

Introdução

A Profissão de Guarda Prisional (GP) em Portugal é uma profissão sobre a qual até hoje recaíram poucos estudos ou obras de referência. Assim pretendemos caracterizar a profissão de GP quanto às suas competências, e debruçamo-nos sobre a problemática da dimensão social, observámos as expectativas profissionais, o seu desenvolvimento profissional/formação, procurando assim uma melhor compreensão da missão da Direcção Geral dos Serviços Prisionais (DGSP) no seio do Sistema Prisional Português.

Estamos conscientes que ao falar da dimensão social e das competências da profissão de GP, não estamos a cingir-nos apenas ao meramente previsto na legislação, o que seria limitar o nosso campo de acção e obter apenas uma abordagem linear e simplista, mas sim, ir mais além, e tentar alcançar a interpretação da dimensão social e quais as várias competências destes profissionais.

Ao longo deste trabalho, procuraremos definir o Perfil do GP não nos limitando apenas ao que está estabelecido na legislação prevista para os concursos de admissão nesta carreira profissional, mas analisando e interpretando as dificuldades da profissão, dando especial atenção ao sentido do vivido pelos intervenientes neste estudo.

Pretendemos ao longo deste trabalho focar a evolução sócio histórica da profissão, efectuando uma viagem no tempo que nos permita conhecer as suas origens ou seja remontando ao tempo dos “carcereiros”, procurando conhecer quais as suas competências iniciais e o Parque Penitenciário existente naquela época para melhor interpretar as mudanças havidas até à realidade actual.

Neste trabalho procuraremos identificar o enquadramento jurídico da profissão baseando-nos nas principais Leis e Decretos-lei que regem a instituição DGSP e a Carreira do Corpo da Guarda Prisional, sendo estes contributos importantes para compreender e caracterizar esta profissão, o que para Valente (2008), e conforme o Art.º 16 do Decreto-lei 125/2007, de 27 de Abril, que aprova a orgânica da DGSP:

«O Corpo da Guarda Prisional é a força de segurança que tem por missão garantir a segurança e a tranquilidade da comunidade, nomeadamente, mantendo a ordem e a segurança prisional, protegendo a vida e a integridade

física dos cidadãos em cumprimento da pena e das medidas privativas da liberdade, assegurando o respeito pelo cumprimento da lei e das decisões judiciais, bem como pelos direitos e liberdades fundamentais».

Procuraremos, ainda, identificar as áreas abordadas na formação inicial e na formação contínua dos Guardas Prisionais, formação que é ministrada às várias categorias profissionais da carreira do Corpo da Guarda Prisional, centrando-nos no Centro de Estudos e Formação Penitenciária que gere toda a formação a este nível.

Por sua vez, pretendemos também explorar a verdadeira essência e abrangência desta profissão em contexto prisional, sobre a qual recai uma importância vital e exclusiva de segurança e vigilância dos Estabelecimentos Prisionais bem como a condução de reclusos ao exterior ou a sua recaptura, e ainda o seu contributo na ressocialização dos reclusos, “...Os Guardas são os maiores valores, digamos que a pedra angular sobre a que terá que assentar o edifício penitenciário...” (Correia, 1988. p. 29).

Ainda junto dos elementos do Corpo da Guarda Prisional, recolheremos as histórias de vida profissionais, permitindo aferir quais as possíveis respostas para o questionamento: Qual a imagem da profissão ou seja a sua Auto-Imagem? Que representação social têm da sua profissão? Qual o perfil ideal do Guarda Prisional? Quais as suas competências? Quais as maiores dificuldades sentidas no dia-a-dia no desempenho da sua missão? Qual a sua opinião relativamente à formação profissional? Quais as suas perspectivas futuras da carreira? Qual a opinião sobre a instituição em que trabalham?

Numa breve abordagem, pretendemos interpretar igualmente, que papel tem tido o Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional na evolução da carreira do Guarda Prisional e qual o seu contributo nas últimas décadas, para a melhoria das condições de trabalho, respectiva formação e valorização deste grupo profissional.

O sistema prisional será aqui abordado do ponto de vista organizacional, procurando apontar algumas das alterações que poderiam ser efectuadas para melhorar a Carreira do Corpo da Guarda Prisional e os serviços em geral, para uma maior coerência interna, articulação dos serviços e adaptação aos desafios que se colocam à sociedade em constante mudança.

Capítulo I

1. Emergência e Evolução do Sistema Prisional

No presente capítulo efectuamos uma abordagem à evolução do Sistema Prisional, verificando o modo como se desenvolveu, a forma como os seus objectivos e funcionamento foram mudando ao longo dos séculos, acompanhando a evolução da sociedade e os seus paradigmas, sobre os modos de punição dos criminosos.

De seguida, concentramo-nos no Sistema Prisional Português em concreto de modo a percebermos como foi o seu desenvolvimento e evolução até à actualidade, e, no último ponto do capítulo, descrevemos a evolução sócio histórica da profissão de Guarda Prisional desde as suas origens.

1.1- O Sistema Prisional

Na antiguidade não se aplicava a privação da liberdade, no entanto existia o encarceramento mas não com o conceito de pena, pois tinha como finalidade apenas preservar os réus até à data da sua execução ou julgamento.

Só excepcionalmente os delinquentes convictos eram encarcerados nas prisões, pois em substituição eram lhes infligidas penas corporais ou pecuniárias, sendo colocados nas prisões apenas as pessoas que por qualquer motivo desagradassem aos governantes.

Segundo Foucault (2002), existiram dois factores que fundamentaram a criação da prisão, a necessidade de controlar e de excluir os indivíduos, de modo a evitar relacionamentos perigosos.

Durante a segunda metade do século XVIII e princípios do século XIX, os castigos infligidos corporalmente eram efectuados publicamente sobre os criminosos, e sob o olhar de reprobção do povo tendo como objectivo recordar o crime cometido, obrigando o condenado à confissão pública do crime cometido e a servir de exemplo

para o povo, de modo a não haver reincidência por parte de todos os presentes, era desta forma que naquela época se efectuava a prevenção criminal. (In Grande Enciclopedia Universal).

O pressuposto dos castigos corporais era o sofrimento, eram efectuados de modo a serem lentos e tortuosos, e provocavam as súplicas do condenado. Segundo Foucault, “fura-se a língua aos blasfemadores, queima-se os impuros, corta-se o punho que matou.” (1975, p. 48).

Uma vez que a sanção é usada para que o indivíduo se comporte conforme as normas que a sociedade deseja, os criminosos eram obrigados a dar um passeio pelas ruas visando a humilhação pública, levando ao pescoço uma tabuleta onde eram inscritas as penas que lhes eram aplicadas, tendo de seguida de se ajoelhar à porta da igreja onde “declamavam” o crime cometido, ou os crimes cometidos, depois eram conduzidos ao cadafalso onde a pena de morte os esperava, após todas as torturas.

Na Idade Média surge a prisão como meio de cumprimento das penas, com a acção da Inquisição que se estendeu de forma rápida por todo o mundo, até que foram criadas em Inglaterra, Holanda e Alemanha as primeiras casas de detenção de prostitutas e de mendigos. O tratamento penitenciário da época dispensava o humanismo.

O cárcere, foi o mais antigo sistema de prisão conhecido e data de 1166, e assumia várias formas, as casas de trabalho hoje quase desaparecidas, à excepção das do Reino Unido, que tiveram na sua origem a missão de reclusão de mendigos, indigentes, prostitutas e acusados de delitos menores.

Estas prisões na sua grande maioria eram masmorras construídas em subterrâneos, ou abobadadas, estas instalações eram desprovidas de qualquer sentimento humanitário, os acusados de ter cometido crimes eram encarcerados em calabouços, húmidos, frios, e repugnantes pela sua falta de higiene e salubridade. (In Grande Enciclopedia Universal).

A primeira prisão foi fundada em Londres em meados de 1552, com o nome “House of Correction”, traduzindo, Casa de Correção, sendo já concebida como um

Sistema Prisional com penas pré-estabelecidas mediante o acto que o criminoso cometia. (A Primeira Prisão e Como Surgiram os Presídios)¹.

O criador da *penologia*, ciência que estuda as sanções repressivas aplicadas aos infractores de delitos sancionados pelo direito penal, foi John Howard (1726-90), cuja profissão era a de Alcaide de Bedford, e dedicou a sua vida e obra à defesa de princípios que só mais tarde foram aplicados ao regime carcerário, tais como, a limpeza, o trabalho, a ordem e a classificação de prisioneiros. (In Grande Enciclopedia Universal).

Segundo Giddens (2008), a prisão da modernidade tem como origem os asilos que remontam ao século XVII, onde eram internados vagabundos, doentes, idosos, e os mentalmente doentes. Já durante o século XVIII as prisões os asilos e os hospitais, de forma gradual, foram-se distinguindo, e, à medida que os reformistas se opuseram às punições públicas, surgiu a ideia que para se lidar com as actividades criminosas a privação da liberdade era mais eficiente, devido ao feito de treinar os criminosos através de hábitos de disciplina e conformidade.

O mesmo autor refere ainda que a prisão moderna foi uma instituição que emergiu para lidar com os indivíduos perturbadores da ordem social, e tal como outras instituições as prisões ocupam na sociedade moderna cada vez mais burocratizada, um papel, e estão integradas numa complexa rede administrativa de agências estatais onde se incluem os sistemas legais e de justiça criminal.

No século XVIII surgiram na América dois sistemas penitenciários, o celular, inspirado por Wiliam Penn, que assentava no isolamento nocturno, e execução de trabalhos manuais em separação nas celas e que induziriam o condenado a regenerar-se. Em 1826 foi posto em prática um sistema misto, que era baseado no isolamento nocturno, e trabalho comum durante o dia, e tinha de ser executado em absoluto silêncio.

No entanto, estes sistemas penitenciários afectavam a saúde mental dos reclusos, e paulatinamente foram adoptados métodos progressivos, entre os quais se destacam: o Inglês, que diferencia três graus de reclusão, sendo que o primeiro é equivalente ao

¹ - A Primeira Prisão e Como Surgiram os Presídios
http://www.eunanet.net/beth/news/topicos/nasce_os_presidios.htm

sistema celular, o segundo é um grau intermédio, e o terceiro é aquele em que os reclusos gozam de relativa liberdade. (In Grande Enciclopedia Universal).

