na carreira de GP.....                          | 28 |
| 5.5 - Nível médio concordância sobre as representações.....            | 30 |
| 5.6 – Distribuição dos inquiridos perante as representações.....       | 31 |
| 5.7 – Diferentes dimensões das representações sobre as profissões..... | 33 |
| 5.8 – Grau de satisfação com a profissão.....                          | 34 |

## **Glossário de siglas**

AGE – Administração Geral do Estado

AMN – Autoridade Marítima Nacional

AR – Assembleia da República

CAIP – Corpo de Ajudantes das Instituições Penitenciárias

CE – Constituição Espanhola

CEDERSP – Comissão de Estudo e Debate da Reforma do Sistema Prisional

CEFP – Centro de Estudos e Formação Penitenciária

CEMGFA – Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas

CEP – Código de Execução de Penas

GCG/GNR – General Comandante-geral da Guarda Nacional Republicana

CGP – Corpo da Guarda Prisional

CIS – Centros de Inserção Social

CP – Código Penal

CPP – Código de Processo Penal

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSSI – Conselho Superior de Segurança Interna

DGCT – Direcção-Geral de Coordenação Territorial e do Meio Aberto

DGGR – Direcção-Geral de Gestão de Recursos

DGRSP – Direcção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais

DGSP – Direcção-Geral dos Serviços Prisionais

DSEMPPL – Direcção de Serviços da Execução das Medidas Privativas de Liberdade

DSS – Direcção de Serviços de Segurança

DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem

EP – Estabelecimento Prisional

FCS – Forças e Corpos de Segurança

FS – Forças de Segurança

FSS – Forças e serviços de segurança

GCS – Gabinete Coordenador de Segurança

GISP – Grupo de Intervenção e Segurança Prisional

GNR – Guarda Nacional Republicana

GP – Guarda Prisional

LDN – Lei de Defesa Nacional

LOGP – Lei Orgânica Geral Penitenciária

LOSP – Lei Orgânica dos Serviços Prisionais

LSI – Lei de Segurança Interna

MAI – Ministro da Administração Interna

OCS – Órgãos de Comunicação Social  
OSCE – Organização para a Segurança e Coordenação na Europa  
OTAN - Organização e Tratado do Atlântico Norte  
PCP – Partido Comunista Português  
PGR – Procurador-geral da República  
PJ – Polícia Judiciária  
PM – Primeiro-Ministro  
PSP – Polícia de Segurança Pública  
RGEP – Regulamento Geral dos Estabelecimentos Prisionais  
RP – Regulamento Penitenciário  
SAA – Sistema de Autoridade Aeronáutica  
SE – Segurança externa  
SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras  
SGIP – Secretaria-Geral das Instituições Penitenciárias  
SGSIRP – Secretário-Geral do Sistema de Informações da República Portuguesa  
SGSSI – Secretário-Geral do Sistema de Segurança Interna  
SI – Segurança Interna  
SIED – Serviço de Informações Estratégicas de Defesa  
SIOPS – Sistema Integrado de Operações de Protecção e Socorro  
SIS – Serviço de Informações de Segurança  
SP – Serviços Prisionais  
SSI - Sistema de Segurança Interna  
TEP – Tribunal de Execução de Penas  
UE – União Europeia

## INTRODUÇÃO

Vive-se actualmente, na Europa e no mundo, um período de crispação social que, não sendo provocado no seu conjunto por questões ideológicas, é resultante das consequências dos desequilíbrios económicos e financeiros existentes que, por força dos processos de globalização se estendem à totalidade do planeta. É em fortes períodos de instabilidade e de transformações profundas (transversais às várias dimensões) que aumentam e emergem as desigualdades sociais.

Deste cenário comum à maioria dos países da zona euro, e no caso que nos diz respeito em Portugal, tem ganho visibilidade, na agenda do dia, o incremento de práticas e condutas criminais<sup>1</sup>, tendo, inclusive, o Governo admitido o aumento da criminalidade grave, colocando à prova toda a envolvente policial e judicial. Esta, confrontada desde 2007 com as contingências plasmadas nos revistos Código Penal (CP) e Código de Processo Penal (CPP), vê-se frente a dificuldades acrescidas num efectivo combate ao crime. Também o sistema prisional se vê a braços, para além das dificuldades quotidianas, com um acréscimo da população prisional (com reclusos cada vez mais jovens e violentos) e de uma panóplia de alterações legais, por força dos novos Código de Execução de Penas (CEP) e Regulamento Geral dos Estabelecimentos Prisionais (RGEP), condicionadora<sup>2</sup> das normas e rotinas diárias.

Sabendo que são os Guardas Prisionais (GP's) os mediadores<sup>3</sup> em todas as dimensões institucionais perante as pretensões dos reclusos e, confrontados com o objectivo primário da DGRSP (a reinserção do recluso), afigura-se-nos relevante saber quais as representações sociais destes profissionais sobre a sua actuação, considerando que as actividades das Forças de Segurança (FS) são percebidas como desprestigiantes, rotineiras, realizadas em condições que deixam a desejar e que o eventual uso da força as torna repugnantes (Bessa: 2005).

É comum, pelas sociedades em geral, a desvalorização do trabalho do GP. Sendo porventura indiscutível que as formas de comunicação, sejam nos serviços noticiosos, em reportagens ou mesmo no cinema, transmitem uma imagem depreciativa do GP, entende-se que vigore sobre estes profissionais uma conotação negativa que sedimenta, na sociedade e neles próprios,

---

<sup>1</sup> Não se depreende que exista uma correlação entre os dois acontecimentos.

<sup>2</sup> Por exemplo no aumento da exigência burocrática no que concerne a procedimentos de transferência e admissão de reclusos (artigos 3.º a 28.º), no aumento do tempo de visita concedido aos reclusos (art.º 111.º n.º 1), no batimento de grades diário obrigatório (art.º 150.º n.º 1.º), no aumento do período de céu aberto para os reclusos que se encontram a cumprir medidas disciplinares vigentes nos artigos 173.º e 174.º (todas as referências legais constam do RGEP), no imediatismo da indispensabilidade da presença do recluso aos serviços clínicos em procedimentos de vária ordem como na sua admissão, após a utilização de meios especiais de segurança e antes do cumprimento de medidas disciplinares que impliquem limitação do período a céu aberto.

<sup>3</sup> Dorez (2007) refere que, face à inoperância, desadequação e escassez de mecanismos técnicos da instituição ao nível legal, de saúde e administrativo e, à sobrelotação prisional, são os GP's que, apesar de estarem permanentemente sujeitos a um quotidiano insensato, intervêm no sentido de colmatar estas lacunas.

interpretações erróneas sobre o seu trabalho. Na maioria das vezes que constituem notícia, ou é sobre presumíveis agressões a reclusos<sup>4</sup>, sem direito ao contraditório por parte destes órgãos de comunicação social (OCS), ou sobre fugas insinuando que houve cumplicidade dos custodiantes. Quanto a reportagens em meio prisional, que regra geral são sobre a figura do recluso, o resultado final é, por norma, um enaltecimento das qualidades destes e uma omissão ou denegrimto do trabalho do GP. No cinema<sup>5</sup>, algo semelhante ocorre, transmitindo-se uma imagem imaculada, quase idolátrica do recluso, e, em sentido oposto, é divulgada intencionalmente uma ideia do GP como um ser castigador, desumano, quase bárbaro.

O objectivo a que nos propomos é conhecer as representações sociais dos GP's do Estabelecimento Prisional (EP) do Linhó. Descobrir o que pensam estes profissionais sobre a sua profissão e em que medida se sentem satisfeitos com a mesma.

O interesse no assunto abordado prende-se com variadas razões. Em primeiro lugar pela quase inexistência de literatura sobre os GP's (embora o mesmo não ocorra sobre as prisões), contribuindo para contrariar a informal cultura de silêncio existente. Em segundo lugar, e considerando a crescente notoriedade adquirida pelo sistema prisional na agenda diária<sup>6</sup>, revelar as condições adversas<sup>7</sup> em que estes profissionais, desempenham a sua missão, proporcionando-lhes alguma merecida evidência científica. Pretende-se, assim, abrir caminhos revelando informação que produza conhecimento sobre a temática prisional para que outros possam continuar e avançar mais e melhor.

A apresentação do presente trabalho está sistematizada da seguinte forma: um primeiro capítulo onde são tecidas breves considerações sobre o conceito Segurança, a sua materialização no Estado português e uma curta descrição sobre a organização do sistema prisional; um segundo capítulo onde se apresentam e comparam (nas questões consideradas pertinentes) dois sistemas prisionais: o português e o espanhol; um terceiro capítulo onde se descreve de forma mais cuidada o contexto de trabalho num estabelecimento prisional e as particularidades profissionais de um GP; um quarto capítulo de dimensão mais técnica onde são apresentados os passos metodológicos da investigação; um quinto capítulo onde se apresentam os resultados da pesquisa e por último o capítulo onde se divulgam as conclusões do estudo.

---

<sup>4</sup> Processos que, regra geral, são arquivados após se revelarem actuações legítimas e legais.

<sup>5</sup> Veja-se os filmes “Papillon”, os “Condenados de Shawshank” ou “Em nome do pai”.

<sup>6</sup> Por exemplo, a divulgação nos OCS de notícias sobre a problemática da sobrelotação nas prisões.

<sup>7</sup> “*Tais condições originam ambientes de pressão e de tensão permanente, determinando condições de trabalho muito desfavoráveis e difíceis e provocando ao respectivo pessoal um grande desgaste físico e psíquico, ...*” alusão às condições laborais em meio prisional; Decreto- Lei n.º 300/91 de 16 de Agosto.

# 1 – A SEGURANÇA, O ESTADO E O SISTEMA PRISIONAL

## 1.1- A Segurança e o Estado

A segurança tem sido sempre parte integrante, senão mesmo o principal pilar de sustentabilidade das sociedades, encontrando-se, actualmente, no centro das preocupações do homem e do Estado (Fernandes, 2005:133). Esta importância deve-se ao facto de o homem, ao estar inserido numa comunidade, necessitar de estabilidade e previsibilidade na vivência quotidiana de modo a que as instituições fulcrais actuem normal e regularmente proporcionando as condições do modo de vida democrático, sendo assim a segurança entendida como um pressuposto imprescindível quer para a harmonia quer para a consistência e paz social.

A segurança surge, portanto, de uma necessidade, a de os cidadãos e as instituições se sentirem e serem seguros, quer a um nível interno (permitindo a plenitude do exercício dos seus direitos e funções), quer a um nível externo (detendo a percepção de que se encontram devidamente protegidos de ameaças exteriores).

A vertente segurança torna-se objecto de estudo científico no início do séc. XVI, por intermédio dos intelectuais da Filosofia, Montesquieu, Maquiavel, Hobbes, Locke e Rousseau, que defendiam que a constituição de comunidades assentes em estruturas de poder político surgiu como resposta á necessidade premente de segurança (Fernandes, 2005 e Bessa, 2005).

Durante o absolutismo a segurança consistia basicamente na protecção e garantia da vertente patrimonial, sendo que a responsabilidade e a prossecução dos procedimentos que acautelassem este cenário competiam ao soberano. Posteriormente, evoluindo para a democracia liberal (séc. XVIII), num período pós revolução francesa (e segundo alguns autores após a revolução americana), a vertente segurança estende-se à protecção da vida humana, face à emanação crescente do Estado de direito (com os princípios orientadores de liberdade, igualdade e fraternidade) emergindo deste contexto uma nova ideia de ordem pública. É o Estado que passa a exercer as funções securitárias através da detenção exclusiva do monopólio da força, estendendo-se, assim, o contrato social à segurança (Clemente, 2006: 21). O modelo estatal de segurança continua a sua evolução de forma a responder à complexificação dos novos modelos de organização social criando, num sentido complementar e especializado, polícias profissionais (Bessa, 2005:16). Mediante estas adaptações progressivas, como resposta aos novos e complexos desafios, houve necessidade de que, concomitantemente, e para que fossem aceites e não impostos, os valores e orientações se disseminassem e se instituíssem como leis pelas diversas nações.

Todavia, e acrescentando o contributo de acontecimentos que tiveram consequências de dimensão mundial como a bipolarização concebida após a II Guerra Mundial, sedimenta-se, a partir deste ponto uma clivagem entre segurança interna e segurança externa. Neste período

crítico, a segurança era percebida, essencialmente, como a manutenção da ordem e paz social ao nível interno e, simultaneamente, na defesa do seu território.

É consensual aceitar-se que a partir dos atentados de 11 de Setembro de 2001, o mundo inteiro se consciencializa de que os paradigmas de segurança que vigoravam até então tinham falhado. Desde logo porque o ataque surge em território considerado inexpugnável, em segundo lugar porque foi praticado não por uma nação, mas por um grupo de radicais religiosos apátridas e finalmente porque todo o potencial dos serviços de informação dos EUA e dos seus colaboradores não tinha sido capaz, em tempo útil, de prever a ameaça.

É a constatação da globalização da insegurança (Branco, 2010: 28), a certeza da imprevisibilidade do momento e do local onde ocorrerá o próximo atentado, o próximo crime, leva a que os cidadãos exijam do Estado a tomada de medidas que terminem com as suas ansiedades, trazendo este debate para a ordem do dia.

Não se afigura ao Estado, só por si (a inevitabilidade da cooperação inter-Estados), uma tarefa fácil, pois este, confrontado com uma conjuntura que contempla novas dimensões como a globalização, o transnacionalismo, a pertença a organizações de cariz internacional (OTAN, UE, OSCE), a interdependência dos Estados e a desterritorialização das questões de segurança, as novas formas de crime como o elevado grau de organização, o terrorismo, o tráfico de droga, de armas e de seres humanos e a criminalidade financeira e, a previsibilidade da escassez de recursos como a água (Branco, 2010), terá certamente que repensar e materializar os seus mecanismos de resposta.

Perante o exposto apresenta-se-nos uma difícil tarefa, uma nova conceptualização da segurança. Tal como refere Brandão (2004: 50) a tentativa de conceptualizar a segurança teve o dom de lançar novas questões decorrentes, quer da forma como é abordada, quer daquele(a) a quem esta se dirige. Brandão afirma que a segurança é um conceito polémico, ambíguo e complexo, com implicações ideológicas e políticas (idem: 38). Também Fernandes (2005: 138), afirma que a segurança adquire diferentes significados consoante os indivíduos, as sociedades e o contexto histórico que é considerado, ou seja, é um conceito socialmente construído, adquirindo um significado particular num contexto social específico.

Percebida desta forma a segurança não passa de um estágio em permanente construção pelos diversos actores sociais. A segurança não consiste numa dimensão única, estanque, que delimita e protege os homens na comunidade em que estes se inscrevem. A segurança é dinâmica, desenvolvendo-se através de um processo complexo e contínuo comandado pelos actores sociais (cidadãos e instituições), que procura adaptar-se às necessidades económicas, políticas e sociais.

No entanto, e considerando um cenário idealista em contexto democrático, podemos ambicionar entender a segurança como um estado de tranquilidade e de confiança mantido por um conjunto de condições materiais, económicas, políticas e sociais, que garante a ausência de

qualquer perigo, tanto para a colectividade como para o cidadão individualmente considerado (A.J. Fernandes, 2005: 30).

Em termos legais, perante a percepção da importância crescente da dimensão segurança, é consagrado, a um nível internacional, na Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) de 1948, através do seu artigo terceiro que “...o indivíduo tem direito á vida, á liberdade e á segurança pessoal”. Tendo como princípios orientadores os existentes na DUDH é concebida a CRP, em Abril de 1976, onde, conforme o disposto no seu art.º 1º, se proclama que “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária.”. Ora, como referido até ao presente, só é possível alcançar, concretizar na plenitude esta pretensão se existir, efectivamente, um estágio de segurança que permita o exercício e usufruto da liberdade, o que levou à consagração desta dimensão na CRP, no seu artigo 27.º n.º1, onde consta que “Todos têm direito à liberdade e à segurança”.

Sabendo que a efectivação do panorama a alcançar é da competência exclusiva do Estado (senão uma das suas tarefas fundamentais) que, através das suas orientações políticas e dos mecanismos legais à sua disposição, determina, legisla, regula, fiscaliza e materializa as medidas por si emanadas, entende-se que, como defendem os estudiosos da segurança (nas suas diversas dimensões), muito há para fazer.

Como é sabido, de uma forma geral na maioria das nações, a execução das medidas que visam garantir a segurança (interna) de um Estado, está a cargo das polícias, ou numa linguagem mais corrente, das Forças e Serviços de Segurança (FSS). Em Portugal são estas FSS que, no âmbito das suas atribuições, competências e sempre no cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente tendo em conta os princípios da adequação, necessidade e proporcionalidade e as demais liberdades e garantias fundamentais, como o respeito pela dignidade humana, levam a cabo a sua missão.

Em Portugal no ano de 2007 é publicada a revisão dos CPP e CP, que vêm limitar de alguma forma<sup>8</sup>, face à ambição da criação do contexto já referido, os âmbitos e processos de actuação de todas as instituições e agentes na área da segurança e justiça de tal forma que o Procurador-Geral da República, em 2008, declara “...o hipergarantismo concedido aos arguidos colide com os direitos das vítimas, com o prestígio das instituições e impede muitas vezes o combate eficaz à criminalidade violenta.” (citado por Branco, 2010:34).

No entanto, mediante a conjuntura global actual e seguindo uma tendência das outras nações com que habitualmente nos comparamos, o actual Governo, através de políticas de segurança,

---

<sup>8</sup> Ambicionando alcançar uma consagração absoluta dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos e dos arguidos.

começa a anunciar alterações legais<sup>9</sup> que se consubstanciam em medidas e condições que possibilitam “apertar o cerco às práticas criminais” como em França, com a aprovação de uma lei que facilita as buscas policiais, a manutenção de prisão até 6 dias sem validação judicial, a incrementação do controlo das comunicações e da videovigilância nas áreas entendidas como adequadas, ou como em Inglaterra, com a aplicação de medidas restritivas de asilo e imigração, e a criação de soluções que facilitem o controlo das vários tipos de comunicação (Branco, 2010: 33).

Agravando a percepção do contexto referido, e ainda segundo Branco, destacam-se declarações na comunicação social que enfatizam, a impreparação do anterior governo perante o teor criminal e social português -com a publicação do CPP de 2007- e a generalização de um ambiente de insegurança<sup>10</sup> que expõe a assimetria do risco de vida exigido às Forças de Segurança (FS) no cumprimento das suas atribuições para a, quase sempre inevitável, colocação do prevaricador em liberdade, fomentando um clima de impunidade. A constatação deste estado da arte é de tal certeza que levou a que, José Neto do PCP<sup>11</sup> declarasse “*Queria sublinhar aqui, porque é de inteira justiça, o esforço e dedicação de todos os profissionais à causa da segurança pública.*”<sup>12</sup>, referindo-se às FS e às condições em que desempenham as suas funções.

Em termos objectivos, em Portugal, por força das condições históricas incluindo a “recente” saída de um regime político ditatorial com forte pendor militar, a segurança tem sido tratada em duas vertentes distintas: a interna e a externa. Em termos jurídico-legais, o que o Estado pretende das instituições afectas á Segurança Interna (SI) consta de diploma próprio, mais concretamente da Lei de Segurança Interna (LSI) de 2008 no seu n.º 1, enquanto à Segurança Externa (SE) compete o disposto na CRP (2005) no seu artigo 273.º e na Lei de Defesa Nacional (2009). Se teoricamente a primeira visa uma actividade desenvolvida para dentro (ameaças internas) e a segunda uma actividade desenvolvida para o exterior (ameaças externas), hoje esta visão não fará muito sentido.

Actualmente não existe estanquidade territorial que permita aos governantes dizer que não serão afectados por uma determinada ameaça. Toda e qualquer acção tem consequências maiores ou menores, por via directa ou indirecta. Praticamente terminaram as guerras invasivas (as que se vão sucedendo são feitas por organizações e colaborações entre países por força de alianças institucionalizadas contra uma nação única), as ameaças já não se afiguram concretas, são voláteis embora detectáveis e combatíveis. Assim, será de todo coerente concentrar

---

<sup>9</sup> Como a possibilidade do alargamento da prisão preventiva para três anos ou a validade das declarações dos arguidos em Tribunal recolhidas pelos OPC's.

<sup>10</sup> Sobre este assunto o actual Governo refere na sua carta de objectivos “*Garantir a condição primeira do exercício da liberdade, que é a segurança dos cidadãos, nomeadamente através do reforço da motivação das forças de segurança e da sua eficácia operacional.*” DE online, 16 de Junho de 2011

<sup>11</sup> Pertencente à ala esquerda política, que, regra geral, defende de forma mais enfática a garantia dos direitos humanos.

<sup>12</sup> II Colóquio de Segurança Interna: 64

sinergias<sup>13</sup> entre as dimensões (SI e SE) consideradas redefinindo os seus papéis, pois, como refere Teixeira (2002: 103) “...os Estados terão que repensar a articulação entre *Segurança Interna e Segurança Externa*, ...”.

Contudo, defendendo que a articulação mencionada se encontra em pleno processo e perseguindo o nosso objecto de estudo, a nossa atenção incidirá sobre a actual SI<sup>14</sup>. Na CRP (art.º 9º e 272º) constam como tarefas fundamentais do Estado a defesa da legalidade democrática, a garantia da segurança interna, dos direitos e liberdades fundamentais e do normal funcionamento das instituições. Ora, a LSI entende a SI como uma actividade da Administração que visa atingir os fins constitucionais enunciados, através da acção dos diversos elementos que para ela concorrem. Para a prossecução de tal actividade, além da panóplia legal elencada, foram publicadas as competentes leis orgânicas bem como os respectivos estatutos profissionais das várias FSS, que conjuntamente com o CP e CPP ditam os termos de actuação, ou dito de outra forma, a prossecução da actividade de SI rege-se, impreterivelmente, por todo um leque jurídico-legal que vai desde a Lei Fundamental às leis ordinárias.

Na LSI<sup>15</sup>, no art.º 1.º<sup>16</sup>, são ainda consagrados os termos do exercício da actividade e a individualização do terrorismo no quadro das ameaças adquirindo o seu combate uma importância inédita no quadro legal português, sendo igualmente de salientar a constatação legal de novas ameaças como a defesa do ambiente, a preservação da saúde pública e a prevenção e reacção a acidentes graves e catástrofes.

É certo que uma das condições, que contribui em larga medida, para a materialização da pretensão fundamental da actividade de SI se consubstancia na manutenção da ordem, da segurança e tranquilidade públicas. Segundo Branco (2010:97) esta dimensão da SI consiste, em geral, nas acções preventivas e repressivas realizadas pelas FS que visam, criar ou restabelecer as condições indispensáveis à observância das leis e regulamentos, proporcionando que as instituições funcionem regularmente e que os cidadãos exerçam normalmente os seus direitos, liberdades e garantias fundamentais. A importância desta missão é essencial para o bem comum, contribuindo para a criação de condições que permitam a paz interna. Sousa (2006: 36) reconhece que a ordem e segurança públicas são a verdadeira função das FS, derivada das

---

<sup>13</sup> De acordo com Branco apenas com a convergência de sinergias e a interdependência e complementaridade de todos os elementos do sistema é possível realizar a missão de segurança e defesa de forma eficiente e eficaz.

<sup>14</sup> Segundo Guedes Valente esta incide em quatro domínios: o das informações, o da prevenção, o da ordem pública e o da investigação criminal.

<sup>15</sup> Lei n.º 53/2008 de 29 de Agosto.

<sup>16</sup> “...é a actividade desenvolvida pelo Estado para garantir a ordem, e a tranquilidade públicas, proteger pessoas e bens, prevenir e reprimir a criminalidade e contribuir para assegurar o normal funcionamento das instituições democráticas, o regular exercício dos direitos, liberdades e garantias fundamentais e o respeito pela legalidade democrática.”.

exigências do Estado de direito, uma vez que os direitos e liberdades carecem do seu próprio exercício e este necessita de ordem e segurança<sup>17</sup>.

## **1.2- A organização do sistema prisional**

Ao analisarmos o actual modelo policial que captura e apresenta o cidadão prevaricador, entregando-o ao sistema judicial que, o julga e condena (ou absolve) a uma pena privativa de liberdade que implique o seu internamento em estabelecimento prisional, este ficará, a partir desse momento, sob a responsabilidade da Direcção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP) que, por sua vez, é supervisionada pelo Tribunal da Execução de Penas (TEP), no que concerne à tutela jurídica do recluso.

A DGRSP materializa todo o sistema prisional sendo um serviço de administração do Estado com a natureza que lhe é reconhecida por todos e pela Lei (...*desenvolvimento das políticas de prevenção criminal...contribuindo para a defesa da ordem e da paz social*)<sup>18</sup>. É parte integrante das estruturas do Ministério da Justiça. Actualmente é um serviço assente num modelo estrutural misto, de raiz hierarquizada e matricial (com seis estruturas nucleares<sup>19</sup>) que, visando otimizar ou adaptar a instituição a novos contextos (tendo em consideração os seus objectivos legais), pode reconfigurar-se.

A DGRSP é assim tutelada por um Director-Geral e três subdirectores-gerais, que gerem as respectivas Direcções, Divisões e Secções numa estrutura objectivada em duas dimensões, os serviços externos e os serviços centrais<sup>20</sup>. Os serviços centrais contemplam todas as estruturas da DGRSP, exceptuando os estabelecimentos prisionais que, por sua vez, constituem os serviços externos.

No que diz respeito aos estabelecimentos prisionais, mais concretamente aos EP's centrais, importa desde já elucidar sobre a sua organização. Existe uma direcção subdividida pelas áreas jurídica (que trata exclusivamente da vertente jurídica), tratamento penitenciário e económico. A área económica compreende o economato e, as secções de pessoal e de reclusos. A área de tratamento penitenciário contempla os serviços de educação, os serviços clínicos, as actividades desportivas, escolares, laborais e lúdicas. São orientadas por três subdirectores que respondem perante o director do EP. Nos restantes EP's as estruturas são adaptáveis consoante as particularidades da instituição. Todas estas actividades indispensáveis ao regular funcionamento dependem sempre, directa ou indirectamente, do trabalho do GP.

---

<sup>17</sup> “Sem ordem e segurança públicas não há liberdade nem Direito e legalidade”; “Só a ordem e segurança permitem a disciplina e a convivência social.” II Colóquio de Segurança Interna.

<sup>18</sup> Missão da DGRSP, art.º 12.º do Decreto-Lei n.º 123/2011.

<sup>19</sup> Nos termos da Portaria 516/2007 de 30 de Abril, artigo 1.º.

<sup>20</sup> Sobre este assunto importa referir que, foi publicada, posteriormente à finalização da dissertação, uma nova Lei Orgânica da DGRSP (Decreto-Lei 215/2012 de 28 de Setembro).

Em termos objectivos, compete á DGRSP a execução das medidas privativas de liberdade. A DGRSP é, como refere o artigo 1.º da respectiva Lei Orgânica dos Serviços Prisionais<sup>21</sup> (LOSP), um serviço, na dependência do Ministério da Justiça, de administração directa do Estado com autonomia administrativa. Em termos funcionais envereda pela prossecução (conforme consta no n.º 1 do art.º 2 da LOSP) de todo um conjunto de actuações que têm como principal preocupação a criação de condições para a reinserção social do recluso através dum cumprimento da pena privativa de liberdade que decorra dentro dos princípios legais e num contexto que se aproxime o mais possível da vida no exterior (entenda-se em liberdade). Todos estes procedimentos são efectivados nos termos da Lei 115/2009 de 12 de Outubro e do Decreto-Lei n.º 51/2011 de 11 de Abril.

## **2 – SISTEMAS PRISIONAIS EUROPEUS: DOIS CASOS**

### **2.1- O sistema prisional português**

De forma a ser perceptível que o sistema prisional português converge<sup>22</sup>, tendencialmente, com os seus congéneres europeus, estabelece-se uma breve comparação com o seu homólogo espanhol. A escolha prende-se, quer com a aproximação geográfica e histórica, donde resultam princípios constitucionais semelhantes, quer com a conseqüente proximidade cultural e social.

Longe vão os tempos em que a prisão funcionava apenas como um albergue onde se retinham pessoas, que teriam cometido crimes (ou em algumas épocas simplesmente por pedirem na via pública), sem direitos e sem qualquer tipo de condições. Com o evoluir das doutrinas europeias a prisão torna-se um meio legal de punição, de castigo, dos prevaricadores das normas instituídas, fazendo com que surjam novas preocupações sociais como o tratamento a que os presos eram sujeitos e o que fazer durante a sua estada para que os seus comportamentos fossem alterados, era o princípio embrionário da ressocialização. Assim, desponta um novo tempo com novas formas de disciplina e uma tímida atribuição de direitos aos presos.

Em termos histórico-legislativos a Comissão de Estudo e Debate da Reforma do Sistema Prisional (CEDERSP), no seu relatório, considera três importantes fases na evolução do sistema prisional: o Regulamento de 1901, a Reforma de 1936 e a nova Reforma de 1979. O Regulamento de 1901 rege a execução da pena de prisão, tendo como factor inovador o direccionar normativo para o preso, senão vejamos: a obrigatoriedade do trabalho como inibidor da ociosidade, o elencar dos deveres dos presos, a criação de tímidas condições para a sua instrução e o incutir da educação moral e religiosa (CEDERSP: 15). Acompanhando as novas exigências do cumprimento de penas enfatiza-se o incutir da regulamentação do trabalho prisional e a preocupação da readaptação social do delinquente.

---

<sup>21</sup> Decreto-Lei n.º 125/2007 de 27 de Abril.

<sup>22</sup> No sentido da consagração da figura jurídica do recluso.

Em Maio de 1936 é publicada legislação<sup>23</sup> que alude á Reforma da Organização Prisional. Neste diploma são já bem evidentes novas prioridades como, a tomada de medidas que adaptem as cadeias às novas exigências, a necessidade de serviços que garantam a execução das medidas de prisão, já com uma pretensão individualizada, com a criação de novas categorias profissionais. Destaca-se, em 1944, a criação de um novo órgão judicial, o TEP, com o intuito de tratar toda a matéria jurídica respeitante ao cumprimento de pena.

Num período pós 25 de Abril, fértil em transformações de vária ordem, com a assumpção da CRP de 1976 baseada nos princípios da DUDH, também a doutrina prisional é objecto de importantes alterações. É publicado o DL 265/79, que vem introduzir, legislando igualmente sobre a sua aplicação, novas dimensões a considerar como a situação jurídica do recluso, o quotidiano prisional, a finalidade da execução (que não se limita á manutenção do indivíduo em reclusão mas sim á sua recuperação para a vida em comunidade), a manutenção da segurança com a correspondente possibilidade (legislada) de utilização dos meios coercivos, entre outras. A dimensão trabalho deixa de ser equacionada como oposta á ociosidade em detrimento do alcançar da capacidade de exercício de uma actividade que permita ao recluso integrar-se no mercado de trabalho.

Em todas as mudanças até ao momento enunciadas é evidente a intenção do legislador na consagração dos direitos e liberdades, universalizando-os ao regime prisional, mas a realidade revela que, embora existam melhorias significativas, ainda se está longe da concretização plena das pretensões<sup>24</sup>, pois, para que tal missão seja levada a cabo com sucesso é necessário que a instituição prisional seja dotada com condições efectivas (materiais, humanas e instrumentos legais).

Em 2009, Portugal foi brindado com a reforma do DL 265/79, através da publicação da Lei 115/2009, que, na senda da tendência do tratamento dado ao suspeito/arguido no CP e CPP de 2007, veio vincar a consagração do recluso como sujeito da pena e não como objecto de uma sentença. Define pormenorizadamente os princípios orientadores da execução das penas, elenca os direitos e deveres dos reclusos, modifica as medidas flexibilizadoras<sup>25</sup>, elenca, igualmente, as infracções (art.ºs 103º e 104º) no espaço prisional dividindo-as em simples e graves, modifica as medidas disciplinares (art.º 105º, reduzindo os limites da duração do seu cumprimento) tornando-as mais suaves, determinando o modo como devem ser cumpridas desvirtuando a natureza das mesmas. Vem ainda atribuir ao recluso o direito de impugnação da medida disciplinar nos termos do art.º 114º e, estabelecer um prazo de prescrição processual (art.º 115º)

---

<sup>23</sup> Decreto-Lei n.º 26643 de 28 de Maio, citado no relatório da CEDERSP.

<sup>24</sup> Relatório da CEDERSP: 26, “*Também aqui se verificou, com esta Reforma, o habitual fosso que separa a teoria da prática, ou o direito legislado da sua aplicação efectiva: ...por falta de meios humanos e materiais para a implementar, e sobretudo, por falta de uma sistemática vontade política e administrativa de organizar adequadamente a execução da reforma.*”.

<sup>25</sup> Diminuindo as exigências e os requisitos dos seus critérios para a sua aplicação.

o que, com a falta de recursos a vários níveis com que se debatem os EP's, e a Administração Pública em geral, proporciona que os reclusos não sejam sequer ouvidos em tempo útil em sede de processo disciplinar. Posteriormente entrou em vigor o RGEF, DL n.º 51/2011 de 11 de Abril, que vem estabelecer, numa clara intenção de uniformização de procedimentos, quer as remissões da Lei 115/2009 quer a prossecução da vida diária de um EP.

Após breve resenha evolutiva do sistema prisional português, iremos concentrar a nossa atenção sobre o parque prisional. Conforme o disposto no artigo 8.º, n.º 2 da LOF, os EP's dividem-se em centrais, especiais e regionais, tendo, cada um deles, na sua estrutura orgânica um director e um conselho técnico.

O parque penitenciário português é composto por 49 EP's, distribuídos pelo território nacional, sendo classificados em termos de segurança (média, alta e especial) e, de complexidade de gestão (média e elevada)<sup>26</sup>. Em termos de empregabilidade importa destacar que para todo o exposto a DGRSP tem ao seu encargo 5627<sup>27</sup> funcionários sendo que, 76,5% destes (4309) pertencem ao Corpo da Guarda Prisional. Maioritariamente os elementos que integram esta força desempenham as suas funções nos EP's, (exceptuando, por exemplo, aqueles que se encontram afectos ao Grupo de Intervenção e Segurança Prisional - GISP, Centro de Estudos e Formação Penitenciária e DGRSP), estando portanto submetidos hierarquicamente á sua entidade máxima, o director do EP. No que concerne aos procedimentos de ingresso na carreira de GP aprez-nos referir que estes se concretizam nos termos do DL 174/93. Os candidatos são submetidos a um concurso de oposição onde, após a aprovação em todo um conjunto de provas<sup>28</sup> de carácter eliminatório, frequentam um curso de formação de aproximadamente seis meses. O referido curso compreende duas fases distintas e complementares, uma de cariz teórico, intercalada com visitas às estruturas da DGRSP, e outra com carácter mais prático, onde é realizado um período de estágio nos EP's. Posteriormente, os opositores aprovados, procedem, em função do seu posicionamento na classificação final do curso, às suas escolhas preferenciais de colocação em EP. Este procedimento origina que surjam deslocalizações frequentes dos GP's por força da inexistência de vagas nos EP's pretendidos e de afectações obrigatórias em EP's mais carenciados de efectivos.

Actualmente estão á responsabilidade da DGRSP<sup>29</sup>, 13490 reclusos, 94,3% homens e 5,7% mulheres (exceptuando 145 afectos a unidades psiquiátricas), sendo que 10710 se encontram em cumprimento de pena, 1952 a aguardar julgamento e 683 a aguardar trânsito em julgado. Quanto à lotação dos EP's constata-se, a sobrelotação geral na ordem dos 110,5% distribuída da seguinte forma: nos regionais (138,7% de ocupação), nos centrais (108,8%) e nos especiais, menos sobrecarregados, 71,6% de ocupação.

---

<sup>26</sup> Artigo 10.º da Lei 115/2009.

<sup>27</sup> Dados da DGRSP de 31 de Dezembro de 2011.

<sup>28</sup> Inspecção médica, entrevista e exame psicológico e provas de aptidão física e de conhecimentos.

<sup>29</sup> Dados da DGRSP de 30 de Junho de 2012.

## 2.2- O sistema prisional espanhol

Espanha é uma nação organizada administrativamente de modo diferente de Portugal. Embora submetida na sua totalidade aos imperativos constitucionais, é composta por comunidades e cidades autónomas (art.º 2º e 140º da Constituição Espanhola – CE - de 1978), detendo estas diferentes níveis de autonomia relativamente ao governo central. No entanto, o seu sistema prisional, tal como em Portugal, rege-se pelo princípio orientador da reeducação e reinserção social do recluso<sup>30</sup>, princípio que se encontra consagrado na CE (art.º 25 n.º2), na Lei Orgânica Geral Penitenciária (LOGP) e no Regulamento Penitenciário (RP). A prossecução deste objectivo principal pela tutela é materializada através do cumprimento de um tratamento penitenciário individualizado, no decurso da pena, e do garante do usufruto dos direitos nesse período temporal. Também o vector trabalho<sup>31</sup> é de extrema importância no processo de reinserção social do recluso.

Em termos de organização administrativa a condução das medidas privativas de liberdade e a administração da política prisional são da competência do Ministério do Interior que as concretiza através da Secretaria-Geral das Instituições Penitenciárias (SGIP), exceptuando a Catalunha que usufrui de delegação de competências em matéria prisional. A SGIP depende directamente da Administração Geral do Estado (AGE). Num plano funcional, a SGIP está estruturada em três níveis. Um primeiro onde tutela directamente a Unidade de Apoio (inspecção sanitária e coordenação de segurança) e o Organismo Autónomo de Trabalho Prisional e Formação para o Emprego. Num segundo nível contempla duas Direcções Gerais, a Direcção-Geral de Coordenação Territorial e do Meio Aberto a quem cabe, entre outras tarefas, a execução das medidas privativas de liberdade (semelhante á Direcção de Serviços da Execução das Medidas Privativas da Liberdade – DSEMP- portuguesa) e a Direcção-Geral de Gestão de Recursos a quem compete a gestão dos meios e recursos que permitam assegurar o quotidiano prisional. Num terceiro nível consideram-se os locais onde se aplicam as medidas e directrizes elencadas, os Centros Penitenciários e os Centros de Inserção Social (CIS). Por sua vez cada Centro Penitenciário (exceptuando os CIS que não têm área de segurança) tem uma estrutura própria, semelhante entre si, que considera um Director, assistido pelos responsáveis de cinco áreas distintas: a segurança, a gestão prisional, a saúde, o tratamento penitenciário e o economato.

No sistema prisional espanhol, tal como em Portugal (desde 2009), o tratamento penitenciário foca-se na individualização do recluso, ou seja, desde a sua afectação a um Centro Penitenciário

---

<sup>30</sup> Garantindo que este gozará na plenitude os seus direitos e liberdades fundamentais, exceptuando aqueles que decorram da sentença ou de sanções e medidas aplicadas durante o seu percurso prisional.