1.2. A Prisão como Instituição Total

Os Estabelecimentos Prisionais (EP's) são *Instituições Totais*, assim as classificam Michel Foucault e Erving Goffman, e no entendimento deste segundo autor, estes possuem uma maior ou menor abertura quanto ao modo de cumprimento das penas por parte dos reclusos, de modo a que cada recluso se comporte de maneira adequada, existindo uns mais restritos quanto ao fluxo social existente a nível interno e o resto da sociedade.

Os EP's estão dotados de regras mais flexíveis e os reclusos beneficiam das mesmas tendo em troca um comprometimento para com as regras institucionais.

No entender de Goffman (1974, p.11), «uma instituição total pode ser definida como um local de residência e trabalho onde um grande número de indivíduos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por considerável período de tempo, leva uma vida fechada e formalmente administrada...». Para o mesmo autor o grau de encerramento das instituições pode ter o seu carácter total, sendo simbolizado pela barreira à relação social e o acesso ao mundo externo, proibindo a saída através de um esquema físico, com muros altos, arame farpado, fossos de água, portões e grades cerrados.

Os objectivos das *Instituições Totais* é retirar o internado do mundo exterior, não o deixando ter contactos de modo a que este absorva as regras internas. Segundo o mesmo autor, as Instituições podem ser divididas em cinco grupos:

«Em primeiro lugar, instituições criadas para cuidar das pessoas que, segundo se pensa, são incapazes e inofensivas; nesse caso estão as casas para cegos, velhos, órfãos e indigentes. Em segundo lugar, há locais estabelecidos para cuidar de pessoas consideradas incapazes de cuidar de si mesmas e que são também uma ameaça à comunidade, embora de maneira não intencional; sanatórios para tuberculosos, hospitais para doentes mentais e leprosos. Um terceiro tipo de instituição total é organizado para proteger a comunidade contra perigos intencionais, e o bem-estar das pessoas assim isoladas não constitui o problema imediato: cadeias, penitenciárias, campos de prisioneiros de guerra, campos de concentração. Em quarto lugar, há instituições estabelecidas com a intenção de realizar de modo mais adequado alguma tarefa de trabalho, e que se

justificam apenas através de tais fundamentos instrumentais: quartéis, navios, escolas internas, campos de trabalho, colônias e grandes mansões (do ponto de vista dos que vivem nas moradias dos empregados). Finalmente, há os estabelecimentos destinados a servir de refúgio do mundo, embora muitas vezes sirvam também como locais de instrução para os religiosos; entre exemplos de tais instituições, é possível citar abadias, mosteiros, conventos e outros claustros.» (Goffman 1974, p. 16-17).

Na sociedade moderna o indivíduo dorme, brinca e trabalha em diferentes lugares, com diferentes participantes e sob autoridades diferentes sem ser alvo de um plano racional geral. Nas *Instituições Totais* o primeiro aspecto central é a ruptura com estas barreiras que, de modo comum, separam as três esferas da vida, pois os aspectos da vida decorrem no mesmo local, sob uma autoridade única sendo este o primeiro aspecto.

O segundo aspecto é que a actividade diária do indivíduo é realizada na companhia de um grupo de grande dimensão, em que todos são tratados da mesma forma e estão obrigados a desempenhar as mesmas actividades em conjunto, o terceiro aspecto consiste nas actividades diárias que são rigorosas, estabelecidas por horários e obedecem a tempos pré determinados para executar algumas tarefas.

O conjunto de actividades ou tarefas é imposto de cima para baixo, e encontra-se regulamentado por um conjunto de regras formais explícitas, sendo impostas por um grupo de funcionários, e todas as actividades obrigatórias estão planeadas de modo a que sejam cumpridos os objectivos ou missão da instituição. (Goffman, 1974).

Foucault (2002), na obra *Vigiar e Punir*, efectua uma análise dos séculos XVIII e XIX no que concerne à vigilância, afirmando que é um instrumento que tem como objectivos a disciplina e a docilização do corpo a nível físico e intelectual. O autor refere também que no início do Século XIX é adoptada uma arquitectura, o Panóptico de Bentham nas penitenciárias, tendo como base a construção dos edifícios com um anel no centro, uma torre com largas janelas que se abrem sobre a face interna do anel e a construção periférica é dividida em celas em todo o edifício, com duas janelas uma para o interior virada para a torre, e outra para o exterior, permitindo que luz atravessasse a cela de um lado a outro.

O mesmo autor diz-nos que este dispositivo Panóptico permite ao guarda ver sem parar, visualizar imediatamente e captar os movimentos com a luz plena. Esta

arquitectura rompeu com a escuridão, com as estruturas das fortalezas, que foram substituídas por este dispositivo geométrico simples e económico.

Giddens (2008), citando Foucault, diz-nos que ao longo do século XIX houve uma vaga de construção de estabelecimentos prisionais, e que o traçado da prisão moderna é originária no *Panopticon* cujo autor foi o filósofo e pensador social Jeremy Bentham. No entanto, este nunca conseguiu vender o projecto completo ao governo britânico, pois apenas algumas características do projecto fizeram parte de construções prisionais nos Estados Unidos, Grã-Bretanha e na Europa. O *Panopticon* tem características estruturais distintas que possibilitavam controlar por parte das autoridades prisionais, o tempo, o espaço e o movimento dos reclusos. Embora o projecto tivesse espaços comuns para realização de exercícios e toma de refeições, as celas eram dispostas em forma central circular e permitiam isolar os reclusos individualmente com uma única janela, a cela era visualizada de uma torre de vigia central na qual não se conseguia visualizar a presença do guarda.

No século XX, Gonçalves (2002), considera que o Sistema Prisional passa a observar e a reconhecer que o isolamento dos indivíduos *per si* não é suficiente para efectuar a verdadeira prevenção da criminalidade, procurando reeducá-los de forma a terem um modo de vida em liberdade que não seja o da criminalidade, então a instituição prisional passa a ter programas recreativos e a combater a ociosidade.

No entender de Foucault (2002), a prisão deve ter como missão a transformação do indivíduo no seu modo comportamental, as penas devem adequar-se ao indivíduo de modo a obter resultados e progressos, e faz parte da sua socialização progressiva o trabalho, que não deve ser observado como um agravamento da pena mas sim como uma suavização, e ainda como uma oportunidade de praticar ou aprender um ofício de modo a poder subsistir ele e a sua família.

Durante o cumprimento das penas a educação do recluso é fundamental e cabe ao poder público esta missão, é inclusive uma precaução para a sociedade do ponto de vista dos interesses da mesma.

O recluso deve ser acompanhado durante o cumprimento da pena com medidas de assistência e controlo por parte de pessoal especializado, e acompanhado inclusive após a sua saída.

Existem diversos modelos de políticas criminais entre os quais o das escolas clássica e neoclássica que no entender de Dias (1993), é um modelo da política criminal contemporânea, que é subsidiário das ideias filosóficas do *ethos* político do humanismo racionalista, assenta a nível jurídico-penal na filosofia alemã, sendo um paradigma típico das sociedades liberais, e que o autor citando J.Galtung designa de “modelo azul”, caracterizado do ponto de vista histórico como a reacção burguesa contra as concepções ainda remanescentes das sociedades feudais, observando o sistema sancionário, a base da concepção do direito penal substantivo, ou seja a retribuição e prevenção geral de intimidação como os fins que dão sentido e justificam as penas, tendo por finalidade a repressão de todos os crimes e a punição ou castigo dos agentes que os cometem, e cabe ao Estado realizar esta missão sem lacunas.

Outro modelo segundo o autor supracitado é o da escola positiva ou moderna, que tem como princípio uma concepção sustentada numa ideologia de tratamento, que poderia ser designado de “modelo vermelho”, e que teve como origem de algum modo, na reacção das classes trabalhadoras em oposição ao domínio da burguesia. Este modelo tornou-se o modelo típico do Estado Social ou Estado de Providência, e está ligado a um ideal reabilitativo, que se caracteriza por um paralelo, apertado e extenso entre a política criminal e a medicina.

Deste modo, o crime, é visto como uma doença social, no entanto e em todo o caso “curável” com o tratamento coactivo a ser aplicado durante a execução da sanção que, por excelência, é a sanção detentiva (pena de prisão ou medida de segurança de internamento). A base deste modelo assenta na trilogia jurídico-legal substantiva, que é constituída pela ideia da prevenção especial, tendo como finalidade a sanção que é comum a todas as suas espécies; a recuperação ou reinserção social do delincente, através do auxílio terapêutico concedido (imposto), pelo Estado ao condenado; a concepção prevalente da sanção como internamento para a cura.

Dias (1993), diz-nos ainda que dos modelos referidos, nenhum, foi levado à prática de forma integral, o que acabou por conduzir aos modelos “mistos”, caracterizados pela defesa social, podendo afirmar com uma razoável exactidão, que o modelo neoclássico prevaleceu nas políticas criminais dos países do centro e sul da Europa. O movimento da defesa social é fortemente marcado pelo positivismo científico, preocupa-se em acentuar a legalidade e a humanidade.

As políticas criminais determinam o modo de cumprimento das medidas privativas da liberdade, e de todo o funcionamento do sistema prisional.

A reinserção ou a inserção social dos reclusos é um papel do sistema prisional, no entender de Gomes (1998), Reinsserir, significa inserir novamente, colocando dentro o que está fora, e a inserção deve ser feita na sociedade, de onde se provém, da qual foi excluído ou onde nunca foi inserido. O autor citando Correia, diz-nos que, a solidariedade constitui a razão ética do dever de cada, e da sociedade, que de forma activa deve colaborar na recuperação e na regeneração do delincente, sendo que este esforço não cabe tanto à caridade privada como era entendimento no século XIX, e sim ao Estado. O Estado Social não pode subtrair-se à recuperação dos delinquentes, pois embora sejam delinquentes estes continuam a fundar o seu substrato humano e pessoal, e a dignidade da pessoa humana, que continua a ser o valor primordial da comunidade.

O autor refere ainda que Correia defende que reinsserir efectivamente alguém depende do que se faz, no âmbito da família ou da comunidade em particular onde o delincente se encontra inserido, da confiança alcançada sobre o mesmo, do esclarecimento sobre o seu complexo de culpa, o modo fortalecido da sua vontade e energia moral, e do que se obteve a nível da sua profissionalização, as competências adquiridas que lhe permitam enfrentar as dificuldades da vida.

Segundo Gomes (1998), privar o indivíduo da liberdade mas no entanto não se preocupar em reinseri-lo é adiar um problema sem o solucionar.