<sup>31</sup> LGOP, Artigo 26º - O trabalho será considerado como um direito e como um dever do recluso, sendo um elemento fundamental do tratamento (traduzido).

até aos regimes em que cumprirá pena serão sempre tidas em consideração as características<sup>32</sup> do recluso. Em Espanha, o sistema funciona de modo progressivo, com graus de afectação dos reclusos a regimes, que vão desde o regime fechado (1º grau) ao regime aberto (3º grau)<sup>33</sup>.

No final de 2011 o parque penitenciário espanhol considerava 67 Centros Penitenciários, 25 CIS, 2 unidades de mães (em Portugal estas unidades estão integradas nos EP's especiais), e 13 Unidades Dependentes (regime aberto). Todas estas unidades penitenciárias contemplavam uma população prisional de 73929 reclusos, 92% homens e 8% de mulheres (incluindo os que se encontram nos Centros Penitenciários catalães), estando 84% a cumprir pena e os restantes em prisão preventiva. Em termos de recursos humanos, a SGIP empregava 24004 funcionários incluindo 15652 (65%) afectos á área de segurança. No que respeita aos elementos afectos a esta área importa considerar algumas dimensões que os distinguem dos seus análogos portugueses.

Aludindo aos processos de acesso á profissão constatou-se que estes consistem num concurso de oposição para um determinado Centro Penitenciário (embora autorizado pela SGIP), neste caso para o Corpo de Ajudantes das Instituições Penitenciárias (CAIP), onde, após a prestação de todo um conjunto de provas e devido aproveitamento, é possível optar por um de três departamentos: as oficinas (funções administrativas), a área mista (funções no economato, contabilizando a produção do trabalho recluso, a supervisão da alimentação e do vestuário dos reclusos) e a segurança.

Quando se fala de vigilância e segurança em contexto prisional importa ter conhecimento das atribuições e dos meios legais á disposição para se desempenhar tais funções dentro da legalidade. Numa perspectiva normativa, e recordando que estes elementos se encontram sob a alçada da AGE, importa dizer que não fazem parte das Forças e Corpos de Segurança<sup>34</sup> (FCS), não podendo utilizar armas de fogo, nem executar custódias, recapturas e transferências no exterior do Centro Penitenciário, e detendo ainda, a impossibilidade de proceder á elaboração de processos internos. É da competência do pessoal de vigilância a manutenção da ordem interna do Centro Penitenciário, seguindo para tal as instruções do seu Director. Esta manutenção da ordem traduz-se na execução das seguintes medidas: a realização de contos periódicos, a observação dos reclusos, e as buscas e revistas. Estas medidas serão, como em Portugal, sempre realizadas tendo em consideração os princípios constitucionais da necessidade,

---

<sup>32</sup> Relatório da CEDERSP: 50, “...a personalidade e o historial individual, familiar, social e de delinquência do recluso, mas também a duração da pena ou medida de segurança, e o meio a que provavelmente regressará o recluso quando liberto.”

<sup>33</sup> RP, art. 100º a 105º.

<sup>34</sup> Conforme, a Lei Orgânica 2/1986 de 13 de Março das Forças e Corpos de Segurança de Espanha, elenca no seu artigo 9º, as FCS estão integradas pelo Corpo Nacional de Polícia (natureza civil) e pela Guarda Civil (natureza militar) ambas dependentes do Ministério do Interior. No seu artigo 2º é ainda referido que também se constituem FCS os Corpos de Polícia dependentes das Comunidades Autónomas e das Corporações Locais. Também no seu artigo 12º e no artigo 36º n.º 2º do RP é mencionado que a condução de reclusos (preventivos e condenados) ao exterior dos Centros Penitenciários (hospitais, julgamentos) é da competência da Guarda Civil.

proporcionalidade e adequação<sup>35</sup>. No exercício das suas funções, os elementos de vigilância, podem, perante situações imediatas que coloquem em causa a normalidade do Centro Penitenciário, recorrer á utilização dos meios coercivos, que será posteriormente escrutinada. A utilização dos meios coercivos encontra-se devidamente legislada no RP (art.º 72) que, igualmente, os elenca, a saber: o isolamento provisório, o uso da força física, as braçadeiras de borracha, os *sprays* neutralizantes e as algemas.

Na área da segurança existem duas vertentes, a vigilância 1 (V-1)<sup>36</sup> e a vigilância 2 (V-2)<sup>37</sup>. Quanto aos horários de trabalho, considerando que são um dos factores importantes de uma profissão, verifica-se a inexistência de uma escala de serviço universal (que varia em função do Centro Penitenciário a que se está afecto) mas sim de eventuais adaptações de dois modelos padrão<sup>38</sup>.

---

<sup>35</sup> RP art.º 64º a 71º.

<sup>36</sup> Onde os elementos afectos estão em contacto permanente com os reclusos realizando as suas tarefas nos módulos (alas), enfermarias, cozinhas etc, auferindo um vencimento líquido que rondará os 1800 €, valores para o início de carreira que variam consoante o Centro Penitenciário a que se está afecto.

<sup>37</sup> Onde os elementos afectos têm pouco contacto com os reclusos, como na entrega de encomendas, no exercício de funções nas comunicações e na portaria do CP, tendo um vencimento inferior, na ordem dos 300 €, relativamente aos elementos que constituem o V-1.

<sup>38</sup> Para os elementos V-1 consideram-se períodos de oito dias, onde trabalham 12 horas diurnas (8h-20h) nos dois primeiros, realizando no terceiro um período nocturno (20h-08h), sendo os restantes cinco dias para descanso. Para os elementos afectos ao V-2 o período a considerar é de seis dias, trabalhando estes os dois primeiros, com o horário de 08h-20h, e descansando os restantes quatro dias.

**Quadro 2.1 - Competências e principais diferenças funcionais entre os elementos de vigilância portugueses e espanhóis**

| <b>Estabelecimento Prisional<br/>(Guarda Prisional)</b>  | <b>Centro Penitenciário<br/>(Funcionário Penitenciário)</b>  |
|--|--|
| São legalmente FS <sup>39</sup> .  | Não pertencem às FCS.  |
| São funcionários públicos da DGRSP, podendo nos termos da Lei, ser transferidos para qualquer outro EP.  | São funcionários públicos, exclusivos do Centro Penitenciário a que se encontram afectos.  |
| Além de desempenharem funções no interior do EP, é da sua competência a realização de custódia de reclusos ao exterior e a captura dos que se encontrem ausentes ilegitimamente.   | Desempenham funções apenas no interior do Centro Penitenciário.  |
| Podem usar arma de fogo <sup>40</sup> .  | Não podem usar arma de fogo.   |
| Dois horários de trabalho padrão: um com 240 horas mensais (com trabalho nocturno), em média, e outro, apenas com trabalho diurno com uma média mensal de 200 horas. A partir de 7 horas diárias apenas recebem trabalho extraordinário até um terço do vencimento base. | Dois horários de trabalho padrão: um com 152 horas mensais (com trabalho nocturno), em média, e outro, apenas com trabalho diurno com uma média mensal de 120 horas. O tempo de trabalho é pago na totalidade. |
| Em início de carreira auferem, em média, 1100 euros líquidos.  | Em início de carreira auferem, em média, 1650 euros líquidos.  |
| Podem ouvir reclusos em auto de declarações e conduzir processos de inquérito disciplinar, se assim determinar o director.   | Não podem ouvir reclusos em auto de declarações nem conduzir processos de inquérito.   |
| Em caso de alteração da ordem no EP, que se preveja não poder ser contida pelos meios à disposição, será o GISP, a repor a mesma.  | Em caso de alteração da ordem no CP, que se preveja não poder ser contida pelos meios à disposição, será a Guarda Civil, a repor a mesma.  |
| Estão sob a tutela do Ministério da Justiça.   | Estão sob a tutela do Ministério do Interior.  |

<sup>39</sup> Embora o Corpo da Guarda Prisional (CGP não esteja consagrado como FS na LSI, apenas assim consta na LOSP, defendemos, por força das suas atribuições, que assim se deve considerar.

<sup>40</sup> Esta característica vem reforçar a ideia da nota anterior, embora seja determinada por DL e não por Lei. Guedes Valente reforça que o CGP, pode utilizar armas no desempenho profissional, sendo que ao nível da sua posse e uso pessoal e por força dos seus deveres especiais se sujeita aos requisitos dos demais cidadãos, excepto na concessão da licença.

### 3 – A FIGURA DO GUARDA PRISIONAL

#### 3.1 – Contexto de trabalho no sistema prisional português

O contexto de trabalho que se pretende retratar, perante o fim pretendido, é o de um EP. É do domínio comum afirmar, no mundo académico que se dedica à investigação na área prisional, nomeadamente em Portugal na Psicologia e, ao nível internacional nas diversas especialidades da Sociologia, que os GP's exercem uma das profissões mais arriscadas e desgastantes.

Nesta clarificação contextual caracterizaremos duas dimensões: a zona prisional e os restantes serviços de um EP. É sabido, e eventualmente indiscutível, que para os reclusos o GP representa/personifica, de muitas formas, porventura por ser ele que está imediata e constantemente presente em todos os momentos incluindo os menos fáceis de aceitar<sup>41</sup>, o fantasma da impotência, da penalização, da reclusão. Todo este processo decorre dentro de um espaço fechado, imperativamente limitado e com regras e normas rígidas, onde o GP lida directa e constantemente com as solicitações e frustrações dos reclusos. É assim um local onde o cidadão recluso, por força da privação de liberdade, tende a sentir-se frustrado, descontente e agressivo.

Somos obrigados a concordar com os investigadores<sup>42</sup> quando concluem que os GP's (aqueles que tem contacto directo com os reclusos no desempenho das suas funções) trabalham num ambiente fechado e hostil, vendo-se confrontados com regulares situações explosivas, entre reclusos, e contra si próprios, como ameaças, intimidações, agressões, e a possibilidade de motins e de sequestro<sup>43</sup>. Acresce a todo este rol de adversidades, por força do acesso generalizado e ilegal às novas tecnologias, a possibilidade do GP ser interpelado na rua, por ex-reclusos ou por amigos destes, ou seja, este quando sai de serviço continua a arcar com efeitos da sua profissão. Todo este contexto poderá ser inibitório, condicionador (mesmo que de forma inconsciente) de alguma actuação mais incisiva no desempenho das suas funções<sup>44</sup>.

É ainda de considerar a eventual possibilidade de utilização dos meios coercivos sobre os reclusos (sempre ponderando a proibição do excesso), pois estas situações facilmente se constituem, posteriormente, em quezílias pessoais pelo facto dos reclusos não conceberem que o GP naquele momento é simplesmente um instrumento do sistema que lhe impõe, de forma a

---

<sup>41</sup> Aquando da entrega ou execução de decisões e medidas agradáveis para os reclusos, outros funcionários disso se encarregarão.

<sup>42</sup> Coyle, Jewkes e Dore.

<sup>43</sup> Como aconteceu, em Novembro de 2006, no caso do E.P. Pinheiro da Cruz em que o sequestrado foi um padre e a situação foi resolvida pela GNR, por falta de competência legal da DGRSP.

<sup>44</sup> Nesse sentido, os operacionais das FSS, ao actuarem em operações mais delicadas ou em locais mais sensíveis, utilizam os chamados passa-montanhas, de forma a não condicionarem a sua actuação nem correrem o risco de ser visualizados. Nos serviços prisionais, ao contrário das outras FSS, foi determinada, a 23/12/10 pelo Director-Geral, a proibição da utilização de tal acessório.

fazer cessar ou inibir alguma infracção ou cometimento de um crime ou para cumprir alguma determinação superior, o uso daquele procedimento.

Quanto ao contexto de trabalho com o restante *staff* prisional, dizem-nos as boas práticas que os desempenhos devem ser efectuados conjuntamente e em harmonia tendo como fundamento e orientação as exigências da execução das medidas privativas de liberdade. No entanto, dada a conjuntura actual da máquina pública, no que concerne à falta de elementos e de recursos materiais, os restantes sectores de um EP não serão excepção. Como é previsível neste cenário, e acrescentando as inúmeras determinações diárias, imprevistas e de exigência instantânea, resultarão desempenhos improvisados visando apenas a realização do mínimo das necessidades diárias e imediatas. Ora, estes procedimentos involuntários agudizam a já existente instabilidade quotidiana da população reclusa de um EP catalisando, por vezes, situações latentes com desfechos imprevisíveis que, com um funcionamento normal e adequado não ocorreriam. Certamente que todas estas consequências colaterais, resultantes de imprevistos involuntários dos restantes sectores, serão sempre consubstanciadas em trabalho inesperado e adicional para os GP's. Acresce a todo este cenário a envolvente externa. A interacção com as instituições exteriores ao EP como, os Tribunais e as empresas de prestação de serviços (ao nível da alimentação e de serviços clínicos) é também potenciadora de gerar conflitos e tensões<sup>45</sup>.

### **3.2 – Atribuições, competências e especificidades**

Considerando o âmbito de actuação da actividade de SI, as características (Branco, 2010: 94-95) de que se deverá envolver a sua prossecução, e as atribuições do Corpo da Guarda Prisional (CGP), afigura-se-nos necessário tecer algumas considerações. Confrontados com a Permanência e Universalidade constata-se que o CGP se reveste com esta dimensão pois exerce as suas funções ininterruptamente efectivando-as por todo o território nacional preenchendo o princípio de territorialidade das FS (Valente, 2008:76); no que respeita à Unidade de Direcção, verifica-se no CGP uma situação particular<sup>46</sup>, ao considerar o seu espaço físico privilegiado de actuação (o espaço prisional) e o seu contexto funcional constata-se que, exercem a sua actividade sob a subordinação hierárquica do Director-Geral dos serviços prisionais e do director da Direcção de Serviços de Segurança (DSS), embora directamente estejam subordinados ao director do EP (que não pertence à carreira do CGP) onde estiverem afectos.

Contempla ainda a característica referente ao Respeito pelos Compromissos Internacionais ao actuar fora, cooperando, do espaço nacional, nas recentes formações em temáticas prisionais

---

<sup>45</sup> Por exemplo a imposição da presença do recluso em Tribunal no horário da sua visita, o facto de um recluso ser servido ou tratado por um funcionário(a) que já fez queixa dele com consequências no seu percurso prisional ou a não concessão de uma liberdade condicional.

<sup>46</sup> Embora Valente (2008: 87,88) defenda explicitamente que este requisito se encontra devidamente preenchido.

ministradas em Moçambique, Timor e Cabo Verde. Na dimensão Complementaridade Funcional o CGP, através da sua actuação em acções conjuntas<sup>47</sup> e na prestação de informação solicitada por outras FSS, vem satisfazer, igualmente, esta condição ao concorrer para o êxito da actividade. No que concerne ao Respeito pelo Princípio da Legalidade, também o CGP está vinculado, no seu desempenho, aos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade<sup>48</sup> utilizando apenas os procedimentos previstos na lei e respeitando a dignidade humana. O CGP envereda funcionalmente para garantir a liberdade democrática, a SI e os direitos dos cidadãos dentro do espaço do sistema prisional (Valente, 2008:52).

Chegados aqui, é legítimo afirmar que o CGP, na perspectiva da SI e do objectivo prioritário da DGRSP (a ressocialização do recluso) oscila entre dois papéis distintos e contraditórios. Por um lado, concorre material e funcionalmente como FS para a actividade de segurança interna (Valente 2008: 179) por outro, exige-se-lhe que contribua, por força do EPPCGP e da LOSP, activamente para a reinserção social do recluso. Se nos parece claro o primeiro papel, arriscando ir mais longe ao ambicionar a categoria de OPC de modo a maximizar procedimentos<sup>49</sup>, actuações e aprimorar os conhecimentos jurídico-legais contribuindo para uma melhoria objectiva do desempenho funcional, a sua articulação com o segundo, embora imperativo parece-nos, no contexto actual<sup>50</sup>, de difícil realização. Atendendo ao exposto, e perseguindo a DGRSP um objectivo tão nobre como a ressocialização do recluso, na situação actual do sistema prisional o que se exige ao CGP estará (desde logo pela natureza conflitual entre os seus papéis, pelos escassos recursos disponíveis e pelo aumento progressivo do volume de trabalho), em termos de execução, de eficácia e de eficiência, condenado ao insucesso.

Além das várias competências dos GP's, até agora reveladas, existem muitas outras consagradas e distribuídas por um leque jurídico, a saber, os Decretos-Lei n.º 174/93 e 51/2011

---

<sup>47</sup> PSP, GNR, Ministério Público – buscas, recapturas, realização de julgamentos e reconstituições de locais de crime.

<sup>48</sup> Por exemplo, na utilização dos meios coercivos - Artigo 94º n.º 2º da Lei 115/2007- Os meios coercivos apenas podem ser utilizados pelo tempo estritamente indispensável à realização do objectivo que visam alcançar, de acordo com os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

<sup>49</sup> Como, por exemplo, refere Valente, através da atribuição de competências que permitam a realização de medidas cautelares e de polícia bem como a elaboração de expediente (num âmbito específico e determinado) face a determinados ilícitos criminais nos termos do CPP.

<sup>50</sup> Perante o cenário actual, onde ocorre simultaneamente uma sobrelotação da população prisional e um défice claro da quantidade de pessoal de vigilância – por força do Decreto-Lei n.º 33/2001 o CGP contempla 5234 elementos, estando apenas afectos à DGRSP, actualmente, 4309 - (atente-se nas condições em são realizadas algumas diligências, em postos de segurança perimétrica desactivados em largos períodos do dia e na alteração das escalas de serviço aumentando consideravelmente os períodos de trabalho e desfalcando diversos sectores) que se esgotam em tarefas como, o cumprir de horários (ex. abertura e fecho de portas várias vezes por dia), a (por vezes impraticável) observação contínua dos reclusos, a assistência em refeitórios e pátios, a realização de diversos contos diários e de tarefas burocráticas intermináveis, imperativas e imediatas (não considerando situações imprevistas como deslocações a hospitais), e o esforço acrescido dos procedimentos extraordinários com reclusos em circunstâncias especiais (entrados, castigados, protegidos ou em greve de fome), é facilmente constatável, face ao desgaste existente e ao pouco tempo que resta no quotidiano diário, que se afigura difícil a preocupação e actuação, por parte destes profissionais, na vertente da ressocialização do recluso.

e a Lei 115/2009. De sublinhar, nas competências funcionais constantes no seu estatuto profissional, o acompanhamento e a custódia na condução de reclusos ao exterior do EP (e por inerência o uso da arma de fogo<sup>51</sup>), e o dever de captura e recondução ao EP de reclusos evadidos ou ausentes sem autorização.

Uma das mais significativas especificidades do GP é o facto de este exercer funções, anos a fio, em contacto directo e contínuo com os reclusos, num mesmo E.P. Esta especificidade implica, muitas das vezes o estabelecimento involuntário de relações informais entre o GP e os reclusos. Ora, como estes, no caso do EP Linhó<sup>52</sup>, além de pertencerem a uma faixa etária jovem, cumprem, em média, penas de 10 anos, todo este tempo passado em comum cria, inevitavelmente, laços informais. Com este contexto e com a exigência da participação nos processos de reinserção social do recluso é inevitável que ocorra, nos GP's, uma descaracterização funcional e um desgaste da sua vertente de autoridade. É neste ponto que ocorre um autêntico paradoxo, como conciliar as duas vertentes exigidas sem que uma anule a outra?