«...Reinsserir não significa perdoar, condescender, aceitar de forma pacífica e resignada toda a espécie de actos de desrespeito pelas regras jurídicas criminais de coexistência social. Os bens jurídicos essenciais da sociedade têm de ser preservados, sob pena de ser a própria sociedade que se destrói, levando a que cada um tome sobre si o encargo de, pelas suas próprias mãos, fazer a “justiça” que ao Estado cabia. Quando isto acontece, é o próprio Estado que está a ser posto em causa.»(Gomes, 1998, p. 114)

Na actualidade, e em alguns países os sistemas penitenciários ultrapassaram algumas dificuldades do passado no que concerne às condições de salubridade, apresentam sinais de modernidade, pois já possuem condições de higiene, conforto, com alimentação adequada, trabalhos variados e à escolha dos reclusos, estão dotados

também de equipas de atendimento, médico, psiquiátrico, psicológico, sociológico e educativo, além de lhes serem proporcionados programas recreativos e desportivos. (In Grande Enciclopedia Universal).

1.3 - O Sistema Prisional Português

No entender de Santos (1999), em Portugal, não tem havido um interesse significativo por parte dos historiadores na abordagem histórica das penitenciárias, no entanto foram desenvolvidas grandes obras sobre, delinquência, criminalidade, tensões sociais, repressão e justiça no período de oitocentos.

Sobre a mesma questão, Vaz (2000), diz-nos que ao longo da segunda metade do século XIX o crime foi uma questão de crescente relevo em Portugal, quer para a sociedade quer para os estudiosos da época que efectuavam vários debates e reflexões em torno das diferentes concepções de crime, e foi deste modo que se abandonou a criminalidade como concepção de problema, passando a ser entendida como um importante fenómeno social que afecta a vida em sociedade, e que necessitava da implementação de medidas eficazes para o seu combate.

Houve também a necessidade de equacionar novas ideias, sobre as penas que se deviam aplicar aos indivíduos que violassem a lei criminal da época. Os utilitaristas e filantropos defendiam que a reclusão num espaço fechado e afastados das influências externas eram o epicentro do projecto de regeneração individual.

A mesma autora refere ainda que os penalistas da época, conotados com a tradicional defesa dos ideais liberais, e que consideravam que uma pena recomendável e de utilidade era aquela que aliviava a perda de liberdade ao seu sofrimento, e que iria permitir a possibilidade de regeneração do indivíduo que deveria efectuar uma reflexão interior, devido ao afastamento do convívio social durante um determinado tempo, eram estas as ideias da denominada “escola penal correlacional” que predominaram nas políticas relativas ao crime, já no final do século, os ideais foram cedendo aos princípios defendidos da “escola penal positiva”, com concepções renovadas sobre o crime e a forma como se devia lidar com os indivíduos que os praticavam.

Em Portugal prevaleceram as ideias da “escola penal correlacionista” ou “escola clássica” que vão de forma demorada influenciar o pensamento nacional relativo ao crime e à sua penalização e que derivam do iluminismo. Um dos contributos desta corrente é o de Cesare Beccaria, jurista e filósofo italiano, com a sua obra “*Dos Delitos e das Penas*” de 1764 publicada em Milão.

As cadeias e penitenciárias, ou seja os actuais estabelecimentos prisionais, são tutelados pela Direcção Geral dos Serviços Prisionais. A sua anterior designação era a de Administração e Inspeção-Geral Autónoma do Serviço das Prisões segundo o Decreto n.º 5:609, de 10 de Maio de 1919, só em 1933, através do Decreto n.º 22708, de 20 de Junho, foi convertida em Direcção-Geral, e em 1935, o Decreto n.º 25016, de 7 de Fevereiro, centralizou nela todos os assuntos prisionais até então a cargo de outras entidades.

Refere ainda Vaz (2000), que as cadeias existentes em Portugal em 1859 na zona de Lisboa eram 38, e de um modo geral encontravam-se em mau estado de conservação, de segurança e de higiene, isto segundo o Governador Civil de Lisboa; no Porto a situação não era diferente, no entender do Presidente da Relação do Porto.

As reformas previstas na segunda metade do Século XIX foram constantemente adiadas e proteladas fruto da incapacidade dos governos da época. A reforma Penal e Prisional de 1 de Julho de 1867 aprovou a introdução do regime de prisão maior celular e previa também a construção de três cadeias penitenciárias uma em Lisboa outra no Porto para reclusos do género masculino, e a terceira também no Porto mas para o género feminino, no entanto só foi construída a Penitenciária de Lisboa, e, em 1885, entrou em funcionamento, e com ela o regime *Penisilvâneo* que vigorou até 1913. Este regime consistia no total isolamento nocturno, com um recluso por cela e durante o dia os reclusos permaneciam sempre em absoluto silêncio, na instrução literária não podiam sequer fazer perguntas, o trabalho era executado nas celas, e quando saíam das celas tinham de usar um capuz na cabeça para não se reconhecerem uns aos outros, usavam uma farda, tinham três refeições por dia e uma hora de recreio, além do serviço religioso.

Em 1913 o regime anteriormente descrito foi substituído pelo regime *Auburneano* até ao ano de 1927. O trabalho dos reclusos era efectuado em comum, e na

instrução literária os mais instruídos leccionavam para os menos instruídos com vigilância dos guardas, o trabalho intensificou-se na Penitenciária de Lisboa com a contratação de vários professores e as oficinas começaram a dar lucro. Do vencimento dos reclusos era debitada a farda e o calçado que lhes era distribuído à entrada, no entanto os baixos vencimentos só permitiam ao recluso pagar esta dívida ao final de cerca de 4 anos. (Vaz, 2000).

No Boletim da Administração Penitenciária e dos Institutos de Criminologia (N.9 de 1961) podemos verificar que na Reforma de 1936, a estrutura clássica da pena se manteve. No entanto, incide na ideia de prevenção especial, em que a correcção, a recuperação e o melhoramento do delinquente se sobrepõem ao carácter intimidativo. A pena afigurava-se do mesmo modo como sanção que era a consequência dos delitos previstos na lei, sendo relevante a eficiente defesa da sociedade, e foi criado um sistema de medidas de segurança privativas da liberdade, assente no conveniente tratamento dos indivíduos de conduta perigosa e desviante, tais como delinquentes de difícil correcção, vádios, anormais, intoxicados, etc.

*A Reforma da Organização Prisional de 1936*² no seu preambulo subdivide as cadeias em cadeias comarcãs, cadeias centrais e cadeias penitenciárias. As comarcãs para cumprimento de penas até três meses, as centrais para penas superiores a três meses e as penitenciárias ao cumprimento de prisão maior que seriam penas superiores a três anos; quanto à adequação da natureza do delinquente, as prisões-sanatório, as prisões-escola, as prisões-maternidade e as prisões para criminosos políticos. O mesmo diploma previa que em cada comarca devia haver uma cadeia preventiva para penas de prisão de curta duração, e a nível de construção prisional refere que apenas foram construídas as penitenciárias de Lisboa, Coimbra e Santarém e que esta ultima foi afectada como presídio militar, refere também que em 1915 foi criada a Prisão de Monsanto designada como Casa de Trabalho, a Colónia Penal de Sintra que foi inaugurada em Agosto de 1915, e a prisão das Mónicas que foi criada por decreto a 10 de Maio de 1919.

² - Diário de Governo N.º124 de 28 de Maio de 1936 - Decreto-Lei N.º 26:643- A Reforma da Organização Prisional

Foram ainda criadas em 1932 a Penitenciária de Alcoentre, as Colónias Penais de Santa Cruz do Bispo e Santo Antão do Tojal, em 1934 a Prisão-Escola de Leiria e em 1936 a Cadeia-Depósito de Caxias, e além destes espaços prisionais funcionavam as cadeias comarcãs por todo o país.

No Decreto-Lei N.º 49 040 de 1969 ³o Ministério da Justiça e Obras Públicas refere que faltavam construir cerca de 120 pequenas Cadeias Comarcãs para completar a rede de estabelecimentos locais, previsto pela Organização Prisional em que cada comarca devia estar dotada de uma cadeia comarcã.

No mesmo Decreto é observado de que naquele ano de 1969 existiam 179 cadeias comarcãs e julgados municipais, e que segundo uma média calculada com base nos últimos três anos a taxa de ocupação era que quinze cadeias tinham mais de vinte presos, e cento dezoito tinham menos de cinco presos, e que entre vinte sete e quarenta cadeias, sete normalmente estavam vazias, logo, face a esta realidade, decidiu o Ministério criar Estabelecimentos Prisionais Regionais, encerrar as cadeias comarcãs que estivessem na mesma área que aqueles estabelecimentos, e foi também ordenada a extinção dos julgados municipais.

No entanto, o encerramento das cadeias comarcãs decorria ainda no ano de 1975⁴, e em muitos casos fazendo uso dos mesmos edifícios receberam a designação de Estabelecimentos Prisionais Regionais.

Segundo o Relatório Final da Comissão de Estudo e Debate da Reforma do Sistema Prisional realizado em 2004⁵, podemos afirmar que em 68 anos de história do parque penitenciário ou seja entre os anos de 1959 e 2003, podemos identificar em 1947, 204 cadeias comarcãs num total de 211 estabelecimentos, face às alterações logísticas e orgânicas no ano de 1977 atinge-se o número mínimo de estabelecimentos de reclusão sendo apenas 37, no entanto, nos anos oitenta, o parque prisional volta a aumentar. No ano de 2003, existiam 55 estabelecimentos prisionais, divididos por 17 centrais, 3 especiais e 35 regionais.

³ - Diário do Governo I Série, N.º 132, de 4 de Junho de 1969 – Decreto-Lei N.º 49040

⁴ - Diário do Governo I Série, N.º 56, de 7 de Março de 1975 – Portaria N.º 167/75

⁵ - Relatório Final da Comissão de Estudo e Debate da Reforma do Sistema Prisional (2004)

No ano de 2010 ⁶ o parque penitenciário do sistema prisional é constituído por 50 estabelecimentos prisionais, dividido por 17 centrais, 5 especiais, 28 regionais e uma cadeia de apoio.