Confrontado com o contexto de trabalho descrito<sup>53</sup> e com as determinações legais que lhe atribuem esta ambiguidade de papéis<sup>54</sup>, como se pretende que o GP proceda? É constatável o surgimento de vários constrangimentos no desempenho das funções, nomeadamente numa acção mais musculada, pois o GP sabe que continuará a contactar directamente com o recluso visado, além de, por circunstâncias imperativas, poder ter que ser ele, no imediato, a prestar-lhe o primeiro auxílio (depois de uma situação de fortes tensões) acumulando este quadro com a pressão das exigências burocráticas imediatas numa situação desta natureza. A partir deste ponto estará certamente vedada, pelo menos para o recluso em causa e pelos que lhe sejam próximos, qualquer acção da parte do GP ou GP's envolvidos que vise actuar na dimensão reinserção.

Outra das especificidades a destacar é a orientação laboral. Dada a particular subordinação hierárquica, as orientações laborais, são únicas<sup>55</sup> por estabelecimento. Cada EP é dirigido por um director, e a corporação (na dependência do mesmo director) dirigida por um Chefe de Guardas, que determina consoante as orientações da tutela onde, regra geral, prevalecem as

---

<sup>51</sup> Artigo 24.º do Decreto-Lei 174/93.

<sup>52</sup> Rodrigues Lima (técnico especialista em edifícios prisionais), já na Reforma de 1936, defendia que os EP's centrais não deveriam ser destinados a populações jovens com problemas comportamentais e de difícil educação, ora perante o exposto e o aumento significativo de reclusos (jovens) ligados aos fenómenos da toxicodependência e da criminalidade violenta e organizada não se compreende a afectação de reclusos com este perfil ao EP em causa.

<sup>53</sup> No presente capítulo e na última nota da página anterior.

<sup>54</sup> Os imperativos legais obrigam, ingratamente, o GP a desempenhar, em simultâneo, um papel incoerente, pois se por um lado lhe exigem firmeza e isenção face à exigência da execução de medidas e sanções (das quais não se constituíram decisores) e responsabilidade pela segurança das instalações, por outro, também lhe exigem simpatia, atenção e flexibilidade quando actua na vertente de ressocialização.

<sup>55</sup> Em cada EP, face à sua estrutura física e à população prisional que se lhe encontra afecta, e às exigências entendidas como prioritárias, são emanadas directrizes laborais singulares.

necessidades dos outros sectores, negligenciando a dimensão segurança, e as tarefas que entende como prioritárias naquele dia. Entende-se que, numa instituição como um EP apenas é possível proceder à prossecução de todas as actividades, que visem, quer o seu normal funcionamento, quer directamente a reinserção do recluso, se no mesmo ocorrer um estágio seguro e equilibrado. Este quotidiano apenas é alcançado com práticas directas de prevenção<sup>56</sup>. No entanto, como se afirmou anteriormente, perante as prioridades de quem dirige, a conduta decorre em sentido oposto. É frequente os GP's, por determinação superior, serem "abandonados" nos seus sectores<sup>57</sup>, privilegiando a tutela o garante de serviços como, custódias ao exterior<sup>58</sup>, manutenção do funcionamento de espaços de ocupação de reclusos (oficinas, escolas, seminários, colóquios, acções e cursos de formação), visitas de advogados fora dos horários estabelecidos (também estas actividades se desenrolam sem o número mínimo – nem o desejado - de elementos de vigilância) e por vezes comemorações de vários âmbitos, chegando ao ponto de permitir que os pátios de recreio (local de maior concentração de reclusos) fiquem horas sem vigilância, quando já Moreira (1994: 75) afirmava que a presença de dois ou três guardas nesses locais era dissuasora da prática de ilícitos bem como, face a alterações à ordem, seriam estes os primeiros a intervir. Por força destas práticas e perante a ocorrência de algum tipo de desordem, não existe capacidade de estagnação nem minimização do dano (quando o ideal seria a sua não ocorrência – mas como é sabido a inexistência ou exiguidade de elementos de vigilância nos locais cria condições para que ocorram anomalias), permitindo a manutenção e agravamento do desacerto ao invés do seu reprimir de forma pronta, eficaz e eficiente, empreendendo-se apenas as acções possíveis até que cheguem reforços que permitam restabelecer a normalidade. Ainda assim entende-se, numa perspectiva geral, que é legítimo a quem dirige uma instituição desta natureza a pretensão primária de chegar ao final do dia com as tarefas diárias realizadas na totalidade, mas em que condições e a que custo?

Outra das particularidades com que se deparam os GP's consiste no que a Ministra da Justiça<sup>59</sup> intitulou como disfuncionalidades. É certo que é comum, a nível nacional, ver GP's a desempenharem tarefas (conforme determinação superior e na sequência das prioridades de quem dirige) que apenas com boa vontade e imaginação se enquadram nas competências legais. Assim, não considerando aqueles que exercem funções de motorista de directores de EP's e de responsáveis dos diversos sectores dos serviços centrais (mais de 50 elementos), os GP's vêm-se na "obrigatoriedade" de exercer funções como, condutores de tractores e de camiões de lixo,

---

<sup>56</sup> No sentido da acção que visa reduzir a frequência ou gravidade da prática ilícita.

<sup>57</sup> Por vezes em postos (como em Alas com mais de 100 reclusos) que por norma contemplam quatro elementos ficarem, em grande parte do dia, com dois e por vezes apenas um, e também na distribuição das refeições em refeitórios comuns ficam inúmeras vezes dois e três elementos onde deveriam estar no mínimo dez.

<sup>58</sup> Garantindo a presença, por vezes dispensável se solicitada, dos reclusos em julgamentos e consultas médicas.

<sup>59</sup> Em audição na AR, a 15 de Novembro de 2011

canalizadores, electricistas, pedreiros, telefonistas, mecânicos e pintores, não numa dimensão formativa<sup>60</sup>, mas sim de forma a colmatar lacunas do EP, economizando e garantindo a celeridade e prontidão da satisfação da necessidade mas contribuindo, concomitantemente, para o agravar das condições de trabalho gerais dos GP's.

Este tipo de práticas generalizado, não fomenta a uniformização de procedimentos pretendida e, além de quebrar continuamente as rotinas instituídas, deixa o GP sem qualquer tipo de argumentação perante o recluso (face às alterações originadas por este quotidiano), contribuindo para a quebra da sua legitimidade de actuação. Ao nível interno, a incoerência de actuação é de tal ordem que se constata, por parte das direcções dos EP's na aplicação do novo RGEP, uma atitude tão célere, tão imediata, nas questões que visam beneficiar o recluso<sup>61</sup> e tão heterogénea na questão de certas imposições que se preveja possam vir a provocar alguma resistência na sua aceitação<sup>62</sup>.

A acrescer ao enquadramento contextual realizado é também de destacar o ambiente nocivo para a saúde a que todos os funcionários prisionais (que trabalham nos EP's) estão sujeitos. Como é referido<sup>63</sup> os EP's são locais que se constituem como fomentadores de condições adversas à saúde, locais estes onde existem fortes probabilidades dos reclusos e funcionários contraírem doenças infecto-contagiosas.

Por último, e não menos importante, a especificidade do horário de trabalho. Como referido anteriormente o desempenho de funções destes profissionais é, tal como num hospital, de carácter ininterrupto. Ainda assim diz-nos, o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (art.º 132º n.º1) que compete à DGRSP a definição dos horários de trabalho, a portaria n.º 516/2007 (art.º n.º3º al. h) que compete ao director da DSS a elaboração e proposta das escalas de trabalho, e o Estatuto Profissional da Carreira do Corpo da Guarda Prisional que refere a condição do carácter permanente e obrigatório do serviço. Embora até ao presente, que se tenha conhecimento oficial, não exista qualquer horário de trabalho devidamente homologado para estes profissionais sabe-se, no entanto, que se encontra generalizada uma escala de 24 horas diárias de serviço<sup>64</sup>. Ora, uma escala desta natureza implica que um GP faça, em média,

---

<sup>60</sup> Artigo 2.º, n.º 2.º do Dec. -Lei 174/93 – "...pode ser atribuído ao pessoal do CGP, ..., o desempenho de actividades com carácter formativo, designadamente de monitor, de orientação de serviços ou sectores produtivos e de ocupação dos tempos de lazer dos reclusos.

<sup>61</sup> Como a concessão de mais tempo de visita, art.º 111º, actividade que os GP's se limitam a cumprir.

<sup>62</sup> Artigos 15.º n.º 3 e 34.º n.º 4 Utilização visível, pelo recluso, do cartão de identificação e, afixação, em cada cela, de inventário de equipamento existente.

<sup>63</sup> Relatório Sida em Meio Prisional, 2007, p. 9; VIH/Sida em meio Prisional – Região Norte, 2007 e p.i e Observatório Português dos Sistemas de Saúde, p. 2.

<sup>64</sup> Consiste em 24 horas ininterruptas de serviço – entenda-se disponível para o trabalho – seguidas de 48 horas de folga. Legalmente, artigo 3.º n.º 2 do Dec. -Lei 174/93, os sábados e domingos são considerados dias normais de trabalho.

240 horas de trabalho mensais<sup>65</sup>, sendo que, além das correspondentes 7 horas diárias, apenas lhe são pagas as excedentes até ao valor de um terço do seu vencimento base. Isto origina que não lhe sejam remuneradas por mês, em média, 50 horas de trabalho. É sabido que a Lei prevê a conversão do trabalho não remunerado em dias de folga, o que se afigura impraticável dada a falta de elementos existente.

## 4 – METODOLOGIA

### 4.1 – Definição da Amostra

Num trabalho científico desta natureza as opções metodológicas revelam-se fundamentais porquanto, perante o que nos propomos investigar e o que pretendemos efectivamente saber, existe todo um caminho que é concebido passo a passo. Somente com a construção progressiva desse percurso é possível cumprir uma série de procedimentos metodológicos que permitam produzir conhecimento com validade científica.

Como entende Freidson (*citado em Areosa e Carapinheiro, 2008: 84*), os desempenhos das funções inerentes às profissões são condicionados pelo contexto singular da organização (no presente caso um EP), onde esse desempenho tem lugar, e pelas representações sociais da profissão que esses mesmos indivíduos detêm. Contudo, se por um lado foram tecidas algumas considerações sobre o contexto funcional singular de um EP, embora como refere Lazarsfeld (1979: 35) “*Ninguna ciencia aborda su objecto específico en su plenitud concreta.*”, será, por ora, relevante determo-nos pela questão das representações sociais.

Não é tarefa fácil conceptualizar as representações sociais dada a transversalidade da sua aplicação nas variadas ciências sociais. Estas têm sido objecto de estudo científico por vários autores como Durkheim (por força da sua teoria da representação colectiva), Bourdieu e Moscovici. Também autores nacionais como Ferreira de Almeida se debruçaram sobre o tema. Moscovici, adepto da abordagem da escola de psicologia entende as representações sociais como “*...um conjunto de conceitos, proposições e explicações criado na vida quotidiana no decurso da comunicação interindividual. São o equivalente, na nossa sociedade, dos mitos e sistemas de crenças das sociedades tradicionais...*” (*citado em Vala: 2010, 458*) ou, de outra forma “*...como um sistema de valores, de noções de práticas relativas a objectos sociais, permitindo a estabilização do quadro de vida dos indivíduos e dos grupos, constituindo um instrumento de orientação da percepção e de elaboração de respostas, e contribuindo para a comunicação dos membros de um grupo ou de uma comunidade.*” (*citado em Inglez e outros: 1996, 143*); também Jodelet, sobre as representações sociais afirma “*...uma modalidade de*

---

<sup>65</sup> Sobre o assunto, já em 1971, Fernando Duarte ex. Director-Geral da DGRSP, afirmava “*...não são precisos quaisquer comentários para demonstrar a violência do sistema e a dureza da profissão.*” (Moreira, 1994: 79).

*conhecimento, socialmente elaborada e partilhada, com um objectivo prático e contribuindo para a construção de uma realidade comum a um conjunto social.” (citado em Vala: 2010, 458); ainda Ferreira de Almeida, sobre as representações sociais, explica que, “Representações por seu turno, são todo o tipo de avaliações cognitivas, de saberes, também estruturados, que se referem a realidades, processos, situações.” e, “No plano social, atravessam e dão forma às diferentes dimensões culturais da sociedade. No plano grupal e individual, constituem sistemas de disposições interiorizadas pelos actores, sintetizam as suas experiências passadas ao mesmo tempo que lhes guiam e justificam comportamentos e estratégias.” (Almeida: 1994, 177).*

Não é pretensão deste estudo discorrer aprofundadamente sobre representações, pelo que, perante as citações apresentadas, e considerando a aplicação pretendida, entende-se as representações sociais como quadros de informação, de conhecimento, sedimentados, socialmente construídos e partilhados, que permitem ao indivíduo perceber e relacionar-se com a sua envolvente, nas suas diversas dimensões, permitindo-lhe a sua compreensão, a realização de escolhas e a condução das suas acções. Por outras palavras são as representações sociais que fornecem ao indivíduo a forma de perceber e actuar na sociedade. No entanto, as representações sociais são dinâmicas e únicas, no que diz respeito ao grupo a que se faz referência, pois são partilha exclusiva desse grupo remetendo para a possibilidade de coexistência de diferentes representações em diferentes grupos sobre um mesmo objecto social “... as representações sociais são um produto das interacções e dos fenómenos de comunicação no interior de um grupo social, reflectindo a situação desse grupo, os seus projectos, problemas e estratégias e as suas relações com outros grupos.” (Moscovici, citado em Vala: 2010, 462).

Ao considerarmos que as representações são em simultâneo um produto e um guião de actuação e condutas para os indivíduos de um determinado grupo podemos concluir que estas influenciam os seus comportamentos. Ora, perante o que nos propomos estudar, afigura-se pertinente a utilização deste conceito, de modo a aferir quais as representações sociais destes profissionais, as suas opiniões, tentando perceber como é influenciada a sua construção.

Debruçando-nos sobre aspectos mais técnicos procedeu-se assim, numa fase inicial, à realização de todo um trabalho exploratório desde a pesquisa bibliográfica, que permitiu situarmo-nos no plano das representações sociais, passando pela contextualização da doutrina prisional, através do contacto com diversos autores por intermédio da consulta de estudos empíricos, legislação, e monografias, até à observação directa no terreno. A necessidade deste último procedimento resulta da complexidade da instituição em causa, por força da heterogeneidade sectorial, funcional e do grupo alvo, implicando uma profunda análise que se consubstanciou numa observação<sup>66</sup> (proporcionada pelo facto do investigador trabalhar na

---

<sup>66</sup> “Nos aspectos práticos, é só no convívio com o quotidiano cultural que se obtêm os elementos que constituem um facto, que separam um fenómeno de outro, e definem a estrutura e o processo específicos daquilo que constitui a vida social dum grupo.” (Raúl Iturra em Madureira Pinto, 2005: 157).

instituição<sup>67</sup>), o que permitiu, entre outros factos, perceber as dinâmicas laborais entre e intra sectores e consolidarmo-nos contextualmente. Ultrapassada esta etapa reforçámos a nossa questão de partida “*Existe relação entre as representações sociais dos GP’s do EP Linhó e a sua satisfação com a profissão?*”.

Chegados a este ponto, perante o nosso objectivo e o universo alvo, foi-nos permitido seleccionar o método de recolha de informação. A opção traduziu-se pela utilização do inquérito por questionário, ferramenta que se consubstancia num procedimento analítico que visa a recolha sistemática de informação sobre um conjunto extenso de indivíduos. A nossa preferência deteve-se, assim, pela análise quantitativa pois, como refere Ragin (1994: 133), esta permite-nos identificar regularidades e relações, testar teorias, e cria a possibilidade de realizar previsões. Uma vez que a nossa questão de partida encontra resposta provisória em mais do que uma hipótese, procedemos à formulação de uma panóplia hipotética que nos pareceu pertinente, orientados pelo princípio de Quivy e Campenhoudt (2005), em que as hipóteses de investigação, se devem suportar no produto resultante de toda a fase exploratória.

Perante o exposto passemos à apresentação das hipóteses de investigação que nos permitirão obter respostas à nossa questão de partida:

**H1** – Será que os GP’s detêm diferentes representações da sua profissão?

**H2** – Será que a satisfação com a profissão é diferente entre os GP’s?

**H3** – Será que existe relação entre a categoria profissional dos GP’s e as suas representações profissionais?

No caso concreto da nossa investigação, referindo-nos ao objecto de estudo, não se coloca o problema da amostra e da sua conseqüente representatividade, pois foi alcançada a possibilidade de se poder inquirir a totalidade dos indivíduos que constituem o nosso universo alvo, a corporação de GP’s do EP Linhó.

Este universo é composto por 156 indivíduos. No entanto, por força de diversas particularidades<sup>68</sup>, apenas estarão disponíveis para a realização do inquérito por questionário, sensivelmente, 128 indivíduos. É um universo alvo com uma distribuição desequilibrada, face à variável género, com menos de 5% de indivíduos do sexo feminino (7 em termos absolutos), referente ao total de 156. Quanto às categorias profissionais apraz-nos referir que existem 1 Chefe de Guardas, 6 Subchefes Principais, 7 Subchefes, 43 Guardas Principais e 99 Guardas.

---

<sup>67</sup> Esta tarefa revelou-se de elevada dificuldade, pois implicou um grande esforço de distanciamento, de forma a ser possível descrever o contexto institucional e funcional do EP Linhó de forma objectiva.

<sup>68</sup> Como faltas por doença e férias, transferências provisórias e licenças sem vencimento.

No que respeita aos indivíduos do sexo feminino importa referir que existem dois com categorias de chefia sendo os restantes Guardas. Nos indivíduos do sexo masculino existem apenas 12 com categorias de chefia. Por força de requisitos de ingresso na carreira<sup>69</sup> a nossa variável Idade, foi agregada em quatro categorias compreendidas entre os 25 e os mais de 50 anos. Também na variável Categoria Profissional entendemos agregar as três categorias de chefia visto o seu total corresponder a menos de 10% do nosso universo.

## **4.2 – Instrumentos do Trabalho de Campo**

Como referido anteriormente o nosso instrumento de recolha de informação (dados) é o inquérito por questionário. Numa perspetiva sociológica, o inquérito por questionário tem como objectivo a uniformização da informação obtida, a verificação das hipóteses teóricas e a análise de eventuais correlações que estas venham a sugerir. Os dados obtidos são susceptíveis de serem comparados. Trata-se, como já foi mencionado, de um método de análise extensiva, que permite generalizar resultados para a população em estudo, desde que baseados em amostragens aleatórias, embora não permita uma análise em profundidade. Apresenta como vantagens, uma maior sistematização, maior simplicidade de análise, maior rapidez na recolha e análise dos dados e um menor custo relativamente a outras técnicas. Como desvantagens salienta-se a dificuldade na sua concepção, eventuais taxas elevadas de não-respostas, e o correr o risco de as questões colocadas serem interpretadas de diferente forma, do que o pretendido, pelo inquirido. Como pretendemos aferir percepções e relações, as questões colocadas são maioritariamente fechadas (o inquirido opta por um leque de respostas tipificado, excepto em duas questões onde lhe são pedidos os principais motivos de Insatisfação e de Satisfação na profissão) e em forma de escala, pois é nossa pretensão classificar as respostas consoante a respectiva intensidade.

Atendendo à forma técnica o nosso inquérito por questionário é constituído por três partes consubstanciando dez questões. Seguindo a metodologia de Quivy e Campenhoudt (2005), ultrapassadas que estão as etapas das hipóteses e dos conceitos, entraremos no campo das dimensões. A cada parte do nosso inquérito corresponde uma dimensão, a saber, uma primeira onde são colocadas questões, consubstanciando-se como variáveis independentes, que visam revelar as características sociográficas do nosso universo tais como: a idade, o género, o estado civil, as habilitações literárias, a categoria profissional e o tempo de serviço na carreira. Uma segunda dimensão onde se pretende captar a percepção dos indivíduos em determinados aspectos da sua profissão, por intermédio de um conjunto de indicadores (ambicionando a emersão das suas representações) como, a notoriedade e a valorização sociais, a valorização funcional pelos seus dirigentes e pelo restante *staff*, a responsabilidade das tarefas, a auto-

---

<sup>69</sup> OS GP's têm que ter completado 21 anos à data da candidatura e o último concurso foi em 2007.

confiança e o reconhecimento do seu trabalho, e a confiança no restante *staff*. Por fim uma terceira dimensão, que juntamente com a segunda constituem as nossas variáveis dependentes, onde se solicita aos indivíduos que se posicionem relativamente à sua satisfação com a profissão.

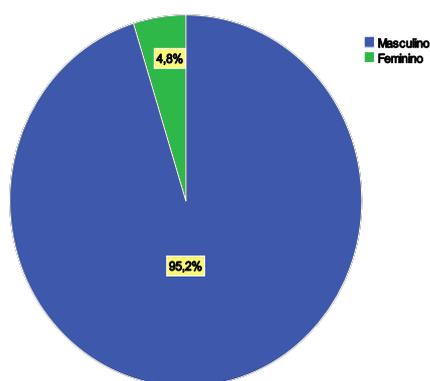
**Quadro 4.1 – Dimensões, Indicadores e Variáveis**

| <b>Dimensões</b>              | <b>Indicadores</b> | <b>Variáveis</b>   |   |
|-------------------------------|--------------------|--|---|
| Características Sociográficas | Pessoais           | Género   | Idade   |
|                               | Institucionais     | Estado Civil<br>Categoria Profissional   | Habilitações Literárias<br>Tempo de Serviço   |
| Percepções Profissionais      | Institucional      | Funções valorizadas pelos superiores hierárquicos  | Funções valorizadas pelo restante <i>staff</i>  |
|                               | Social             | Actividade de notoriedade social   | Actividade valorizada socialmente   |
|                               | Confiança          | Actividade com falta de confiança e reconhecimento<br><br>Elevado compromisso profissional | Divergências, rupturas e falta de confiança em relação ao restante <i>staff</i><br><br>Elevado grau de responsabilidade |
| Níveis de Satisfação          | Profissional       | Grau de satisfação com a profissão<br><br>Motivo principal de Insatisfação                 | Motivo principal de Satisfação  |

## 5 – RESULTADOS DO TRABALHO DE CAMPO

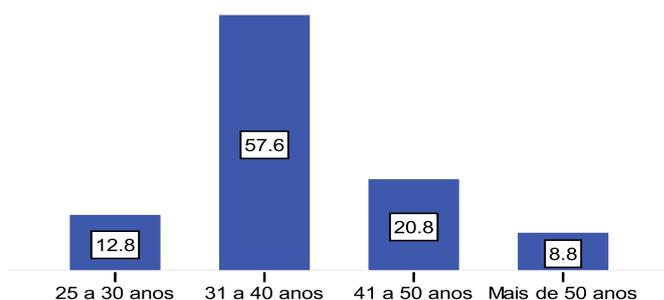
De modo a possibilitar um conhecimento melhor sobre os inquiridos (aqueles que foi possível inquirir e não a totalidade da corporação-universo) e objectivando uma análise mais específica proceder-se-á à sua caracterização.

**Figura 5.1 - Género**



No que concerne à distribuição por género constata-se que a maioria dos inquiridos são do género masculino enquanto os restantes 4,8% (6) pertencem ao género feminino.

**Figura 5.2 – Idade**



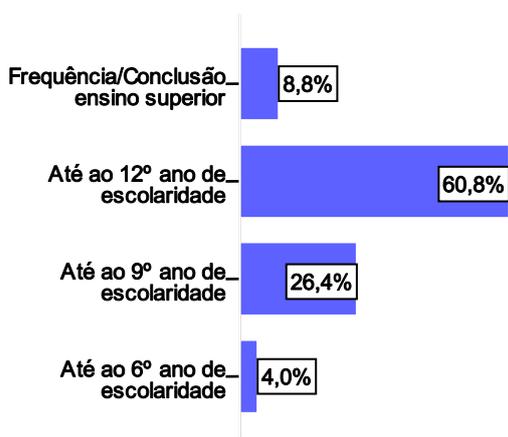
Em relação à idade dos inquiridos verifica-se que 71,4% tem entre 25 e 40 anos, 20,8 % têm entre 40 e 50 anos e os restantes têm mais de 50 anos.

Analisando o estado civil dos inquiridos apurou-se que 26,4% são solteiros, que 56% são casados, que 10,4% vivem em união de facto e que os restantes declararam outro viver num outro estado<sup>70</sup>. Sobre a composição das categorias profissionais dos inquiridos constatou-se que aproximadamente 70% são Guardas, 25,6% são Guardas Principais e que apenas 4,8% pertencem à categoria das chefias<sup>71</sup>.

<sup>70</sup> Consultar anexo pág. II

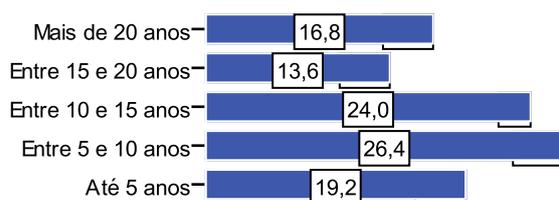
<sup>71</sup> Consultar anexo pág. II.

**Figura 5.3 – Habilitações Literárias**



Fazendo alusão às habilitações literárias dos inquiridos aproximadamente 61% afirmou ter estudado até ao 12º ano de escolaridade, 26,4% até ao 9º ano de escolaridade, 8,8% declararam frequentar ou ter concluído o ensino superior enquanto apenas 4% disse ter estudado até ao 6º ano de escolaridade.

**Figura 5.4 – Tempo de serviço na carreira de GP**



Quanto ao tempo de serviço na carreira de GP 30,4% dos inquiridos referiram ter mais de 15 anos de serviço, aproximadamente metade (50,4%) afirmaram ter entre 5 e 15 anos de serviço e os restantes 19,2% disseram ter até 5 anos de serviço.

Tendo sido apresentada uma caracterização global dos inquiridos passaremos à análise das suas representações sociais sobre a profissão. Neste aspecto a nossa pesquisa consubstanciou-se na criação de oito afirmações sendo solicitado aos inquiridos que se pronunciassem quanto ao nível de concordância que atribuiriam a cada uma delas<sup>72</sup>.

Perante as respostas obtidas (Quadro 5.1) importa tecer algumas linhas analisando em mais pormenor aquelas que se evidenciam. Sobre a primeira afirmação “ *A actividade...social.*” apraz-nos dizer que 43,2% dos inquiridos apresentam concordância (16,8% concordam totalmente) enquanto 36,8% discordam não denunciando grande discrepância entre os inquiridos sobre este aspecto. No que respeita à segunda afirmação “ *As funções...sociedade.*” verificou-se que 66,4% dos inquiridos discorda (17,6% discorda totalmente) enquanto apenas 20% mostram posição favorável.

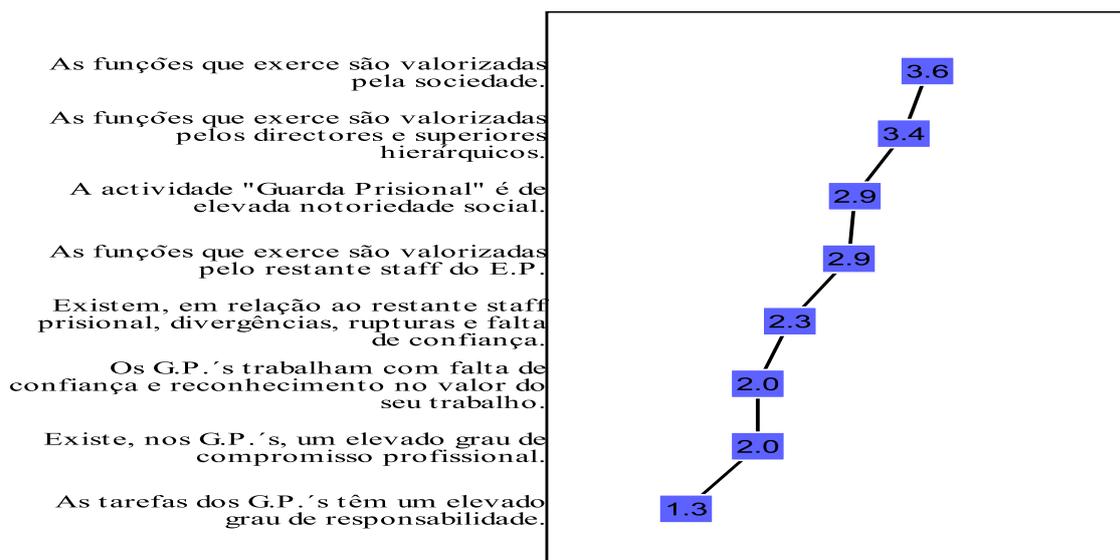
<sup>72</sup> De acordo com a seguinte escala de Likert : 1-Concordo totalmente; 2-Concordo; 3- Não concordo nem discordo; 4- Discordo; 5-Discordo totalmente.

**Quadro 5.1 - Nível de concordância sobre as representações da profissão**

|   | Concordo totalmente |              | Concordo |              | Não concordo nem discordo |       | Discordo |              | Discordo totalmente |              | Total |        |
|---|---------------------|--------------|----------|--------------|---------------------------|-------|----------|--------------|---------------------|--------------|-------|--------|
|   | N                   |              | N        |              | N                         |       | N        |              | N                   |              | N     |        |
| A actividade "Guarda Prisional" é de elevada notoriedade social.                              | 21                  | 16,8%        | 33       | 26,4%        | 25                        | 20,0% | 27       | 21,6%        | 19                  | 15,2%        | 125   | 100,0% |
| As funções que exerce são valorizadas pela sociedade.   | 4                   | 3,2%         | 21       | 16,8%        | 17                        | 13,6% | 61       | <b>48,8%</b> | 22                  | <b>17,6%</b> | 125   | 100,0% |
| As funções que exerce são valorizadas pelos directores e superiores hierárquicos.             | 4                   | 3,2%         | 26       | 20,8%        | 31                        | 24,8% | 46       | <b>36,8%</b> | 18                  | <b>14,4%</b> | 125   | 100,0% |
| As tarefas dos G.P.'s têm um elevado grau de responsabilidade.                                | 86                  | <b>68,8%</b> | 38       | <b>30,4%</b> | 1                         | ,8%   | 0        | ,0%          | 0                   | ,0%          | 125   | 100,0% |
| As funções que exerce são valorizadas pelo restante staff do E.P.                             | 9                   | 7,2%         | 40       | 32,0%        | 42                        | 33,6% | 27       | 21,6%        | 7                   | 5,6%         | 125   | 100,0% |
| Os G.P.'s trabalham com falta de confiança e reconhecimento no valor do seu trabalho.         | 46                  | <b>36,8%</b> | 50       | <b>40,0%</b> | 14                        | 11,2% | 13       | 10,4%        | 2                   | 1,6%         | 125   | 100,0% |
| Existe, nos G.P.'s, um elevado grau de compromisso profissional.                              | 35                  | <b>28,0%</b> | 63       | <b>50,4%</b> | 21                        | 16,8% | 4        | 3,2%         | 2                   | 1,6%         | 125   | 100,0% |
| Existem, em relação ao restante staff prisional, divergências, rupturas e falta de confiança. | 18                  | <b>14,4%</b> | 65       | <b>52,0%</b> | 30                        | 24,0% | 10       | 8,0%         | 2                   | 1,6%         | 125   | 100,0% |

Na afirmação “*As funções...hierárquicos.*” constatou-se que mais de metade dos inquiridos (51,2%) acha que as suas funções não são valorizadas pelos seus superiores, ao invés, 24% acham o contrário e aproximadamente 25% não concordam nem discordam. Quanto à afirmação “*As tarefas...responsabilidade.*” surge uma quase homogeneidade total com concordância (68,8% concorda totalmente e 30,4% apenas concorda) no valor de 99,2% o que denota uma representação quase absoluta sobre a vertente funcional da profissão. Referindo-nos à quinta afirmação “*As funções...staff do E.P.*” apresenta-se-nos uma concordância distribuída da seguinte forma: 39,2% no mínimo concordam, 33,6% não concordam nem discordam sendo que os restantes discordam. Na afirmação seguinte “*Os G.P.'s...trabalho.*” somos confrontados com uma maioria no nível de concordância pois 76,8% dos inquiridos, no mínimo, concordam o que pode ser revelador de que algo está menos bem a nível institucional. Na sétima afirmação “*Existe,...profissional.*” volta a existir uma forte concordância positiva ao constatarmos que 78,4% dos inquiridos é favorável e apenas 4,8% são desfavoráveis, evidenciando uma forte consciência colectiva da importância do comprometimento profissional. Sobre a última afirmação “*Existem,...confiança.*” verifica-se que a maioria 66,4%, no mínimo concorda (14,4% concorda totalmente), 24% não concorda nem discorda e apenas 9,6% discordam, o que revela, tal como na análise da sexta afirmação, de que algo estará menos bem ao nível institucional.

**Figura 5.5 – Nível médio de concordância sobre as representações**



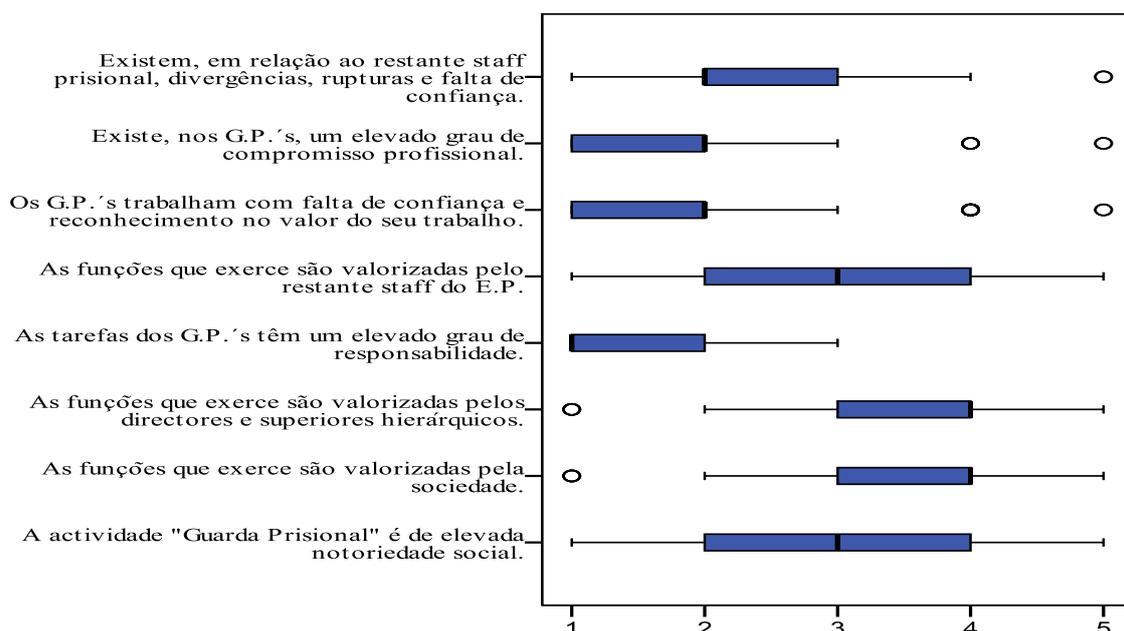
Considerando a nossa escala de Likert importa revelar a média das respostas dos inquiridos relativamente às afirmações por nós elaboradas. Verifica-se que existem quatro médias acima do centro da escala (valor 3), duas aproximadamente no seu centro e as restantes abaixo desse mesmo centro.

Em termos médios constata-se que a afirmação a que os inquiridos atribuem menor concordância é “*As funções...sociedade.*” (3,6) seguida de “*As funções...hierárquicos.*” (3,4) o que pode denotar uma percepção negativa da profissão face à sociedade e à própria instituição a que pertencem.

As afirmações a que os inquiridos atribuíram, em níveis médios, maior concordância foram “*As tarefas...responsabilidade*” (1,3), “*Existe,..profissional*” (2) demonstrando quase inequivocamente uma forte representação funcional positiva. Também as afirmações “*Os G.P.'s...trabalho*” e “*Existem...confiança*” foram alvo de forte concordância por parte dos inquiridos, em níveis médios 2 e 2,3 respectivamente, o que faz transparecer uma consciência negativa ao nível institucional, mais concretamente sobre o que os outros funcionários entendem sobre o papel profissional dos inquiridos.

Sobre as restantes afirmações, “*A actividade...social.*” e “*As funções...EP.*”, com níveis médios de concordância idênticos (2,9), importa referir que, tal como é constatável no Quadro 5.1, são as afirmações onde os inquiridos mais se dividem na concordância não evidenciando uma posição mais homogênea sobre as mesmas, não revelando uma tendência posicional.

**Figura 5.6 – Distribuição dos inquiridos perante as representações**



Analisando as “caixas de bigodes” (que se revelam particularmente úteis para a comparação de duas ou mais distribuições) verifica-se desde logo, continuando o raciocínio do último parágrafo, que existe uma distribuição uniforme e praticamente idêntica nas afirmações “*A actividade...social.*” e “*As funções...EP.*” com 50% dos inquiridos a posicionarem-se, em termos médios, com opinião entre concordo e discordo.

Na afirmação “*As tarefas...responsabilidade.*” constata-se claramente o posicionamento dos inquiridos, em média 50% no valor 1 (concordo totalmente) e a quase totalidade dos restantes até ao valor 2 (concordo). Quanto à distribuição dos inquiridos pelas afirmações “*Existe,...profissional.*” e “*Os G.P.'s...trabalho.*” é visível que, em ambas, 50% dos inquiridos se posicionam, em termos médios, entre *concordo* e *concordo totalmente* enquanto a maioria dos restantes se coloca até *não concordo nem discordo*.

Sobre as afirmações “*As funções...hierárquicos.*” e “*As funções...sociedade.*” podemos afirmar que, em termos médios, 50% dos inquiridos se colocam entre *discordo* e *discordo totalmente* enquanto os restantes vão maioritariamente até *concordo*. No que concerne à afirmação “*Existem,...confiança.*” verifica-se que 50% dos inquiridos se posicionam, em termos médios, entre *concordo totalmente* e *concordo* enquanto os outros 50% se distribuem na sua maioria até *discordo*.

A informação obtida neste conjunto de análises é indispensável ao nosso estudo mas esta apresenta-se-nos algo dispersa (em 8 afirmações), tornando-se de difícil tratamento aquando de eventuais relações com outras variáveis. Deste modo para contrariar este *handicap* aplicou-se um método estatístico, que nos permite transformar este pequeno conjunto de 8 variáveis iniciais correlacionadas entre si num conjunto de menor número de variáveis (mas que não se correlacionam entre si), denominado ACP (Análise de Componentes Principais).