No que concerne a natureza e a missão actual da Direcção Geral dos Serviços Prisionais definido na sua orgânica constante do Decreto-Lei 125/2007, no seu art.1º: “ é um serviço da administração directa do Estado dotado de autonomia administrativa”, quanto à sua missão no seu art.2º, «A DGSP tem por missão assegurar a gestão do sistema prisional, nomeadamente da segurança e da execução das penas e medidas privativas da liberdade, assegurando condições de vida compatíveis com a dignidade humana e contribuindo para a defesa da ordem e da paz social, através da manutenção da segurança da comunidade e da criação de condições de reinserção social dos reclusos, permitindo-lhes conduzir a sua vida de forma socialmente responsável».

1.4 – O Guarda Prisional em Portugal, a sua evolução

A profissão guarda prisional está na origem do carcereiro. No entender de Santos (1999), no Regulamento das Cadeias de 16 de Janeiro de 1843 o carcereiro era o Chefe Principal do Estabelecimento, as suas funções eram de guarda, de tratamento dos presos, bem como os aspectos de segurança e polícia, observando também a limpeza e a salubridade de toda a cadeia.

A nível da guarda dos reclusos, tinha de executar a sua soltura, a recepção, a distribuição e transferência dentro da cadeia segundo as normas regulamentares, e recebia ainda as carceragens, pagamento efectuado pelos reclusos relativamente aos alojamentos que ocupavam.

No domínio da segurança tinham como obrigações impedir que os reclusos circulassem livremente nos corredores, a posse de armas ou instrumentos perigosos com que se pudessem maltratar mutuamente ou tentar a fuga pelo arrombamento da cadeia, além de estarem também incumbidos de passar a revista diária de manhã e à noite a toda a cadeia, e assegurar a segurança nas saídas de reclusos.

⁶ - Fonte DGSP - <http://www.dgsp.mj.pt/>

A mesma autora salienta ainda que, no que concerne ao “tratamento dos presos” tinham de cumprir com exactidão as ordens que os impedia de agravar as suas penas ou mudá-los arbitrariamente de prisões, não podiam exigir-lhes dinheiro nem fazer uso de violência e maus tratos, tinham também a obrigação de vigiar o que era proibido, tais como: os jogos, o uso excessivo de bebidas alcoólicas, a entrada de produtos furtados, as desordens, os indivíduos suspeitos, a reunião de pessoas de diferente género. O carcereiro era obrigado, a prestar fiança e juramento e assinava um termo de responsabilidade pelo fiel cumprimento da cadeia, tinha de elaborar o inventário de todos os utensílios e reclusos, e obrigar os reclusos ao cumprimento dos horários quotidianos.

Desde o ano de 1839 os carcereiros foram intimados sobre a sua obrigação de enviar um mapa geral dos presos existentes semanalmente à Presidência da Relação.

A autora refere ainda que os carcereiros já tinham normas estabelecidas desde o tempo das Ordenações, bem como nos Alvarás de 28 de Abril 1681 e de 20 de Julho de 1686, e, ainda, nas disposições legais aprovadas pelo regime liberal. Os carcereiros das cadeias civis do Porto e de Lisboa eram nomeados pelo Governo, sob proposta da Presidência da Relação até à entrada em vigor do Regulamento da Polícia das cadeias de 1872, época em que passaram a ser nomeados após tríplice proposta do Procurador Régio, nas restantes cadeias a nomeação era efectuada pelas Câmaras Municipais, pelo Governo, pelo Presidente da Relação, pelos Juizes Ordinários ou Juizes de Direito.

No que diz respeito ao recrutamento, Santos (1999), conclui que os carcereiros ou guardas como eram designados durante o século XIX, e que tal como nos restantes países da Europa, o recrutamento dos mesmos recaía preferencialmente sobre os antigos soldados, pelo facto da escolha de uma autoridade, pois a vida militar era observada como uma preparação primordial para o desempenho das funções, pois a obediência e a lealdade eram fundamentais, e o desempenho da profissão conduzia a um grande isolamento e à privação da vida em sociedade, uma característica que era semelhante à da carreira militar.

A autora, analisando a abertura de um concurso publicado em edital de 27 de Outubro de 1857, cujo objectivo era o recrutamento de guardas auxiliares da Cadeia da

Relação do Porto, identificou o perfil pretendido para o desempenho do cargo, os candidatos tinham que reunir os seguintes requisitos:

«1º- Estarem livres de culpa; 2º- Terem 25 anos completos; 3º -Saberem ler e escrever; 4º - Apresentarem informação ao Carcereiro de que tinham aptidão física e moral suficiente para o serviço a que se destinavam, e em igualdade de circunstâncias tinham preferência os soldados dos corpos de veteranos.» (Santos, 1999, p. 206)

A mesma autora identificou também na Cadeia da Relação do Porto, através Portaria de 29 de Janeiro de 1859, que sobre os guardas extraordinários existentes a preferência recaiu sobre os soldados reformados ou veteranos para o desempenho das funções, voltando a acontecer o mesmo no ano de 1875. O cargo de carcereiro nesta época além de ocupado por soldados veteranos foi diversas vezes ocupado por cabos de polícia, regedores de paróquia, pois garantiam à partida a idoneidade e a disciplina.

O escritor Camilo Castelo Branco em 1846 na sua obra literária “*Memórias do Cárcere*” descreve-nos o Carcereiro da Cadeia da Relação do Porto, cadeia onde esteve preso.

“...Fui visitado pelo carcereiro, o defuncto Nascimento, alferes de veteranos, bom homem, que lá morreu atassalhado de desgostos, com que os seus setenta anos não podiam...”.

Nesta época as condições de trabalho dos guardas prisionais não eram de modo algum fáceis e os salários reduzidos dificultavam o recrutamento. A missão era dificultada pela sobrelotação das cadeias e a falta de efectivos, fazia parte também da missão do guarda a recuperação moral dos reclusos, o que foi reafirmado por diversas vezes pelos especialistas em matéria penitenciária, e é referido no Congresso Penal Internacional de 1879, a necessidade da criação de escolas normais para a formação de guardas prisionais.

Em 1888, em Portugal, o magistrado Azevedo Castelo Branco, Director da Penitenciária de Lisboa, num debate parlamentar, aponta para a necessidade da criação de uma escola de guardas e que este ensino deveria ser efectuado numa penitenciária, de modo a compreenderem no local as disposições regulamentares assim como deveriam efectuar um exame prático e teórico, e antes de solicitarem a colocação definitiva

deveriam estar à prova por um longo período de tempo, de modo a darem provas das suas capacidades de aptidão prática e da sua moralidade, (Santos, 1999).

O nascimento da profissão de Guarda Prisional na sua verdadeira essência da missão mais definida a nível de conteúdo funcional surgiu apenas em 1888, com o Regulamento Provisório da Cadeia Geral Penitenciária⁷, o actual Estabelecimento Prisional de Lisboa.

O referido regulamento previa de modo hierárquico as seguintes categorias e funções:

- O Chefe de Guardas estava às ordens imediatas do subdirector do estabelecimento tendo como missão sua substituição nas ausências ou impedimentos, e quanto às suas funções enquanto polícia e de disciplina da cadeia, devia fazer executar todas as disposições regulamentares no que dizia respeito à ordem disciplina e limpeza, quer dos presos quer dos subalternos, fiscalizar o serviço, inspeccionar a mobília e os utensílios, velar pela segurança, efectuar rondas exteriores e interiores, verificar e assegurar o cumprimento do serviço por parte dos guardas e sentinelas, assistir à distribuição dos viveres, dirigir a passagem dos presos para os parlatórios, pátios de passeio, capela e outros locais; Deveriam também visitar os presos nas celas, verificar se os guardas também o faziam, vigiar o armamento, os uniformes, os aposentos dos guardas de modo a conservar a ordem e o asseio, bem como relatar diariamente o desempenho dos diversos serviços, alertando-o para as ocorrências extraordinárias.

- Os Guardas de 1ª Classe estavam imediatamente subordinados ao Chefe de Guardas, tendo como principais tarefas a vigilância dos presos, o serviço económico e higiénico da cadeia, e mais especificamente: dirigir o serviço dos guardas de 2ª classe verificando as suas faltas ou omissões, observar os presos dentro das celas, alertar o médico dos presos que necessitavam cuidados clínicos, manter a ordem a disciplina dos presos e dos guardas subalternos, dar boa guarda, ordem e limpeza à padaria, pátios, armazéns, lavandaria, cozinha e a todos os compartimentos.

Deveriam também entre outras tarefas de verificar as horas de levantar e de deitar dos presos, as roupas a eles distribuídas, assistir à alimentação, retirar os utensílios e ferramentas pela noite de dentro das celas que podiam vir a ser usados numa evasão, examinar uma ou mais vezes por dia as grades, as portas, os aparelhos de

⁷ - Regulamento Provisório da Cadeia Geral Penitenciária de 1888 – Districto da Relação de Lisboa, aprovado por Decreto de 20 de Novembro de 1884

ventilação, a iluminação, vigiar o estado das celas, e os trabalhos aí realizados pelos reclusos, não manter conversações com os reclusos a não ser que fosse para que os mesmos se resignassem, e tivessem bons procedimentos e emenda.

Hierarquicamente, e em relação ao Chefe de Guardas, tinham de lhe comunicar as ocorrências, o desempenho dos Guardas de 2ª Classe e subalternos, eram também responsáveis pelos móveis das celas e utensílios dos quais tinham de passar recibo, e entregar ao Chefe de Guardas para este entregar ao Subdirector.

Os Guardas de 2ª Classe estavam às ordens do Chefe de Guardas e dos Guardas de 1ª Classe, sendo-lhes distribuídos os serviços pelo Director e Subdirector, deveriam vigiar a ordem e o asseio das celas, ensinar os presos a trabalhar com os utensílios, não deixar comunicar os reclusos entre eles, nem reconhecerem-se, cumprir as ordens relativas à ordem, segurança, e a limpeza que lhes eram transmitidas.

Neste regulamento vinha previsto um posto diferente nas funções que era o “*De Porteiro*” cuja escolha era efectuada pelo Director, dentro da categoria dos Guardas de 1ª Classe, e tinha como incumbência a guarda da porta exterior da cadeia, não permitir o acesso a pessoas sem autorização, proibir a saída de guardas e subalternos que não mostrassem autorização de saída, exercer vigilância activa e constante e nunca poderia abandonar o posto sem autorização prévia do Director e sem previamente ser substituído, e o mesmo residia no edifício.

No relatório de 1888⁸, ainda na posição de Sub-Director da Penitenciária de Lisboa, Azevedo Castello Branco relatava do seguinte modo o desempenho profissional dos guardas que ali trabalhavam:

«...alguns se distinguiram pelo zelo e aptidão progressiva» e que “...apenas três sofreram pequenos castigos disciplinares por faltas que não tiveram gravidade...”, refere também que os guardas são quem está em contacto permanente com os presos e com o seu trato contribuem para a sua regeneração, e são os “...agentes moraes das prisões... são elles as molas d’este grande machinismo; se ellas funcionam mal há de este forçosamente resentir-se. São elementos poderosos, não só para a segurança, mas para a boa administração da cadeia... A Direcção, por mais vigilante e solícita que seja, não póde estar em toda a parte; se aquelles olhos não virem, aquelles braços não executarem as indicações superiores...».

⁸ - Relatório da Penitenciária de Lisboa de 1888, do Subdirector, António de Azevedo Castello Branco

Era deste modo que era caracterizada a missão dos guardas na Penitenciária de Lisboa, salientando que eram extremamente importantes e que dificilmente a organização poderia funcionar sem o seu contributo.

Durante a época do estado novo mais propriamente em 14 de Setembro de 1939⁹, foi aprovado o plano de uniformes para o corpo de guardas e outro pessoal, e em 3 de Janeiro de 1946¹⁰ foram introduzidas alterações ao plano de uniformes, mais tarde, a 22 de Julho de 1948¹¹ é reunido todo o plano de uniformes num só diploma, revendo e actualizando o plano de modo a definir as regras de utilização dos diferentes artigos de uniforme, assim como as prescrições sobre as espécies, as dimensões, as qualidades, as cores e os modelos, os padrões e os feitios.

Em Diário da Assembleia Nacional, de cinco de Dezembro de 1953 (p. 2532) o deputado Moura Ramos num debate parlamentar alertava que os guardas dos serviços prisionais necessitavam de auferir melhores vencimentos, de modo a atrair mais candidatos à profissão e com mais classificações, além de que as condições de trabalho nas colónias penais eram muito duras, e tinham ocorrido recentemente dois assassinatos de guardas, um na Colónia Penal do Bié e outro na Cadeia Penitenciária de Coimbra, o deputado referiu também que o trabalho extraordinário era pago com 6\$ de suplemento diário, à excepção da Colónia Penal de Pinheiro da Cruz que pagava 8\$, quanto ao subsídio de alimentação estava desactualizado, e que o horário de trabalho diário era de doze a catorze horas, o que era extenuante.

Relativamente ao conteúdo funcional dos guardas prisionais o mesmo deputado salienta que os guardas prisionais eram mais de 800 elementos e eram:

«...elementos dedicados e sacrificados servidores do estado sobre quem impende, dentro de uma actual concepção penitenciária, a tarefa de readaptação social dos delinquentes confiados à sua guarda, exercendo sobre eles uma influência moral que os valoriza... Esta tarefa da recuperação social dos delinquentes, mais bela do que fazer levantar os mortos dos seus túmulos...»¹².

⁹ - Decreto n.º 29:929 de 14 de Janeiro de 1939

¹⁰ - Decreto n.º 35:444 de 3 de Janeiro de 1946

¹¹ - Decreto n.º 36:983 de 22 de Julho de 1948

¹² - Diário da Assembleia Nacional, 5 de Dezembro de 1953 (p. 2532)

O Deputado no seu discurso salientou ainda a necessidade de alteração do horário de trabalho sugerindo que fosse semelhante ao da Polícia de Segurança Pública (PSP), e que era necessário aumentar a corporação em cerca de duzentos guardas para efectuar esta alteração. Quanto aos vencimentos existia também a necessidade de equipará-los aos da PSP, além de que o fardamento era comprado a expensas próprias e a PSP tinha um subsídio de fardamento.

No ano de 1969¹³ e durante os vários anos em que foram extintas as cadeias comarcãs e julgados municipais que estavam em áreas onde havia estabelecimentos prisionais regionais, os carcereiros são integrados no quadro único dos guardas prisionais da metrópole, com a categoria de guardas auxiliares conservando os direitos e as regalias que usufruíam excepto o de residência em casa do estado.

No ano de 1977 foi aprovado pela Direcção Geral dos Serviços Prisionais o Regulamento Geral dos Estabelecimentos Prisionais Regionais. No seu Capítulo VI podemos observar de forma sucinta as tarefas que competiam ao Corpo de Guardas:

- «Tratar os reclusos com estima no entanto sem familiaridades, com urbanidade e decoro;
- O uso da força é expressamente proibido e apenas permitido nos termos em que a lei o autoriza;
- Assistir às visitas impedido a entrega de objectos não permitidos ou perigosos para segurança do Estabelecimento;
- Proibir conversas ilegais ou imorais suspendendo as visitas que não acatem as suas ordens dando conhecimento superior do mesmo;
- Vigiar a higiene dos reclusos e se necessário for obrigá-lo a tomar banho, a cortar o cabelo e fazer a barba, e a limpar a sua cela e outras dependências do Estabelecimento.
- Vigiar os recreios, não permitindo conversas entre os reclusos em que estes falem dos crimes praticados ou assuntos imorais, proibir brincadeiras nocivas ou jogos ilícitos;
- Assistir às refeições e comunicar ao Educador às deficiências que possam existir na alimentação;
- Classificar e vigiar o trabalho de cada recluso;
- Comunicar ao Médico as doenças súbitas dos reclusos;

¹³ - Diário do Governo – I Série, N.º 132, de 4 de Junho de 1969, Decreto-Lei 49 040 (art. 11º)

- É expressamente proibido aos guardas negociar com os reclusos, quer seja comprar, vender, ou emprestar, ou receber quaisquer dádivas das suas famílias;
- Dar conhecimento ao Assistente Religioso de qualquer doença grave dos reclusos;
- Aconselhar com senso os reclusos mediante o seu comportamento e aprumo moral, dando-lhes bons exemplos;
- Manter fechados gradões e portas de acesso à zona prisional;
- Inspeccionar frequentemente as celas dos reclusos e retirar os objectos que se possam considerar perigosos;
- Efectuar diariamente o batimento das grades das janelas das celas;
- Ter cuidado especial com o armamento que lhe está distribuído e fazer uso dele mediante o que está previsto na lei;
- Prestar uma atenção especial ao serviço nocturno a que se encontra escalado;
- Deve apresentar-se sempre devidamente uniformizado, limpo e barbeado;
- Acatar de forma pronta e respeitosa as determinações do subchefe do Estabelecimento ou de quem o substitua, pois está subordinado ao mesmo».

Na década de oitenta do Século XX, conforme refere Correia (1988, pp. 29-35), os guardas prisionais eram os valores maiores do sistema prisional, ou seja “a pedra angular sobre que terá de assentar o edifício penitenciário”.

O mesmo autor analisando a função do guarda prisional, diz-nos que na regeneração dos reclusos o seu papel é muito importante, não esquecendo que são também a força dos estabelecimentos prisionais, uma força que para ser legítima deve também ser usada em ultima instância e para que seja legal o seu uso, tem de ser usada dentro dos condicionalismos impostos pela lei.

Ao longo dos anos o parque penitenciário foi por vezes decrescendo e crescendo consoantes as políticas criminais e as necessidades de alojamento de reclusos, logo o n.º de efectivos do corpo de guardas também teve de acompanhar essas evoluções para garantir o funcionamento dos estabelecimentos prisionais.

O quadro de pessoal do corpo de guardas previsto para o território nacional sofreu várias alterações sendo sempre acrescido no número de efectivos até ao ano de

2001 e até à actualidade, havendo um número de efectivos previstos no quadro ao longo dos anos como se pode verificar no Quadro que a seguir se apresenta.

Quadro - 1 – Evolução das Categorias Profissionais entre o ano de 1959 e 2001

Categoria (Posto) ↓	Anos ⇒	1959	1961	1969	1974	1978	1984	1993	2001
Técnico de Vigilância/Auxiliar* e Defesa das Instalações Prisionais		N	N	N	N	6/11*	N	N	N
Chefe Principal ou Chefe		20	19	19	19	36	22	43	48
Subchefe/Subchefe Ajudante*/Principal**		N	N	N	N	N	22*	23* 34**	469
1.º Subchefe		N	N	N	18	36	60	350	N
2.º Subchefe		N	N	N	19	49	80		N
Guarda* e Guarda Principal		N	N	N	980*	1474*	1600*	270	4717
Guarda de 1.ª Classe		136	137	147	102	30	200	810	N
Guarda de 2.ª Classe		218	221	241	N	N	N	2430	N
Guarda de 3.ª Classe		N	5	35	N	N	N	N	N
Guarda Auxiliar		352	358	458	N	N	N	N	N
Total		726	740	900	1138	1642	1984	3960	5234

Fontes: Diários do Governo e da República dos respectivos anos

Ao analisar os quadros de pessoal previstos detectámos a diferença de géneros na profissão, pois em 1959 no Decreto-Lei N.º 42 537 no seu art.º 3, al. c, estava já previsto um quadro de pessoal especial feminino para a Colónia Penal do Bié, que previa 1ª Chefe de cadeia, 1ª Subchefe e 11 Guardas Femininas, no entanto já trabalhavam Guardas femininas na prisão das Mónicas, pois esta prisão destinava-se a reclusas, e, como já referimos anteriormente, foi criada a 10 de Maio de 1919.

Observando o actual conteúdo funcional previsto no Decreto-Lei N.º 174/93 de 12 de Maio, Estatuto da Carreira do Pessoal do Corpo da Guarda Prisional (CGP), e o Decreto-Lei 125/2007 no seu art. 16.º referidos no Capítulo II, ponto 2.1 deste estudo, cujo título é o Enquadramento Jurídico da Profissão, podemos desta forma observar a evolução da Carreira do CGP quanto ao seu conteúdo funcional bem como os seus direitos e deveres.

Como se pode concluir à medida que o sistema prisional foi evoluindo e se foi complexificando, também a profissão de guarda prisional se foi tornando mais complexa, havendo desta forma a necessidade de aumentar os efectivos face às exigências do sistema prisional.

Observando a profissão desde os seus primórdios, verificamos que o reconhecimento pleno, dotado de um conteúdo funcional mais complexo, dotado de melhores condições de trabalho, ocorre muito tardiamente face às permanentes mudanças do sistema prisional, o que se torna controverso, quando diversos autores citados, de várias épocas, e conhecedores da realidade prisional, destacam a importância do “papel”, do carcereiro, depois o do guarda prisional, como fundamentais para o funcionamento das cadeias e estabelecimentos prisionais, no fundo para o funcionamento de todo o sistema prisional.