É-nos assim permitido identificar as dimensões que estruturaram as respostas dos inquiridos a partir de uma análise de interdependências entre os diferentes aspectos seleccionados.

### Quadro 5.2 – Comunalidades extraídas

|   | Inicial | Extraída           |
|---|---------|--------------------|
| A actividade "Guarda Prisional" é de elevada notoriedade social.                              | 1,000   | ,487 <sup>73</sup> |
| As funções que exerce são valorizadas pela sociedade.   | 1,000   | ,565               |
| As funções que exerce são valorizadas pelos directores e superiores hierárquicos.             | 1,000   | ,702               |
| As tarefas dos G.P. ´s têm um elevado grau de responsabilidade.                               | 1,000   | ,631               |
| As funções que exerce são valorizadas pelo restante staff do E.P.                             | 1,000   | ,577               |
| Os G.P. ´s trabalham com falta de confiança e reconhecimento no valor do seu trabalho.        | 1,000   | ,694               |
| Existe, nos G.P. ´s, um elevado grau de compromisso profissional.                             | 1,000   | ,590               |
| Existem, em relação ao restante staff prisional, divergências, rupturas e falta de confiança. | 1,000   | ,763               |

Após analisar o nível de concordância dos inquiridos na amostra, procedeu-se á análise de interdependência. Objectivando identificar as várias dimensões, susceptíveis de agregar características mais ou menos semelhantes no que se refere às representações da profissão. Foram deste modo extraídas três componentes, que combinam os diferentes aspectos pelos inquiridos avaliados. A Figura 5.7 permite identificar quais as afirmações e o seu contributo para cada uma das três componentes extraídas (são estas – as componentes principais – calculadas por ordem decrescente de importância, em que, a primeira explica a máxima variância dos dados, a segunda a máxima variância ainda não explicada pela primeira e assim sucessivamente).

<sup>73</sup> No Quadro 5.2 estão as comunalidades, resultantes da abordagem da ACP. Na coluna das comunalidades extraídas verificamos que apenas existe uma com valor inferior a 0,5 (0,487, no entanto dada a sua proximidade numérica com este valor optámos pela sua manutenção) o que significa que todas as variáveis analisadas contribuem significativamente para a análise. Outras explicações técnicas sobre procedimentos encontram-se em anexo a págs. III.

**Figura 5.7 – Diferentes dimensões das representações sobre a profissão<sup>74</sup>**

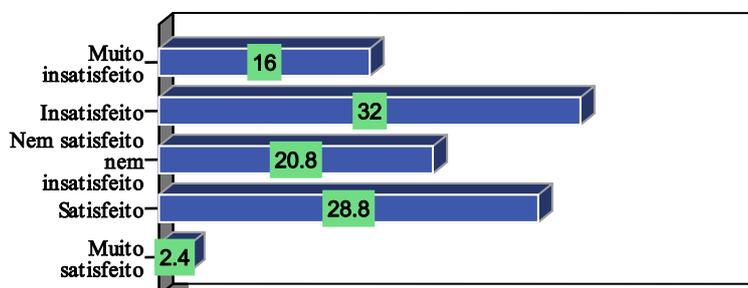
| Representações  | Componentes |                |             |
|---|-------------|----------------|-------------|
|   | Externas    | Institucionais | Funcionais  |
| As funções que exerce são valorizadas pelos directores e superiores hierárquicos.             | <b>,822</b> | -,084          | -,140       |
| As funções que exerce são valorizadas pelo restante staff do E.P.                             | <b>,756</b> | -,037          | ,068        |
| As funções que exerce são valorizadas pela sociedade.   | <b>,721</b> | -,193          | ,088        |
| A actividade "Guarda Prisional" é de elevada notoriedade social.                              | <b>,599</b> | -,192          | ,303        |
| Existem, em relação ao restante staff prisional, divergências, rupturas e falta de confiança. | -,106       | <b>,858</b>    | -,122       |
| Os G.P. ´s trabalham com falta de confiança e reconhecimento no valor do seu trabalho.        | -,192       | <b>,809</b>    | ,057        |
| As tarefas dos G.P. ´s têm um elevado grau de responsabilidade.                               | ,011        | ,114           | <b>,786</b> |
| Existe, nos G.P. ´s, um elevado grau de compromisso profissional.                             | ,105        | -,176          | <b>,741</b> |
| <b>Variância explicada</b>  | 32,82%      | 15,4%          | 14,4%       |

Observando os diversos itens em análise e o lugar por estes ocupados, verificam-se pesos significativos (na primeira componente 32,82% de variância explicada, na segunda 15,4% e na terceira 14,4%)<sup>75</sup>. Em função dos itens com peso preponderante em cada uma das três componentes conclui-se pela existência de três dimensões tematicamente distintas: **representações Externas, Institucionais e Funcionais.**

<sup>74</sup> Sobre este ponto os outputs estatísticos encontram-se em anexo nas págs. III e IV.

<sup>75</sup> As três componentes extraídas explicam, só por si, cerca de 62,62% da variância total das variáveis em análise.

**Figura 5.8 - Grau de satisfação com a profissão**



Continuando com a nossa análise, sobre os resultados obtidos, entramos na vertente intitulada *satisfação com a profissão* onde foi solicitado aos inquiridos que nos dissessem, em termos gerais, qual o seu grau de satisfação com a profissão<sup>76</sup>.

Constatamos, conforme Figura 5.8, que 16% dos inquiridos se encontram *muito insatisfeitos*, 32% *insatisfeitos*, 28,8% *satisfeitos*, 20,8% *nem satisfeitos nem insatisfeitos* e os restantes 2,4% *muito satisfeitos*<sup>77</sup>. É perceptível que quase metade dos inquiridos se encontram, no mínimo insatisfeitos (48%) contra 31,2% de satisfeitos. De realçar a elevada percentagem (20,8%) de inquiridos que declarou neutralidade no posicionamento da satisfação com a profissão.

**Quadro 5.3 – Grau de satisfação com a profissão/Tempo de serviço na carreira**

|  |                    | Grau de satisfação |               |         |
|--|--------------------|--------------------|---------------|---------|
|  |                    | Satisfeitos        | Insatisfeitos | Neutros |
| Tempo de serviço na carreira de Guarda Prisional | Até 5 anos         | 58,3%              | 20,8%         | 20,8%   |
|  | Entre 5 e 10 anos  | 12,1%              | 63,6%         | 24,2%   |
|  | Entre 10 e 15 anos | 30,0%              | 53,3%         | 16,7%   |
|  | Entre 15 e 20 anos | 29,4%              | 58,8%         | 11,8%   |
|  | Mais de 20 anos    | 33,3%              | 38,1%         | 28,6%   |

Observando o Quadro 5.3 verifica-se que a única categoria de tempo de serviço onde existem mais inquiridos *satisfeitos* do que *insatisfeitos* é a de “Até 5 anos”. Quanto aos *insatisfeitos* constata-se que predominam nas categorias “Entre 5 e 10 anos” e “Entre 15 e 20 anos”, com percentagens de 63,3 e 58,8 respectivamente.

<sup>76</sup> De acordo com a seguinte escala de Likert : 1-Muito satisfeito; 2-Satisfeito; 3- Nem satisfeito nem insatisfeito; 4- Insatisfeito; 5- Muito insatisfeito.

<sup>77</sup> Para melhor tratamento e interpretação procedemos à agregação dos dados conforme explicação em anexo na pág. V.

### Quadro 5.4 – Grau de satisfação/Caracterização sociográfica

|                         |                                       | Satisfeitos  | Insatisfeitos | Neutros |
|-------------------------|---------------------------------------|--------------|---------------|---------|
| Sexo                    | Masculino                             | 32,8%        | 45,4%         | 21,8%   |
|                         | Feminino                              | ,0%          | <b>100,0%</b> | ,0%     |
| Idade                   | 25 a 30 anos                          | <b>62,5%</b> | 12,5%         | 25,0%   |
|                         | 31 a 40 anos                          | 22,2%        | 58,3%         | 19,4%   |
|                         | 41 a 50 anos                          | 30,8%        | 42,3%         | 26,9%   |
|                         | Mais de 50 anos                       | 45,5%        | 45,5%         | 9,1%    |
| Estado Civil            | Solteiro                              | <b>42,4%</b> | 39,4%         | 18,2%   |
|                         | Casado                                | 27,1%        | 51,4%         | 21,4%   |
|                         | União de Facto                        | 30,8%        | 46,2%         | 23,1%   |
|                         | Outro                                 | 22,2%        | 55,6%         | 22,2%   |
| Habilitações Literárias | Até ao 6º ano de escolaridade         | 80,0%        | <b>,0%</b>    | 20,0%   |
|                         | Até ao 9º ano de escolaridade         | 27,3%        | 57,6%         | 15,2%   |
|                         | Até ao 12º ano de escolaridade        | 27,6%        | 50,0%         | 22,4%   |
|                         | Frequência/Conclusão ensino superior  | 45,5%        | 27,3%         | 27,3%   |
| Categoria Profissional  | Guarda                                | 31,0%        | <b>48,3%</b>  | 20,7%   |
|                         | Guarda Principal                      | 31,3%        | <b>46,9%</b>  | 21,9%   |
|                         | Subchefe, Subchefe Principal ou Chefe | 33,3%        | <b>50,0%</b>  | 16,7%   |

Tentando perceber se alguma das variáveis sociográficas se relacionava/influenciava a satisfação com a profissão foi elaborado o presente quadro. Importa analisar alguns pontos. Em primeiro lugar o facto de todos os inquiridos do sexo feminino se encontrarem insatisfeitos com a profissão. Em segundo, e em concordância com o facto de os inquiridos com “Até 5 anos de serviço” serem os mais *satisfeitos*, verifica-se que, também são os que têm idade entre *25 a 30 anos* e os *solteiros* que se encontram mais *satisfeitos*, com valores na ordem dos 62,5% e 42,4%, respectivamente. Também é de realçar o facto de nos inquiridos que estudaram *até ao 6º ano de escolaridade* não existirem *insatisfeitos*. Por fim o facto de na variável *Categoria Profissional* existirem em todas as categorias mais *insatisfeitos* (na ordem dos 50%) do que *satisfeitos* (na ordem dos 31%), o que remete para a inevitabilidade de esta variável não influenciar o posicionamento dos inquiridos face à satisfação com a profissão.

Analisando a relação entre as representações e o grau de satisfação<sup>78</sup> são de realçar algumas observações. Considerando as quatro variáveis que constituem a dimensão *representação externa* (Figura 5.7) verifica-se que em todas elas os que se posicionaram com concordância apresentam percentagens de satisfação bastante superiores às de insatisfação (valores assinalados a vermelho), excepto na variável “*As funções...E.P.*” onde o *gap* se situa entre 42,9% (satisfeitos) e 32,7%. Em sentido contrário, ou seja, analisando nas variáveis referidas aqueles que manifestam discordância constata-se que as percentagens sobem consideravelmente na insatisfação com a profissão (69,6%, 65,1%, 68,8% e 79,4%, respectivamente – valores a

<sup>78</sup> Em anexo (por ser de leitura densa) na pág. VI.

cinzeno) sendo possível dizer que os inquiridos que concordam com as *representações externas* estão maioritariamente satisfeitos enquanto aqueles que discordam se encontram maioritariamente insatisfeitos.

Sobre a dimensão *representação institucional* observou-se, nas duas variáveis que a compõem<sup>79</sup>, que os inquiridos que exprimem insatisfação concordam maioritariamente com as afirmações (91,7% e 85% respectivamente – valores a verde). Contudo, também se percebeu que entre os inquiridos que manifestam satisfação a concordância é superior (61,5% e 46,2% concretamente) relativamente à discordância, nas variáveis em questão, denotando que estas não influenciam a satisfação pois quer entre os satisfeitos quer entre os insatisfeitos a concordância é sempre superior à discordância.

Relativamente à dimensão *representação funcional* (composta por duas variáveis<sup>80</sup>) apraz-nos referir algumas considerações. Atendendo a que as afirmações em causa consubstanciam vertentes de desempenho profissional<sup>81</sup> não nos podemos mostrar surpreendidos pela constatação da quase homogénea opinião dos inquiridos. Assim importa dizer que na variável “*As tarefas...responsabilidade*” a concordância ambiciona a totalidade quer nos satisfeitos (100%), nos insatisfeitos (98,3%) quer ainda nos neutros (100% - todos os valores assinalados a azul).

No que concerne à variável “*Existe,...profissional.*” a tendência da concordância mantém-se, todavia com valores inferiores à variável anterior, concretizando, entre os que afirmam estar satisfeitos 89,7% são concordantes, entre os insatisfeitos 70% são, igualmente, concordantes e 80,8% dos neutros manifestam-se no mesmo sentido. Tal como na dimensão *representação institucional* é constatável que na *representação funcional* as variáveis em causa não influenciam a satisfação, pois tal é visível na aproximação do elevado nível de concordância dos inquiridos nas três categorias de satisfação com a profissão.

Foi solicitado, no inquérito por questionário, aos inquiridos que nos apontassem (em resposta aberta) os principais motivos de satisfação e de insatisfação com a profissão, tendo-se registado uma elevada taxa NS/NR<sup>82</sup> nestas duas questões. Quanto ao contexto em que os inquiridos responderam ao questionário podemos declarar que foram devidamente assistidos pelo investigador (no local de trabalho deste), embora com toda a privacidade na realização das respostas onde, posteriormente ao preenchimento do questionário, os inquiridos colocavam aleatoriamente o mesmo numa pasta onde se encontravam os restantes já preenchidos.

---

<sup>79</sup> Ver anexo da pág. VI.

<sup>80</sup> Ver anexo da pág. VI.

<sup>81</sup> Considerando o exposto no título 3 desta dissertação.

<sup>82</sup> Não sabe/Não responde.

Observando o *output* “Principal motivo de satisfação na profissão”<sup>83</sup> verifica-se, desde logo, uma percentagem de 34,4% de inquiridos que afirmaram NS/NR. No entanto, constatarem-se três motivos principais na satisfação com a profissão, a saber, 18,4% afirma que o seu motivo é a estabilidade no emprego, 8% destaca o facto de desempenhar funções em grupo (onde o espírito colectivo emana) e 7,2% realça o sentimento de dever cumprido.

No que respeita ao principal motivo de insatisfação com a profissão podemos afirmar que, a percentagem de inquiridos que disseram NS/NR diminui para 20,8%. Assim, embora a panóplia de motivos seja mais extensa<sup>84</sup>, destacam-se claramente três motivos de insatisfação: a falta de reconhecimento no trabalho prestado (24,8%), a falta de apoio dos superiores hierárquicos (13,6%) e, com 5,6%, o sentimento de desvalorização profissional.

O cruzamento da Categoria Profissional com o grau de concordância com as representações da profissão permite-nos tirar algumas conclusões. No que respeita à dimensão *representações funcionais* constata-se que ser Guarda ou ser Guarda Principal não influencia a concordância sobre as representações da profissão<sup>85</sup>.

Relativamente às *representações institucionais* podemos verificar que na afirmação “Os G.P. 's...trabalho.” a categoria profissional dos inquiridos não influencia nem a concordância nem a discordância, enquanto na afirmação “Existem,...confiança.” se constata o seguinte: 78,1% dos Guardas Principais demonstra concordância enquanto nos inquiridos com a categoria de Guarda são 59,8% que assim se manifestam; entre os que discordam apenas 8,3%<sup>86</sup> são Guardas Principais.

Quanto às variáveis que compõem a dimensão *representações externas* podemos afirmar que, exceptuando, a afirmação “As funções...sociedade.”, onde os valores para a concordância e discordância são praticamente idênticos entre Guardas e Guardas Principais<sup>87</sup>, o facto de se pertencer a uma ou outra categoria profissional influencia as representações sobre a profissão.

---

<sup>83</sup> Consultar anexo da pág. VII.

<sup>84</sup> Consultar anexo da pág. VIII.

<sup>85</sup> Consultar anexo da pág. IX, valores com fundo a azul.

<sup>86</sup> Consultar anexo da pág. IX, valores com fundo a vermelho.

<sup>87</sup> Consultar anexo da pág. IX, valores a verde.

## 6 – CONCLUSÕES

A realidade dos estabelecimentos prisionais mudou. O paradigma de instituição total de Goffman, aplicado às prisões, sofreu alterações. Actualmente não existe estanquicidade estrutural que permita desprover, nem é isso que se pretende, os cidadãos que entram no sistema para cumprimento de pena da sua carga cultural, de toda a sua construção social, nem é humanamente possível impedir ou restringir o acesso à comunicação e informação, quer através da televisão, quer por meio de dispositivos que permitam aceder a comunicações telefónicas ou à internet.

No entanto a forma como a realidade prisional é abordada pelos responsáveis políticos mantém-se. Embora no actual CEP se contemplem novas medidas de aproximação à vida em liberdade, como a visita conjugal, as estruturas físicas e os procedimentos de actuação mantêm-se por parte da DGRSP. A população reclusa caminha para a homogeneidade (com forte aumento da entrada de jovens no sistema), não é raro verem-se familiares, grupos (ou gangs), vizinhos, ou reclusos com outro tipo de ligações criadas no exterior que se vêem a ser aplicadas (praticadas) no seio da instituição, em suma, são transportadas realidades (processos e práticas sociais) que levaram a condenações para o interior dos estabelecimentos prisionais.

Como foi sendo perceptível ao longo deste trabalho o aparelho prisional assenta e depende, no garante da prossecução da sua missão, do desempenho e do cumprimento das funções dos GP's. Ora o contexto laboral destes profissionais tem vindo a complicar-se por falta de meios humanos e materiais e, questão que se agravou em contexto de crise, pela difícil aplicação progressiva dos actuais CEP e RGEP que confluem num processo de mutação contínuo do sistema prisional.

A abordagem seleccionada pretendeu revelar como se sente uma classe profissional que, sendo considerada força de segurança pelo serviço a que pertence, não tem na sua carreira, dentro da própria instituição, um cargo de chefia ao nível, no mínimo, de um subdiretor geral, e que, embora lhe exijam a responsabilidade na manutenção da ordem e segurança lhe exigem concomitantemente que participe activamente na reinserção dos reclusos.

Não podemos deixar de defender que o CGP deve ser consagrado como FS na LSI conforme exposição anterior. A um nível estrutural, fazem parte do CGP um grupo de intervenção (GISP – que custodia reclusos com elevado regime de segurança e a quem compete a reposição da ordem nos EP's) e um grupo cinotécnico (GOC). Ao nível funcional sustentamos que, o CGP tem atribuições semelhantes às outras FS, elencadas na LSI, donde se destacam a competência de realização de custódias ao exterior do EP (com utilização de arma de fogo da DGRSP), a possibilidade de captura de evadidos e a faculdade de poder proceder a actos de inquérito de âmbito disciplinar (ao nível interno). Em suma, entendemos que, o desempenho profissional do

CGP concorre para os objectivos da SI, contribuindo com o garante da segurança e tranquilidade da comunidade em meio prisional, ao manter a ordem e segurança neste sistema, quer protegendo a vida e integridade dos reclusos, quer assegurando o cumprimento das decisões judiciais e, o garante dos direitos, liberdades e garantias fundamentais dos cidadãos que aí vivem e desenvolvem a sua actividade profissional.