CAPÍTULO II

2. Profissão e Identidade Profissional do Guarda Prisional

Neste capítulo procuramos enquadrar do ponto vista jurídico a profissão de Guarda Prisional de modo a compreender como se desenvolve e organiza, quais os pilares que legitimam a sua actuação questionando também a identidade profissional do CGP e a actividade que desenvolvem em prol da sociedade em geral, e, para finalizar abordámos a acção social desenvolvida pelo Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional no sentido de maior apoio e valorização desta carreira profissional.

2.1 - Enquadramento Jurídico do Corpo da Guarda Prisional

O Corpo da Guarda Prisional (CGP) em 1993 viu o seu regime jurídico redefinido através do Decreto-Lei N.º 174/93 de 12 de Maio¹⁴, tendo em conta as alterações significativas das populações prisionais, o seu aumento, e os fenómenos da toxicoddependência, da delinquência e criminalidade violenta.

Mais tarde foram introduzidas alterações ao Estatuto do CGP¹⁴: através do Decreto-Lei N.º 100/96 de 23 Julho, do Decreto-Lei N.º 403/99 de 14 de Outubro, do Decreto-Lei N.º 33/2001 de 08 de Fevereiro, do Decreto-Lei 125/2007 de 27 de Abril e por último do Decreto-Lei N.º 391 – C/2007 de 24 de Dezembro.

Esta definição do Estatuto Profissional CGP, ¹⁴ no seu art. 1º, vem definir que o pessoal integrado na carreira do CGP da Direcção Geral dos Serviços Prisionais está sujeito ao regime de jurídico dos funcionários civis do estado¹⁵ com as especialidades constantes do presente diploma, que no seu art. 2º define as competências do CGP deste modo:

¹⁴ - Decreto-Lei n.º 174/93, de 12 de Maio, DR – I Série

¹⁵ - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas – DR - 1.ª série - N.º 174 (como exemplo entre outros diplomas)

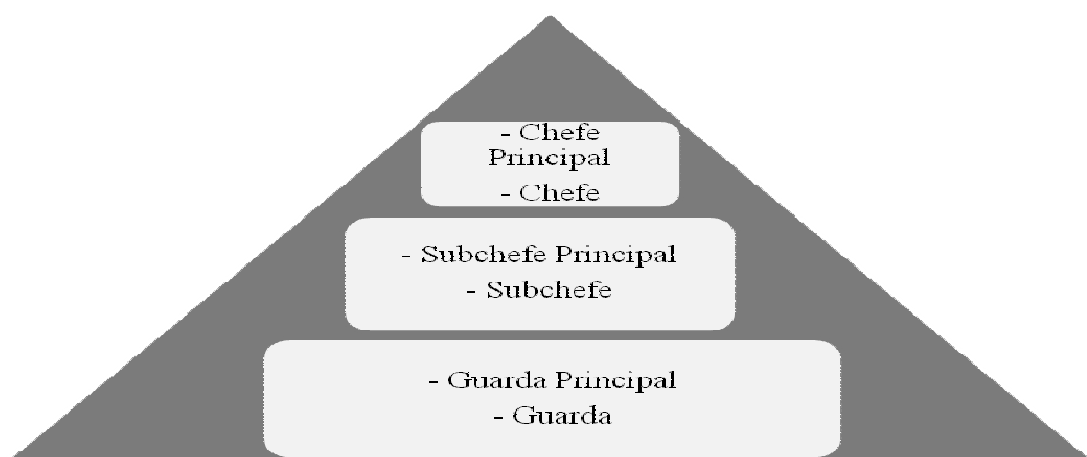
- Garantir a segurança e a ordem dos estabelecimentos prisionais, velar pela observância da lei e dos todos os regulamentos penitenciários bem como exercer a custódia sobre os detidos no exterior dos estabelecimentos prisionais que estejam ao cuidado da administração penitenciária e participar nos planos de ressocialização dos reclusos; O pessoal do CGP devidamente habilitado pode desempenhar actividades de carácter formativo, designadamente de monitor, orientação de serviços ou sectores produtivos e de ocupação dos tempos de lazer dos reclusos.

No que diz respeito ao serviço no art. 3º, ¹⁴ o pessoal do CGP tem um serviço de carácter permanente e obrigatório, sendo que são dias normais de trabalho todos os dias da semana inclusive os sábados e os domingos; o pessoal do CGP em período de descanso ou folga deve tomar as providências adequadas para prevenir ou resolver situações que ponham em perigo a ordem e a segurança dos estabelecimentos prisionais, ou fazer cessar evasões de reclusos.

Conforme o disposto no art. 4º, ¹⁴ o CGP depende hierarquicamente do Director Geral dos Serviços Prisionais, os efectivos dos serviços externos da Direcção Geral dos Serviços Prisionais (DGSP) estão directamente subordinados aos respectivos Directores dos EP's e EPR's que podem delegar essa competência nos seus substitutos legais.

O CGP conforme o art. 4º anteriormente citado estrutura-se de forma hierárquica estabelecida pela respectiva carreira, que segundo o art. 5º ¹⁴, é definido por categorias como se pode verificar na seguinte figura.

Figura 1 - Hierarquia do CGP



Fonte: Decreto-Lei N.º 33/2001 de 08 de Fevereiro

¹⁴ - Decreto-Lei n.º 174/93, de 12 de Maio, DR – I Série

As competências genéricas do Corpo da Guarda Prisional (CGP) são definidas no art. 7º do Decreto op. Cit. e são:

- Exercer vigilância sobre toda a área e instalações afectas aos serviços durante o serviço diurno e nocturno que competir por escala, observar os reclusos com a descrição possível nos locais de trabalho, recintos ou zonas habitacionais, de modo a detectar situações que atentem contra a ordem e a segurança dos serviços ou contra a ordem e a integridade física e moral de todos os que se encontrem no estabelecimento, manter com os reclusos um relacionamento que se quer assente na justiça, na firmeza e na humanidade, deve ainda colaborar com os demais serviços na nas tarefas de interesse comum, prestando informações de forma exacta, imparcial, detalhada, de modo à realização dos fins de execução da pena, da prisão preventiva e das medidas de segurança.

- O CGP deve ainda transmitir as petições e reclamações dos reclusos, participar as infracções de que tenha conhecimento, acompanhar e custodiar reclusos nas transferências e exterior do Estabelecimento Prisional, capturar e reconduzir reclusos evadidos ou que se encontrem sem autorização no exterior, vigiar e dar assistência durante os períodos de visitas dos reclusos, bem como fiscalizar todos os produtos e artigos que se destinem aos mesmos, efectuar o acolhimento dos reclusos.

São ainda definidas as competências do pessoal de chefia previstas no art. 8º do Decreto op. Cit.¹⁴ e são:

- A organização do serviço de segurança e vigilância bem como a distribuição de forma equitativa e racionais as respectivas tarefas, de acordo com as determinações e orientações do seu superior hierárquico, instruir e orientar os subordinados no cumprimento das suas funções, fiscalizar a execução do seu serviço, bem como do cumprimento das leis e regulamentos prisionais, coadjuvar os superiores hierárquicos visando o constante aperfeiçoamento do serviço, e da disciplina do CGP, no sentido de reforçar a qualidade profissional, e o seu espírito de corpo.

- Fazem também parte das competências anteriormente citadas, a participação ao superior hierárquico competente todos os incidentes ou situações que possam trazer perigo à ordem e a segurança do estabelecimento prisional, informar o superior hierárquico competente dos comportamentos louváveis ou de censura dos subordinados, dar parecer quando solicitado de licenças de saída, liberdades condicionais, regimes abertos ou sanções disciplinares a aplicar aos reclusos.

- Destas competências fazem ainda parte, dar parecer nas matérias de vigilância e segurança no que concerne a alterações de funcionamento do estabelecimento, tomar medidas especiais de segurança nas situações de impedimento ou ausências do director ou seu substituto, colaborar na distribuição dos reclusos pelas actividades profissionais, colaborar e pronunciar-se e participar no que lhe for solicitado pelo superior hierárquico.

O Regime Disciplinar do CGP é a Lei n.º 58/2008¹⁶ de 9 de Setembro, o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, que no seu art. 3º concretiza os seguintes deveres:

- São deveres gerais dos trabalhadores:

«a) O dever de prossecução do interesse público; b) O dever de isenção; c) O dever de imparcialidade; d) O dever de informação; e) O dever de zelo; f) O dever de obediência; g) O dever de lealdade; h) O dever de correcção; i) O dever de assiduidade; j) O dever de pontualidade.»

A carreira do CGP desenvolve-se através da progressão e da promoção segundo o previsto no Decreto-Lei 33/2001¹⁷, no seu art. 15º, a progressão é efectuada segundo a permanência no escalão anterior pelo período de três anos, excepto no 1.º escalão de cada categoria em que o período é apenas de 2 anos, mas sempre mediante a classificação de serviço de Bom.

Relativamente à promoção a mesma é efectuada por despacho do Director Geral dos Serviços Prisionais, e segundo o art. 16º do supracitado diploma o preenchimento de vagas é efectuada mediante as vagas existentes conforme o previsto no Estatuto do CGP, sendo que os lugares das categorias de chefe e subchefe são preenchidos mediante a aprovação dos candidatos nos respectivos cursos de formação e segundo as classificações obtidas.

O preenchimento dos lugares da carreira do CGP encontra-se previsto no art. 16º¹⁷, e é efectuada de acordo com as vagas existentes, e através de concurso com excepção do previsto no estatuto do CGP.

No art. 17º do mesmo diploma vêm previstos os requisitos de admissão ao concurso de ingresso no CGP, e, além dos requisitos da lei geral para ingressar no concurso, existem também os especiais que são:

- Ter completado 21 anos de idade à data do prazo de candidatura e não ter mais de 28 anos no final do ano em que é aberto o concurso;

¹⁶ - Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas – DR - 1.ª série - N.º 174

¹⁷ - Decreto-Lei 33/2001, N.º33 de 8 de Fevereiro de 2001– DR – 1.ª série

- Ter como altura mínima 1,60m ou 1,65m, respectivamente para o género feminino e masculino;
- Possuir robustez física exigida pela lei geral, boa constituição e aparência exterior, não sendo admitidos candidatos com deformidades que possam diminuir-los do ponto de vista físico ou psicológico;
- Os candidatos que tenham cumprido serviço militar ou ainda cumpram não devem ter sido sancionados disciplinarmente de forma grave;
- Os candidatos não devem ter sido anteriormente condenados penalmente, salvo reabilitação;
- Devem possuir como habilitações mínimas o 12.º ano de escolaridade, segundo a alteração introduzida pelo Decreto-Lei n.º 391 -C/2007, de 24 de Dezembro ¹⁸ ao Decreto-Lei n. 33/2001.

No mesmo Decreto-Lei 33/2001 o seu art.46º prevê que o pessoal do CGP é equiparado ao pessoal da Polícia de Segurança Pública para efeitos de vencimento e respectivos suplementos, gratificações e outros abonos, transportes e demais regalias sociais.

Relativamente à aposentação com recente alteração legislativa o art. 1º do Decreto-Lei n.º 287/2009¹⁹, ao pessoal do CGP aplica-se com as necessárias adaptações, os regimes de pré aposentação e aposentação da Polícia de Segurança Pública, que vêm previstos no Decreto-Lei n.º 157/2005 ²⁰ assim sendo por via da equiparação o pessoal do CGP tem como idade mínima para a aposentação os 60 anos de idade e 40 anos de carreira contributiva, e pode requerer a pré-aposentação aos 55 anos de idade e 36 anos de serviço.

O vínculo laboral do Pessoal do CGP é o regime de nomeação segundo o art.109º da Lei N.º 12 A/2008 de 27 de Fevereiro que prevê os novos regimes de Vinculação de Carreiras e de Remunerações, sendo o do pessoal do CGP por se tratar de uma força de segurança e nos termos previstos no N.º 10 da Lei de Vínculos e Carreiras Remunerações.

¹⁸ - Decreto-Lei N.º 391, C/2007 de 24 de Dezembro - DR - 1.ª série - n.º 247

¹⁹ - Decreto-Lei n.º 287/2009, de 8 de Outubro de 2009 - DR - 1.ª Série - n.º 195

²⁰ - Decreto-Lei n.º 157/2005, de 20 de Setembro de 2005 - DR - 1.ª Série - A - n.º 181

Segundo o Decreto-Lei 125/2007 ²¹ no seu art. 16º, o CGP é a força de segurança que tem como missão garantir a segurança e a tranquilidade da comunidade, nomeadamente, mantendo a ordem e segurança do sistema prisional, protegendo a vida e a integridade dos cidadãos em cumprimento da lei e das decisões judiciais, bem como os direitos e liberdades fundamentais.

Relativamente aos Direitos do CGP os mesmos vêm previstos no Capítulo III Secção I, do Decreto-Lei N.º 174/93, desde o art. 21º até ao art. 30º e que se podem sintetizar em:

- «Direito ao Cartão de Identificação aprovado por portaria do Ministério da Justiça;
- Direito ao Patrocínio Judiciário de actos cometidos ou ocorridos no exercício e por causa das suas funções bem como direito a transporte e ajudas de custo caso se justifique, o tempo despendido é considerado tempo de serviço;
- Direito a uso e porte de arma distribuída pela Direcção Geral dos Serviços Prisionais, bem como uso e porte de arma de defesa pessoal de sua propriedade, independentemente de licença, mas fazendo o seu manifesto que é obrigatório;
- Direito a Dispensa de Serviço até 5 dias em caso de transferência em que haja mudança de residência e em que se justifique;
- Direito a Recompensas até seis dias de folga pelo seu comportamento ou actos de especial mérito ou bravura em serviço, e ainda a louvores e condecorações;
- Direito do Exercício de Greve nos termos da lei geral;
- Direito ao subsídio de renda de casa;
- Direito do pessoal do CGP do Grupo de Intervenção e Segurança Prisional ao suplemento de risco agravado previsto no n.º 2 do art. 28º do Decreto-Lei N.º 33/2001 de 8 de Fevereiro».

Os deveres do CGP previstos no art. 31º do Decreto-Lei N.º 174/93 podem ser resumidos a:

- Desempenho das suas funções com assiduidade dedicação e competência;
- Não aceitar, a qualquer forma, dádivas ou vantagens de reclusos ou de seus familiares, ou de outras pessoas resultante da profissão exercida;

²¹ - Decreto-Lei 125/2007 de 27 de Abril de 2007 – DR – 1.ª Série – A - N.º 82

- Não deixar sem autorização superior sair nem entrar do estabelecimento prisional objectos ou valores pertencentes a reclusos ou a eles destinados;
- Não comprar, vender, pedir emprestado ou emprestar valores ou objectos a reclusos ou aos seus familiares sem ser devidamente autorizado superiormente;
- Não permitir sem autorização superior comunicações entre reclusos e pessoas estranhas ao estabelecimento prisional;
- Não empregar sem autorização superior reclusos ao seu serviço, nem utilizar a sua força de trabalho;
- Não exercer influência na escolha do defensor dos reclusos;
- Guardar sigilo sobre os assuntos de serviço;
- Usar de urbanidade no relacionamento com os reclusos, ser afável no trato, correcto na linguagem, mantendo atitudes serenas e firmes, e total independência na acção;
- Participar as ocorrências verificadas em serviço aos superiores com objectividade e prontidão;
- Manter um bom relacionamento de colaboração com os colegas de modo a que as tarefas comuns possam ter um desempenho mais eficiente;
- Sempre que em situações de necessidade urgente exijam a sua presença deve apresentar-se ao serviço independentemente da sua convocatória;
- Zelar pelo seu fardamento, armamento e material a seu cargo;
- Usar o uniforme com rigor e segundo o disposto pelo modelo legalmente aprovado;
- Saudar os superiores hierárquicos com a devida continência;
- Não comunicar aos meios de comunicação social assuntos de serviço sem estar devidamente autorizado;
- Evitar exercer qualquer influência quando no exercício da profissão, quer em questões de crenças religiosas, ideológicas ou políticas;
- Não participar fardado em qualquer reunião ou manifestação pública ou de carácter político.

No entender de Pereira (2007), ao pessoal do CGP compete o serviço de segurança pública, visando a prossecução do interesse público, a sua missão é a guarda de reclusos e é esta a essência da sua função, mas a dinâmica funcional do CGP é mais ampla e cabe-lhe também participar na reinserção social dos reclusos tendo em vista a sua preparação para o regresso à vida livre de modo socialmente responsável.

O mesmo autor refere que o pessoal do CGP representa a autoridade nos estabelecimentos prisionais, uma autoridade distinta que é legítima e legitimada sendo sempre utilizada em conformidade com os aspectos condicionantes impostos pela lei.

Valente (2008), diz-nos ainda que o CGP executa um serviço especial, distinto dos demais da Direcção Geral dos Serviços Prisionais com a atribuição legal da natureza de Força de Segurança, sendo que o art. 164.º da Constituição da República Portuguesa é um dos artigos que fala de “Forças de Segurança”.

O autor salienta que o CGP observado o seu conteúdo funcional e em conjugação com a missão da DGSP no espaço do sistema prisional promove defesa da legalidade democrática, ou seja o respeito e o cumprimento das leis gerais da República dentro dos estabelecimentos prisionais, nas viaturas celulares e suas diligências, nos locais onde circulam reclusos, nos tribunais, hospitais e instituições públicas e privadas onde se encontrem ou desloquem.

O CGP promove a garantia da segurança interna ao evitar a evasão, a rebelião, ou a prática de crimes por parte dos reclusos, e promove também a garantia dos direitos de todos os cidadãos.

2.2- Identidade de uma Profissão

O termo “profissão” tem como origem a “profissão de fé”, e é consumada em cerimónias rituais de entronização nas corporações, em que o juramento de forma variada englobava três compromissos, guardar segredos, observar regras, prestar honra e respeito aos jurados que eram controladores eleitos e reconhecidos pelo poder real. (Carreira, 2008)

A Profissão na Idade Média no início do século XI e mais tarde no século XV de forma totalmente instituída, designada como a “idade de ouro das corporações”, distinguem-se da seguinte forma: “os que podiam pertencer a uma corporação reconhecida e logo tinham o direito a pertencer a uma designada corporação”.

Carreira (1997), defende que a identidade é aquilo pelo qual uma pessoa, um grupo profissional, familiar, cultural, que se auto reconhece e é reconhecido pelos

outros, o reconhecimento é efectuado e só funciona quando existe um número de imagens, representações e sentimentos que vão legitimar a pertença a uma cultura e a uma história.

A identidade não é estática, examinada à luz de várias ciências sociais e sob vários pontos de vista. Sócrates diz-nos que o auto-conhecimento é o início para a sabedoria, “Conhece-te a ti mesmo”, já Aristóteles nos diz que: “Qualquer coisa é igual a si mesmo”.

A mesma autora, citando alguns autores, diz-nos que Erikson tem a visão que a identidade do indivíduo tem fases de desenvolvimento, e antes do adolescente efectuar a aquisição do sentimento da sua própria identidade passa pelo ciclo vital, que lhe vai permitir o reconhecimento dos seus, do seu meio, e uma preparação de modo a criar um clima de autonomia e confiança.

O indivíduo pode definir o seu papel na sociedade e tornar-se responsável pela sua existência a partir do momento que tem a consciência das características que lhe são próprias, e encontrando as suas semelhanças e diferenças, dá-se então a descoberta da sua própria identidade, mas à luz do que é a sua própria identidade colectiva, permitindo ao indivíduo ter projectos de integração ou rejeição; Freud diz-nos que as experiências do indivíduo na infância determinam mais tarde o carácter e o comportamento do adulto e que esse comportamento vai ser determinado pelo inconsciente.

Para Maslow, autor considerado um porta-voz da psicologia humanista, a natureza positiva de cada Ser, é que o indivíduo necessita de auto-conhecer-se e actualizar-se ao longo da sua vida, necessitando de bondade, justiça, beleza tanto como necessita de alimento, não havendo seres “perfeitos” ou completos, pois um indivíduo que se actualiza constantemente, mais ignorante se sente e mais caminho tem para percorrer.

Já Emile Durkeim (sociólogo), diz-nos que a questão individual perde quase todo o sentido, e que tudo é consciência colectiva considerando o indivíduo como um autómato, sujeito a uma moldagem, socializável, que vai absorvendo regras e valores de uma forma mais ou menos passiva.