Poder-se-á também afirmar que a tendência dos governantes, eventualmente de forma mais visível desde o 11 de Setembro, é aumentar o seu tempo de trabalho e dedicação às matérias de segurança, demonstrando aos cidadãos que conseguem, através das suas políticas, resolver os problemas principais que afectam as sociedades. Esta tendência é objectivada, no caso português com alterações ao CP e ao CPP e, nomeadamente, com o aumento de verbas orçamentais atribuídas às FS (exemplo – actualizando estatutos profissionais, aplicando as novas tabelas salariais e, através da aquisição de meios e da abertura de concursos de ingresso). No entanto, na DGRSP, esta tendência (embora faça parte da sua missão) não se tem verificado, quer por falta de recursos quer por falta de vontade política.

Considerando as transformações sociais em meio prisional cabe não só às instituições como também aos seus funcionários manterem-se actualizados. Constatámos, no que respeita aos GP's, que estes profissionais embora tenham as suas atribuições definidas em letra de lei passam, por orientações e ordem dos dirigentes, a quase totalidade do tempo ocupados com tarefas (garantindo que os restantes sectores de um EP funcionam minimamente) que não são na verdade os seus deveres funcionais, deixando de exercer a sua tarefa primária, a ordem e segurança, que se consubstancia essencialmente no trabalho de prevenção. Também entendemos que este conjunto de procedimentos verificados continuamente descaracteriza funcionalmente o GP no âmbito da sua vertente de autoridade.

Estamos neste momento em condições de responder às questões por nós colocadas na essência deste trabalho. Iniciemos esta exposição pela área que mais nos surpreendeu, a satisfação com a profissão. Constatando que aproximadamente metade da corporação do EP Linhó se encontra insatisfeita, e apenas um terço satisfeita, com a profissão, e, considerando as consequências que este factor eventualmente terá no seu desempenho profissional, importa revelar os seus principais motivos. A falta de reconhecimento no trabalho prestado sentida pelos GP's encaminha-nos para os objectivos diferenciados e privilegiados pela instituição, que considerando o trabalho destes profissionais como um dado adquirido, negligencia o seu valor e importância. Também a falta de apoio dos superiores hierárquicos manifestada, poderá revelar que, as dificuldades e a falta de meios sentida por toda a corporação poderão levar cada um a centrar e a restringir-se às tarefas que lhe estão atribuídas directamente contribuindo para o destruir de um espírito colectivo e para a falta de linhas de orientação. Este contexto torna-se mais negro quando se revela que o principal motivo de satisfação é a estabilidade no emprego.

Através da análise das representações sobre a profissão pudemos constatar que, exceptuando as representações funcionais, com quase unanimidade de concordância por parte da corporação do EP Linhó, existem diferentes representações denunciando uma heterogeneidade de percepção da profissão. No mesmo sentido, os Guardas do EP Linhó apresentam diferentes níveis de satisfação com a profissão.

Sobre a nossa questão de partida importa mencionar que apenas as afirmações conotadas com as representações externas influenciam a satisfação com a profissão. Na mesma medida se observou que o facto de pertencer a diferentes categorias profissionais simplesmente afecta o posicionamento perante as representações externas.

Perante o exposto, é, na nossa opinião, fundamental repensar o papel do GP, quer no âmbito social, quer no âmbito funcional. Apenas com um desempenho profissional correcto, digno e, respeitando os direitos humanos, o GP poderá difundir uma imagem positiva das suas funções, fazendo com que a generalidade dos cidadãos lhes reconheça mais respeito e consideração. Contudo, para alcançar com êxito esta pretensão, a DGRSP, terá que proporcionar, aos GP's, as condições materiais e humanas que permitam a realização das suas atribuições de forma eficaz e eficiente. Entendemos também que a ambivalência funcional do GP tem que ser revista. É impraticável, no actual contexto prisional, que as formas legais exijam ao GP que imponha autoridade, concomitantemente, com o exercício de funções ressocializadoras. A correcção deste desequilíbrio terá que passar sempre pelo aumento do número de técnicos especializados na reinserção, libertando os GP's, para a sua verdadeira natureza funcional, a manutenção da ordem e segurança.

Somos levados a concluir que estamos perante um desafio difícil mas não impossível. A concepção de prisão, como vigora hodiernamente, está ultrapassada não conseguindo dar resposta às solicitações do sistema. Confrontados com recentes legislações os dirigentes prisionais continuam a usar as mesmas doutrinas no quotidiano, quando a população reclusa se modificou, as estruturas estão ultrapassadas, os meios são escassos e acima de tudo os funcionários estão muito desgastados.

É necessário um novo olhar sobre o sistema prisional, um olhar que permita estabelecer um equilíbrio institucional entre a vertente ressocialização e a vertente segurança. É sabido que somente com um planeamento coerente, com novas mentalidades e com um reforço adequado de recursos se ambiciona uma reestruturação de fundo. Presentemente não é mais possível manter o actual modelo prisional, veja-se o aumento de tensões existente nos EP's, quer em quantidade, quer em intensidade, porque não é num estado de permanente instabilidade, onde o recluso não vê satisfeitas as suas pretensões legais, que se criam condições para obter elevados níveis de ressocialização. Tal como na sociedade exterior, se nos é permitido fazer esta referência, apenas num contexto de respeito, de segurança, de tranquilidade as instituições podem levar a cabo a sua missão.

## FONTES

### LEGISLAÇÃO

Declaração Universal dos Direitos do Homem de 10 de Dezembro de 1948 em DR a 9 de Março de 1978  
Decreto-Lei n.º 33/2001, de 8 de Fevereiro  
Decreto-Lei n.º 51/2011 de 11 de Abril  
Decreto-Lei n.º 125/2007 de 27 de Abril, Lei Orgânica da DGSP  
Decreto-Lei n.º 215/2012 de 28 de Setembro, Lei Orgânica da DGRSP  
Decreto-Lei n.º 123/2011 de 29 de Dezembro, Lei Orgânica do MJ  
Decreto-Lei n.º 174/93 de 12 de Maio, Estatuto Profissional do CGP  
Decreto-Lei n.º 255/85 de 4 de Julho, alterado pelo DL n.º 245/95 de 14 de Setembro, SIS  
Decreto-Lei n.º 300/91 de 16 de Agosto  
Lei Constitucional n.º 1/2005 de 12 de Agosto, CRP - Sétima revisão constitucional  
Lei Orgânica n.º 4/2004 de 6 de Novembro, SIRP  
Lei Orgânica n.º 1-B/2009 de 7 de Julho, Lei da Defesa Nacional  
Lei Orgânica 9/2007 de 19 de Fevereiro  
Ley Orgánica 2/1986, de 13 de Marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad  
Ley Orgánica 5/2003, de 27 de Mayo, General Penitenciaria  
Lei n.º 17/2009 de 6 de Maio, Lei das Armas  
Lei n.º 49/2008 de 27 de Agosto, Lei de Organização da Investigação Criminal  
Lei n.º 53/2008 de 29 de Agosto, Lei de Segurança Interna  
Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, RCTFP  
Lei n.º 115/2009 de 12 de Outubro, Código de Execução das Penas e Medidas Privativas de Liberdade  
Real Decreto 190/1996, de 9 de Febrero, Regulamento Penitenciario  
Real Decreto 515/2005, de 6 Mayo

### LINKS

<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/normativa/ReglamentoPenitenciario/index.html>  
<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/administracionPenitenciaria>  
<http://legislacionpenitenciaria.blogspot.com/>  
[http://www.apav.pt/portal/pdf/Relatorio Anual Seguranca Interna 2010 vf.pdf](http://www.apav.pt/portal/pdf/Relatorio_Anual_Seguranca_Interna_2010_vf.pdf)  
<http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpbcountry.php?country=160>  
<http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200809/cmselect/cmjust/361/36103.htm>  
[http://www.ifl.pt/ifl\\_old/dfmp.htm](http://www.ifl.pt/ifl_old/dfmp.htm)  
<http://www.redeconhecimentojustica.mj.pt/Category.aspx?id=48>  
<http://www.sncgp.pt/index.php>  
<http://www.observaport.org>

## BIBLIOGRAFIA

- Almeida, João Ferreira (1994), *Introdução à Sociologia*, Universidade Aberta, Lisboa
- Almeida, João Ferreira (1990), “Valores e Representações Sociais”, *Portugal nos próximos 20 anos*, Vol. VIII, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa
- Albarello, Luc (1997), *Práticas e Métodos em Ciências Sociais*, Gradiva, Lisboa
- Alexandre, Ana Sofia Fernandes (2008), *Risco Objectivo e Subjectivo: as percepções sociais dos militares da GNR numa operação de apoio á paz*, Tese de Mestrado em Sociologia do Trabalho, das Organizações e do Emprego, Lisboa, ISCTE
- Amaral, Diogo Freitas (2005), *Relatório da Comissão de Estudo e Debate da Reforma do Sistema Prisional*, Edições Almedina S.A., Coimbra
- Areosa, João e Graça Carapinheiro (2008), “Quando a imagem é profissão – Profissões da imagiologia em contexto hospitalar”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.º 57, pp. 83 - 108
- Bessa, Fernando José da Conceição (2005), *Os jovens e as forças de segurança portuguesas: estudo comparativo*, Tese de Mestrado em Sociologia do Trabalho, das Organizações e do Emprego, Lisboa, ISCTE
- Boudon, Raymond, Paul Lazarsfeld (1979), *Metodologia de las Ciencias Sociales*, VMI, Editorial Laia, Barcelona
- Branco, Carlos (2010), *Guarda Nacional Republicana – Contradições e Ambiguidades*, Edições Sílabo, Lda., Lisboa
- Brandão, Ana Paula (2004), “Segurança: um conceito contestado em debate” em Adriano Moreira (coord.), *Informações e Segurança, Estudos em Honra do General Pedro Cardoso*, Prefácio, Lisboa
- Cardim, José Casqueiro, Rosária Ramos Miranda (2007), *O Universo das Profissões*, ISCSP – UTL, ACMA – Artes Gráficas, Unip. Lda., Lisboa
- Castells, Manuel (2007), *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura, Volume I, A Sociedade em Rede*, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa
- Castells, Manuel (2007), *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura, Volume III, O Fim do Milénio*, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa
- Clemente, Pedro José Lopes (2006), *A Polícia em Portugal*, Cadernos INA, Texttype, Artes Gráficas Lda., Oeiras
- Coyle, Andrew (2005), *Understanding Prisons*, Open University Press, Cardiff
- Canotilho, Gomes J.J., Vital Moreira (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, Coimbra
- Costa, António Firmino (1999), *Sociedade de Bairro*, Celta Editora, Oeiras
- Dores, António Pedro (2003), *Prisões na Europa*, Celta Editora, Oeiras
- Dias, Manuel Domingos Antunes (2001), *Liberdade, Cidadania e Segurança*, Almedina, Coimbra
- El Sistema Penitenciario Español* (2010), Secretaria General de Instituciones Penitenciarias, Madrid
- Fernandes, António José (2005), “Poder Político e Segurança Interna”, em Manuel Monteiro Guedes Valente (coord.), *I Colóquio de Segurança Interna*, ISCPSI, Edições Almedina S.A., Coimbra

- Fernandes, Luis Fiães (2005), “As Novas Ameaças como Instrumento de Mutação do Conceito Segurança”, em Manuel Monteiro Guedes Valente (coor.), *I Colóquio de Segurança Interna*, ISCPSI, Edições Almedina S.A., Coimbra
- Fernández, Manuel Martín (1990), *La profesión de policía*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid
- Ferreira, Eduardo Viegas (1998), *Crime e Insegurança em Portugal – Padrões e tendências, 1985-1996*, Celta Editora, Oeiras
- Giddens, Anthony (2004), *Sociologia*, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa
- Ghiglione, Rodolphe e Benjamin Matalon (2005), *O Inquérito Teoria e Prática*, Celta Editora, Oeiras
- Gil, António Carlos (2002), *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*, São Paulo, Editora Atlas
- Gouveia, Jorge Bacelar e Rui Pereira (2007), *Estudos de Direito e Segurança*, Edições Almedina, Coimbra
- Gulbenkian, Fundação Calouste e outros (2007), *Sida em Meio Prisional – Uma caracterização com base nos Estabelecimentos Prisionais de Tires e do Montijo*, Lisboa
- House of Commons (2009), *Role of the prison officer*, Twelfth Report, Justice Committee, Justice Committee Publications, UK
- Ingléz, Sofia d'Aboim, Truninger, Mónica, Vasconcelos, Pedro (1996), *Notas sobre as Representações Sociais e o Habitus: esboço de uma análise comparada*, pp. 139-158
- Iturra, Raul (2005), “Trabalho de campo e observação participante em Antropologia”, em Pinto, José Madureira e Augusto Santos Silva, *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto, Afrontamento
- Jewkes, Yvonne, Johnston, Helen (2006), *Prison Readings*, Willan Publishing, Devon
- Moreira, Adriano (coor.) (2004), *Informações e Segurança, Estudos em Honra do General Pedro Cardoso*, Prefácio, Lisboa
- Moreira, J.J. Semedo (1994), *Vidas Encarceradas – estudo sociológico de uma prisão masculina*, Cadernos do CEJ, Lisboa
- Norte, Administração Geral de Saúde do, Departamento de Saúde Pública (2007), *O VIH/Sida em meio prisional – Região Norte*, Porto
- Oliveira, José Ferreira (2000), *A manutenção da ordem pública em Portugal*, ISCPSI, Lisboa
- Pinto, José Madureira e Silva, Augusto Santos (2005) *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto, Afrontamento
- Quivy, Raymond ; Van Campenhoudt, Luc (2005) *Manual de Investigação em Ciências Sociais* Lisboa, Gradiva
- Ragin, Charles C. (1994), *Constructing Social Research*, London, Pine Forge Press
- Rodrigues, Maria de Lurdes (2002), *Sociologia das Profissões*, Oeiras, Celta Editora
- Sarmento, Cristina Montalvão (2009), *Política & Segurança – Novas Configurações do Poder*, Sersilito – Empresa Gráfica, Lda., Lisboa
- Silva, Rui Brites (1998), “Para uma análise da satisfação com o trabalho”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.º 26, pp. 149-178
- Sousa, António Francisco de (2006), “Policia na Constituição Portuguesa”, em Manuel Monteiro Guedes Valente (coor.), *II Colóquio de Segurança Interna*, ISCPSI, Edições Almedina S.A., Coimbra

- Teixeira, Nuno Severiano (2002), *Contributos para a Política de Segurança Interna*, Lisboa, MAI, Palmigráfica, Artes Gráficas Lda.
- Teles, Cristina Branca Bento de Matos Soeiro Correia (1996), *O trabalho de polícia e o processo de profissionalização: estudo de duas brigadas da Polícia Judiciária Portuguesa*, Tese de Mestrado em Sociologia, Lisboa, ISCTE
- Vagg, Jon (1994), *Prison Systems, A comparative Study of Acoountability in England, France, Germany and The Netherlands*, Clarendon Press, Oxford
- Vala, Jorge (coord.), Maria Benedicta Monteiro (2010), *Psicologia Social*, 8ª edição, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa
- Valente, Manuel Monteiro Guedes (2000), *A segurança como tarefa fundamental do estado de direito democrático*, Polícia Portuguesa, n.º 125, (Set-Out), Lisboa
- Valente, Manuel Monteiro Guedes e Luís Fiães Fernandes (2005), *Segurança Interna Reflexões e Legislação*, Edições Almedina, Coimbra
- Valente, Manuel Monteiro Guedes (coord.) (2005), *I Colóquio de Segurança Interna*, ISCPSI, Edições Almedina S.A., Coimbra
- Valente, Manuel Monteiro Guedes (coord.) (2006), *II Colóquio de Segurança Interna*, ISCPSI, Edições Almedina S.A., Coimbra
- Valente, Manuel Monteiro Guedes (2008), *Natureza Jurídica do Corpo da Guarda Prisional*, Gráfica de Coimbra Lda., Coimbra
- Viegas, Carreiras e Malamud (2007), *Portugal no Contexto Europeu, vol. I, Instituições e Política*, Celta Editora, Lisboa

# **ANEXOS**

## SEXO

|           | N   | %     |
|-----------|-----|-------|
| Masculino | 119 | 95,2  |
| Feminino  | 6   | 4,8   |
| Total     | 125 | 100,0 |

## HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

|                                      | N   | %     |
|--------------------------------------|-----|-------|
| Até ao 6º ano de escolaridade        | 5   | 4,0   |
| Até ao 9º ano de escolaridade        | 33  | 26,4  |
| Até ao 12º ano de escolaridade       | 76  | 60,8  |
| Frequência/Conclusão ensino superior | 11  | 8,8   |
| Total                                | 125 | 100,0 |

## ESTADO CIVIL

|                | N   | %     |
|----------------|-----|-------|
| Solteiro       | 33  | 26,4  |
| Casado         | 70  | 56,0  |
| União de Facto | 13  | 10,4  |
| Outro          | 9   | 7,2   |
| Total          | 125 | 100,0 |

## IDADE –ESCALÕES ETÁRIOS

|                 | N   | %     |
|-----------------|-----|-------|
| 25 a 30 anos    | 16  | 12,8  |
| 31 a 40 anos    | 72  | 57,6  |
| 41 a 50 anos    | 26  | 20,8  |
| Mais de 50 anos | 11  | 8,8   |
| Total           | 125 | 100,0 |

## CATEGORIA PROFISSIONAL

|                                       | N   | %     |
|---------------------------------------|-----|-------|
| Guarda                                | 87  | 69,6  |
| Guarda Principal                      | 32  | 25,6  |
| Subchefe, Subchefe Principal ou Chefe | 6   | 4,8   |
| Total                                 | 125 | 100,0 |

## TEMPO DE SERVIÇO NA CARREIRA

|                    | N   | %     |
|--------------------|-----|-------|
| Até 5 anos         | 24  | 19,2  |
| Entre 5 e 10 anos  | 33  | 26,4  |
| Entre 10 e 15 anos | 30  | 24,0  |
| Entre 15 e 20 anos | 17  | 13,6  |
| Mais de 20 anos    | 21  | 16,8  |
| Total              | 125 | 100,0 |

## NÍVEL MÉDIO DE CONCORDÂNCIA SOBRE AS REPRESENTAÇÕES

|   | N   | Minímo | Maximo | Média | Desvio-Padrão |
|---|-----|--------|--------|-------|---------------|
| As tarefas dos G.P.'s têm um elevado grau de responsabilidade.                                | 125 | 1      | 3      | 1,32  | ,485          |
| Existe, nos G.P.'s, um elevado grau de compromisso profissional.                              | 125 | 1      | 5      | 2,00  | ,852          |
| Os G.P.'s trabalham com falta de confiança e reconhecimento no valor do seu trabalho.         | 125 | 1      | 5      | 2,00  | 1,024         |
| Existem, em relação ao restante staff prisional, divergências, rupturas e falta de confiança. | 125 | 1      | 5      | 2,30  | ,873          |
| As funções que exerce são valorizadas pelo restante staff do E.P.                             | 125 | 1      | 5      | 2,86  | 1,019         |
| A actividade "Guarda Prisional" é de elevada notoriedade social.                              | 125 | 1      | 5      | 2,92  | 1,330         |
| As funções que exerce são valorizadas pelos directores e superiores hierárquicos.             | 125 | 1      | 5      | 3,38  | 1,068         |
| As funções que exerce são valorizadas pela sociedade.   | 125 | 1      | 5      | 3,61  | 1,062         |

## TESTE DE KMO

|  |                    |         |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |                    | ,713    |
| Bartlett's Test of Sphericity                    | Approx. Chi-Square | 167,462 |
|  | df                 | 28      |
|  | Sig.               | ,000    |

A análise foi efectuada com 8 variáveis daí resultando a extracção de 3 variáveis compósitas. Para tal foi testada a adequabilidade da matriz de respostas à análise através do Teste KMO, apresentando este um nível de adequação médio (0,713) sendo assim favorável á análise. Foi também efectuada um teste de esfericidade, de Bartlett, que apresenta um p-value de 0,000 sendo inferior ao nível de significância (<0,005), logo rejeita-se a hipótese da matriz de correlação ser identitária, além de reafirmar a existência de correlação entre as variáveis.

## TOTAL DE VARIÂNCIA EXPLICADA

| Componentes | Inicial Eigenvalues |                |            | Extraction Sums of Squared Loadings |                |            | Rotation Sums of Squared Loadings |                |            |
|-------------|---------------------|----------------|------------|-------------------------------------|----------------|------------|-----------------------------------|----------------|------------|
|             | Total               | % de Variância | %Acumulada | Total                               | % de Variância | %Acumulada | Total                             | % de Variância | %Acumulada |
| 1           | 2,625               | <b>32,817</b>  | 32,817     | 2,625                               | 32,817         | 32,817     | 2,184                             | 27,297         | 27,297     |
| 2           | 1,233               | <b>15,407</b>  | 48,223     | 1,233                               | 15,407         | 48,223     | 1,517                             | 18,969         | 46,266     |
| 3           | 1,152               | <b>14,396</b>  | 62,620     | 1,152                               | 14,396         | 62,620     | 1,308                             | 16,354         | 62,620     |
| 4           | ,772                | 9,654          | 72,274     |                                     |                |            |                                   |                |            |
| 5           | ,751                | 9,389          | 81,663     |                                     |                |            |                                   |                |            |
| 6           | ,553                | 6,918          | 88,581     |                                     |                |            |                                   |                |            |
| 7           | ,477                | 5,961          | 94,542     |                                     |                |            |                                   |                |            |
| 8           | ,437                | 5,458          | 100,000    |                                     |                |            |                                   |                |            |

## MATRIZ DAS COMPONENTES APÓS ROTAÇÃO

|   | Componentes |       |       |
|---|-------------|-------|-------|
|   | 1           | 2     | 3     |
| As funções que exerce são valorizadas pelos directores e superiores hierárquicos.             | ,822        | -,084 | -,140 |
| As funções que exerce são valorizadas pelo restante staff do E.P.                             | ,756        | -,037 | ,068  |
| As funções que exerce são valorizadas pela sociedade.   | ,721        | -,193 | ,088  |
| A actividade "Guarda Prisional" é de elevada notoriedade social.                              | ,599        | -,192 | ,303  |
| Existem, em relação ao restante staff prisional, divergências, rupturas e falta de confiança. | -,106       | ,858  | -,122 |
| Os G.P. 's trabalham com falta de confiança e reconhecimento no valor do seu trabalho.        | -,192       | ,809  | ,057  |
| As tarefas dos G.P. 's têm um elevado grau de responsabilidade.                               | ,011        | ,114  | ,786  |
| Existe, nos G.P. 's, um elevado grau de compromisso profissional.                             | ,105        | -,176 | ,741  |

## GRAU DE SATISFAÇÃO COM A PROFISSÃO

|                                 | N   | %     |
|---------------------------------|-----|-------|
| Muito satisfeito                | 3   | 2,4   |
| Satisfeito                      | 36  | 28,8  |
| Nem satisfeito nem insatisfeito | 26  | 20,8  |
| Insatisfeito                    | 40  | 32,0  |
| Muito insatisfeito              | 20  | 16,0  |
| Total                           | 125 | 100,0 |

## GRAU DE SATISFAÇÃO COM A PROFISSÃO (RECODIFICADO)

|               | N   | %     |
|---------------|-----|-------|
| Satisfeitos   | 39  | 31,2  |
| Insatisfeitos | 60  | 48,0  |
| Neutros       | 26  | 20,8  |
| Total         | 125 | 100,0 |

Para um melhor tratamento estatístico agregaram-se as categorias *Muito satisfeito* e *Satisfeito* em *Satisfeito*, *Insatisfeito* e *Muito insatisfeito* em *Insatisfeito* e, *Nem satisfeito nem insatisfeito* em *Neutros*, ficando assim com três categorias conforme *output* anterior. De igual modo se recodificaram as respostas às afirmações sobre as representações da profissão agregando as categorias *Concordo totalmente* e *Concordo* em *Concordo*, *Discordo* e *Discordo totalmente* em *Discordo* e, *Não concordo nem discordo* em *Isentos*.

## REPRESENTAÇÕES/GRAU DE SATISFAÇÃO

|   |          | Grau de satisfação |               |               |
|---|----------|--------------------|---------------|---------------|
|   |          | Satisfeitos        | Insatisfeitos | Neutros       |
| A actividade "Guarda Prisional" é de elevada notoriedade social.                              | Concordo | <b>50,0%</b>       | 27,8%         | 22,2%         |
|   |          | 69,2%              | 25,0%         | 46,2%         |
|   | Discordo | 15,2%              | <b>69,6%</b>  | 15,2%         |
|   |          | 17,9%              | 53,3%         | 26,9%         |
| As funções que exerce são valorizadas pela sociedade.   | Isentos  | 20,0%              | 52,0%         | 28,0%         |
|   |          | 12,8%              | 21,7%         | 26,9%         |
|   | Concordo | <b>72,0%</b>       | 16,0%         | 12,0%         |
|   |          | 46,2%              | 6,7%          | 11,5%         |
| As funções que exerce são valorizadas pelos directores e superiores hierárquicos.             | Discordo | 16,9%              | <b>65,1%</b>  | 18,1%         |
|   |          | 35,9%              | 90,0%         | 57,7%         |
|   | Isentos  | 41,2%              | 11,8%         | 47,1%         |
|   |          | 17,9%              | 3,3%          | 30,8%         |
| As tarefas dos G.P.'s têm um elevado grau de responsabilidade.                                | Concordo | <b>63,3%</b>       | 13,3%         | 23,3%         |
|   |          | 48,7%              | 6,7%          | 26,9%         |
|   | Discordo | 18,8%              | <b>68,8%</b>  | 12,5%         |
|   |          | 30,8%              | 73,3%         | 30,8%         |
| As funções que exerce são valorizadas pelo restante staff do E.P.                             | Isentos  | 25,8%              | 38,7%         | 35,5%         |
|   |          | 20,5%              | 20,0%         | 42,3%         |
|   | Concordo | 31,5%              | 47,6%         | 21,0%         |
|   |          | <b>100,0%</b>      | <b>98,3%</b>  | <b>100,0%</b> |
| Os G.P.'s trabalham com falta de confiança e reconhecimento no valor do seu trabalho.         | Discordo | ,0%                | ,0%           | ,0%           |
|   |          | ,0%                | ,0%           | ,0%           |
|   | Isentos  | ,0%                | 100,0%        | ,0%           |
|   |          | ,0%                | 1,7%          | ,0%           |
| Existe, nos G.P.'s, um elevado grau de compromisso profissional.                              | Concordo | <b>42,9%</b>       | 32,7%         | 24,5%         |
|   |          | 53,8%              | 26,7%         | 46,2%         |
|   | Discordo | 20,6%              | <b>79,4%</b>  | ,0%           |
|   |          | 17,9%              | 45,0%         | ,0%           |
| Existem, em relação ao restante staff prisional, divergências, rupturas e falta de confiança. | Isentos  | 26,2%              | 40,5%         | 33,3%         |
|   |          | 28,2%              | 28,3%         | 53,8%         |
|   | Concordo | 25,0%              | 57,3%         | 17,7%         |
|   |          | <b>61,5%</b>       | <b>91,7%</b>  | 65,4%         |
| Existe, nos G.P.'s, um elevado grau de compromisso profissional.                              | Discordo | 46,7%              | 20,0%         | 33,3%         |
|   |          | 17,9%              | 5,0%          | 19,2%         |
|   | Isentos  | 57,1%              | 14,3%         | 28,6%         |
|   |          | 20,5%              | 3,3%          | 15,4%         |
| Existem, em relação ao restante staff prisional, divergências, rupturas e falta de confiança. | Concordo | 35,7%              | 42,9%         | 21,4%         |
|   |          | <b>89,7%</b>       | <b>70,0%</b>  | <b>80,8%</b>  |
|   | Discordo | ,0%                | 83,3%         | 16,7%         |
|   |          | ,0%                | 8,3%          | 3,8%          |
| Existem, em relação ao restante staff prisional, divergências, rupturas e falta de confiança. | Isentos  | 19,0%              | 61,9%         | 19,0%         |
|   |          | 10,3%              | 21,7%         | 15,4%         |
|   | Concordo | 21,7%              | 61,4%         | 16,9%         |
|   |          | <b>46,2%</b>       | <b>85,0%</b>  | 53,8%         |
| Existem, em relação ao restante staff prisional, divergências, rupturas e falta de confiança. | Discordo | 58,3%              | 25,0%         | 16,7%         |
|   |          | 17,9%              | 5,0%          | 7,7%          |
|   | Isentos  | 46,7%              | 20,0%         | 33,3%         |
|   |          | 35,9%              | 10,0%         | 38,5%         |

PRINCIPAL MOTIVO DE SATISFAÇÃO COM A  
PROFISSÃO

|                                   | N   | %           |
|-----------------------------------|-----|-------------|
| Alcançar objectivos profissionais | 1   | ,8          |
| Condições de trabalho             | 1   | ,8          |
| Contribuir para a paz pública     | 2   | 1,6         |
| Contribuir para a reinserção      | 5   | 4,0         |
| Contribuir para a Reinserção      | 1   | ,8          |
| Dignidade                         | 2   | 1,6         |
| Dinamismo                         | 1   | ,8          |
| Espírito de grupo                 | 10  | <b>8,0</b>  |
| Estabilidade no emprego           | 23  | <b>18,4</b> |
| Experiência de vida               | 1   | ,8          |
| Fazer o que gosta                 | 7   | 5,6         |
| Horário de trabalho               | 8   | 6,4         |
| Não ser monótono                  | 1   | ,8          |
| Nenhum                            | 7   | 5,6         |
| NS/NR                             | 43  | <b>34,4</b> |
| Progressão na carreira            | 1   | ,8          |
| Realização pessoal                | 1   | ,8          |
| Sentimento de dever cumprido      | 9   | <b>7,2</b>  |
| Seriedade e honestidade           | 1   | ,8          |
| Total                             | 125 | 100,0       |

## PRINCIPAL MOTIVO DE INSATISFAÇÃO COM A PROFISSÃO

|  | N          | %            |
|--|------------|--------------|
| A indisciplina dos reclusos                                | 1          | ,8           |
| A progressão na carreira                                   | 5          | 4,0          |
| Condições de trabalho                                      | 5          | 4,0          |
| Credibilidade dos superiores hierárquicos                  | 1          | ,8           |
| Desresponsabilização institucional                         | 1          | ,8           |
| Desunião entre a corporação                                | 1          | ,8           |
| Desvalorização profissional                                | 7          | <b>5,6</b>   |
| Distância da residência                                    | 1          | ,8           |
| Esvaziamento de competências                               | 1          | ,8           |
| Falta de apoio dos superiores hierárquicos                 | 17         | <b>13,6</b>  |
| Falta de apoio em diversos aspectos                        | 1          | ,8           |
| Falta de apoio institucional                               | 2          | 1,6          |
| Falta de autoridade  | 1          | ,8           |
| Falta de autoridade dos superiores hierárquicos            | 1          | ,8           |
| Falta de confiança nos superiores hierárquicos             | 3          | 2,4          |
| Falta de efectivos   | 1          | ,8           |
| Falta de profissionalismo dos colegas                      | 1          | ,8           |
| Falta de profissionalismo dos G.P.'s                       | 1          | ,8           |
| Falta de reconhecimento do risco a que se encontra sujeito | 1          | ,8           |
| Falta de reconhecimento no trabalho prestado               | 31         | <b>24,8</b>  |
| Falta de reconhecimento pelo trabalho prestado             | 1          | ,8           |
| Falta de responsabilidade dos superiores hierárquicos      | 1          | ,8           |
| Horário de trabalho  | 1          | ,8           |
| Incongruência das orientações laborais                     | 1          | ,8           |
| Intriguismo entre a corporação                             | 1          | ,8           |
| NS/NR  | 26         | <b>20,8</b>  |
| O desrespeito dos reclusos                                 | 6          | 4,8          |
| Opções políticas   | 1          | ,8           |
| Remuneração  | 3          | 2,4          |
| Trabalho extraordinário não remunerado                     | 1          | ,8           |
| <b>Total</b>   | <b>125</b> | <b>100,0</b> |

Ambicionando perceber se a categoria profissional dos inquiridos tinha relação com as representações da profissão foi elaborado o *output* seguinte. Devido, neste aspecto, à fraca representatividade da categoria *Subchefe*, *Subchefe Principal* ou *Chefe*, foi criado um filtro na base de dados de modo a apenas serem consideradas na análise as categorias *Guarda* e *Guarda Principal* que significam 95% do nosso universo.

## REPRESENTAÇÕES/CATEGORIA PROFISSIONAL

|   |          | Categoria Profissional |              |                  |               |
|---|----------|------------------------|--------------|------------------|---------------|
|   |          | Guarda                 |              | Guarda Principal |               |
| A actividade "Guarda Prisional" é de elevada notoriedade social.                              | Concordo | 80,8%                  | <b>48,3%</b> | 19,2%            | <b>31,3%</b>  |
|   | Discordo | 71,4%                  | 34,5%        | 28,6%            | 37,5%         |
|   | Isentos  | 60,0%                  | 17,2%        | 40,0%            | 31,3%         |
| As funções que exerce são valorizadas pela sociedade.   | Concordo | 72,0%                  | <b>20,7%</b> | 28,0%            | <b>21,9%</b>  |
|   | Discordo | 73,1%                  | <b>65,5%</b> | 26,9%            | <b>65,6%</b>  |
|   | Isentos  | 75,0%                  | 13,8%        | 25,0%            | 12,5%         |
| As funções que exerce são valorizadas pelos directores e superiores hierárquicos.             | Concordo | 55,2%                  | <b>18,4%</b> | 44,8%            | <b>40,6%</b>  |
|   | Discordo | 75,8%                  | 54,0%        | 24,2%            | 46,9%         |
|   | Isentos  | 85,7%                  | 27,6%        | 14,3%            | 12,5%         |
| As tarefas dos G.P. ´s têm um elevado grau de responsabilidade.                               | Concordo | 72,9%                  | <b>98,9%</b> | 27,1%            | <b>100,0%</b> |
|   | Discordo | ,0%                    | ,0%          | ,0%              | ,0%           |
|   | Isentos  | 100,0%                 | 1,1%         | ,0%              | ,0%           |
| As funções que exerce são valorizadas pelo restante staff do E.P.                             | Concordo | 63,0%                  | <b>33,3%</b> | 37,0%            | <b>53,1%</b>  |
|   | Discordo | 69,7%                  | 26,4%        | 30,3%            | 31,3%         |
|   | Isentos  | 87,5%                  | 40,2%        | 12,5%            | 15,6%         |
| Os G.P. ´s trabalham com falta de confiança e reconhecimento no valor do seu trabalho.        | Concordo | 74,4%                  | <b>77,0%</b> | 25,6%            | <b>71,9%</b>  |
|   | Discordo | 66,7%                  | 11,5%        | 33,3%            | 15,6%         |
|   | Isentos  | 71,4%                  | 11,5%        | 28,6%            | 12,5%         |
| Existe, nos G.P. ´s, um elevado grau de compromisso profissional.                             | Concordo | 76,1%                  | <b>80,5%</b> | 23,9%            | <b>68,8%</b>  |
|   | Discordo | 66,7%                  | 4,6%         | 33,3%            | 6,3%          |
|   | Isentos  | 61,9%                  | 14,9%        | 38,1%            | 25,0%         |
| Existem, em relação ao restante staff prisional, divergências, rupturas e falta de confiança. | Concordo | 67,5%                  | <b>59,8%</b> | 32,5%            | <b>78,1%</b>  |
|   | Discordo | <b>91,7%</b>           | 12,6%        | <b>8,3%</b>      | 3,1%          |
|   | Isentos  | 80,0%                  | 27,6%        | 20,0%            | 18,8%         |

## Inquérito por questionário

### As representações sociais dos Guardas Prisionais do E.P. Linhó

O inquérito é de natureza confidencial sendo composto por questões de resposta única. O tratamento dos dados será realizado a um nível geral pelo que o anonimato será assegurado. Para responder a cada questão, faça um círculo em torno do número à direita correspondente à opção seleccionada, conforme o seguinte exemplo:

|                  |
|------------------|
| D1. SEXO         |
| Masculino.....1  |
| Feminino.....(2) |

#### DADOS SOCIOGRÁFICOS

##### D1. Sexo

Masculino.....1  
Feminino.....2

##### D2. Idade

25 a 30 anos.....1  
31 a 40 anos.....2  
41 a 50 anos.....3  
Mais de 50 anos.....4

##### D3. Estado Civil

Solteiro .....1                      Casado.....2  
União de Facto.....3                  Outro.....4

##### D4. Habilitações Literárias

Até ao 6º ano de escolaridade.....1      Até ao 9º ano de escolaridade.....2  
Até ao 12º ano de escolaridade.....3      Frequência/Conclusão ensino superior.....4

##### D5. Categoria Profissional

Guarda.....1                      Guarda Principal.....2  
Subchefe, Subchefe Principal ou Chefe.....3

##### D6. Tempo de serviço na carreira de Guarda Prisional

Até 5 anos.....1                      Entre 5 e 10 anos.....2  
Entre 10 e 15 anos.....3                  Entre 15 e 20 anos.....4  
Mais de 20 anos.....5

**D7. Diga qual a sua opinião sobre as seguintes afirmações:**

|  | Concordo totalmente | Concordo | Não concordo<br>Nem discordo | Discordo | Discordo totalmente |
|--|---------------------|----------|------------------------------|----------|---------------------|
| A actividade “Guarda Prisional” é de elevada notoriedade social.                                     | 1                   | 2        | 3                            | 4        | 5                   |
| As funções que exerce são valorizadas pela sociedade.  | 1                   | 2        | 3                            | 4        | 5                   |
| As funções que exerce são valorizadas pelos directores e superiores hierárquicos.                    | 1                   | 2        | 3                            | 4        | 5                   |
| As tarefas dos G.P.’s têm um elevado grau de responsabilidade.                                       | 1                   | 2        | 3                            | 4        | 5                   |
| As funções que exerce são valorizadas pelo restante <i>staff</i> do EP.                              | 1                   | 2        | 3                            | 4        | 5                   |
| Os G.P.’s trabalham com falta de confiança e reconhecimento no valor do seu trabalho.                | 1                   | 2        | 3                            | 4        | 5                   |
| Existe, nos G.P.’s, um elevado grau de compromisso profissional.                                     | 1                   | 2        | 3                            | 4        | 5                   |
| Existem, em relação ao restante <i>staff</i> prisional, divergências, rupturas e falta de confiança. | 1                   | 2        | 3                            | 4        | 5                   |

**D8. Em termos gerais, qual o seu grau de satisfação com a profissão?**

- Muito satisfeito.....1  
 Satisfeito.....2  
 Nem satisfeito nem insatisfeito..3  
 Insatisfeito.....4  
 Muito insatisfeito.....5

**D9. Indique qual o seu principal motivo de Satisfação com a profissão.**

**D10. Indique qual o seu principal motivo de Insatisfação na profissão.**

O inquérito terminou, agradecemos desde já a sua disponibilidade, imprescindível à concretização deste estudo.