Ainda segundo Carreira, op. Cit., a identidade é aquilo que se repete, se herda de forma inata ou se adquire. É um caminho percorrido em dois sentidos, segundo Parménides, mas de uma forma diferente, ou seja o Ser não se transforma, adapta-se, recria-se, é o eterno retorno ao início do ser, ou seja à origem, com outras normas e valores que foi acumulando, levando a que o primeiro Ser já não é mas existe.

No entender de D’Espiney (2008), citando Castells, a identidade pode ser entendida por “a fonte de significado de, e a experiencia de um povo”, quanto aos actores sociais entende-se por identidade o processo de construção do significado que tem por base um atributo cultural, ou podendo ser também um conjunto de atributos culturais inter-relacionados, sendo que o(s) mesmo(s) prevalece(m) sobre outras possíveis formas de significado.

Dubar (1997), defende que a identidade profissional de base, *per si*, não só constitui uma identidade no trabalho, mas também, e sobretudo, uma projecção do indivíduo no futuro, ou seja uma antecipação a uma possível trajectória de emprego, associado a uma lógica de aprendizagem ou de formação, o que pode ser designado “*occupational identity*”, o que E. Hughes, A. Strauss e H. Becker, citados por Dubar, afirmam que o que corresponde à identificação de uma carreira na sua globalidade “*career*”, a implicação “*commitment*” inserido num tipo de actividades e a experiência da estratificação social, onde se identificam as discriminações étnicas e sexuais, as desigualdades ou restrição de acesso às diferentes profissões.

A necessidade dos jovens face a exclusão durável de um emprego estável leva a que estes desenvolvam estratégias pessoais de apresentação ou seja “aprender a vender-se”, pois não é somente a obtenção de diplomas, mas a construção pessoal de uma estratégia identitária onde são conjugados a imagem do eu, a apreciação das suas capacidades e dos seus desejos.

Ainda segundo Dubar (1997), o processo identitário relacional permite a construção biográfica de uma identidade profissional ou seja social, é necessário que os indivíduos entrem em relações de trabalho em que participem de um modo ou de outro em actividades colectivas nas organizações, interagindo no jogo dos actores. Para Sainsaulieu citado por Dubar (1997), « ... a forma como os diferentes grupos no trabalho se identificam com os pares, com os chefes, com outros grupos, a identidade no

trabalho baseia-se em representações colectivas diferentes, que constroem actores no sistema social da empresa... » (p. 98). Esta perspectiva contrariamente à que deriva da perspectiva biográfica, vem situar a identidade na experiência relacional e social do poder, as relações em contexto de trabalho são o “local” onde se vivência o confronto dos desejos do reconhecimento, num contexto instável, desigual, e complexo.

O mesmo autor salienta ainda que a identidade do indivíduo é mais que um processo biográfico de construção do Eu, é um processo relacional de investimento do Eu, e não apenas um papel passageiro numa encenação provisória, mas sim um investimento fundamental para haver relações duráveis e que podem de algum modo pôr em causa um reconhecimento de reciprocidade dos parceiros, o que constitui uma combinação objectivamente verificável nos sistemas sociais das organizações e nas situações de trabalho aí vividas.

Sainsaulieu, citado por Dubar (1997), produziu no final da sua análise sobre esta matéria, um quadro sintético onde constam as modalidades constitutivas das identidades em contexto de trabalho e os indicadores que possibilitam a sua caracterização, e que foram distinguidas e onde podem ser encontradas três dimensões identitárias:

- O “*campo*” de investimento ou seja o “acesso ao poder” distingue os tipos que implicam um investimento no trabalho assente nos modelos “negociador”, “promocional” e menor grau o de “afinidade”, outro tipo é o do poder fora do trabalho assente no modelo de “refugio” e o ultimo tipo é o que se associa a um não-acesso a estes dois tipos e que assenta num modelo de “fusão”.

- As “*normas*” de comportamento relacional são definidas do seguinte modo, pelo individualismo assente no modelo “de refúgio”, ou no unanimismo que assenta no modelo “de fusão”, o de solidariedade e rivalidade democrática assente no “modelo “negociador”, o de separatismo assente no modelo “de afinidade” e por último o de integração e submissão assente no modelo “promocional”.

- Os “*valores*” derivados do trabalho são os seguintes: o económico encontrado na pessoa dos “chefes” nos “de refúgio”, o estatutário nas “regras” e também nas “massas” para os “de fusão”, a criatividade encontra-se na “profissão” mas também no “perito”, já para os “negociadores”, as pessoas, o chefe e os colegas para os “de

afinidade” e um misto dos valores anteriores “a regra” e a pessoa dos “chefes” para os “promovidos”.

Relativamente ao espaço de reconhecimento identitário Dubar (1997), refere que Sainsaulieu coloca a hipótese que o investimento por parte do indivíduo num espaço de reconhecimento identitário está relacionada e dependente de forma íntima com a natureza das relações de poder naquele espaço, do lugar que ocupa e do seu grupo de pertença, assim sendo não se pode considerar o local de trabalho como espaço privilegiado de reconhecimento da identidade social, no entanto o espaço de reconhecimento de identidades é indissociável dos espaço de legitimação dos saberes e competências associados às identidades.

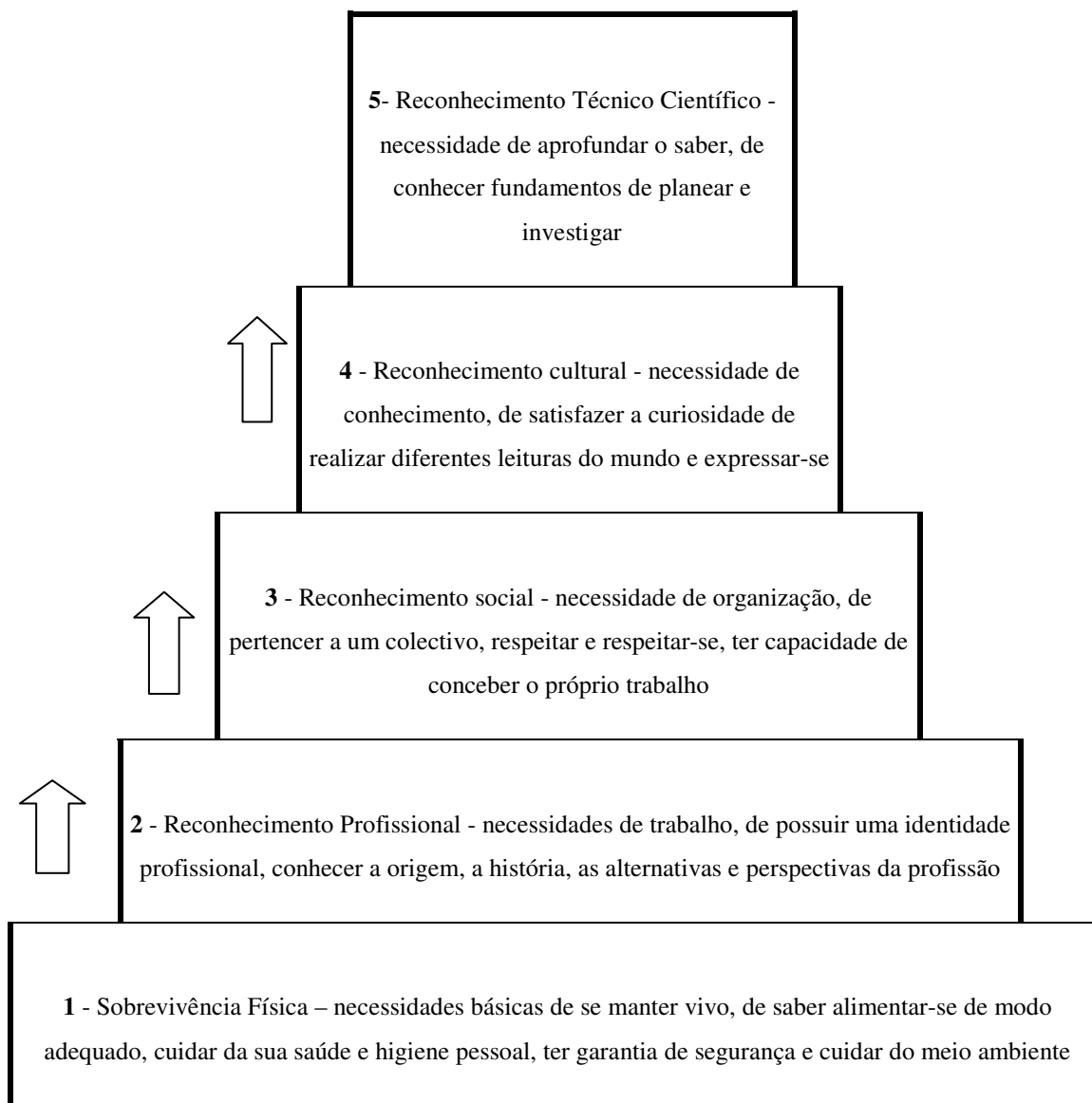
2.3 - Processo de Reconhecimento Social e Profissional

O processo de reconhecimento social e profissional,²² assim como a forma como são elaborados os percursos formativos têm uma escala de diferentes necessidades que abrangem a sobrevivência física do trabalhador, e o domínio de áreas científicas que fundamentam uma profissão.

Na figura seguinte podemos observar as necessidades sociais da qualificação profissional representadas, e organizadas em 5 diferentes níveis e de modo ascendente.

²² - <http://blog.iiep.org.br/2007/05/30/qualificacao-social-e-profissional/>

Figura 2 – Necessidades Sociais da Qualificação Profissional



Fonte: <http://blog.iiep.org.br/2007/05/30/qualificacao-social-e-profissional/>

Como pudemos verificar na figura anterior através do esquema apresentado, é tendo em conta as necessidades mais diversas dos trabalhadores que estes procuram o reconhecimento e a educação social e profissional. O processo de reconhecimento social e profissional encontra-se hierarquizado de modo a ser compreendido de uma forma mais perceptível, específica e integrada, e não deve ser observado como uma estrutura hierárquica das dimensões sociais pois não lhe confere qualquer ordem de surgimento.

Este processo centra-se nas satisfações das necessidades dos trabalhadores desde as mais individuais às mais colectivas, partindo do pressuposto que as mesmas ampliam de modo elevado a educação dos mesmos.

Existe deste modo uma oposição aos modelos que centram na formação profissional, nas orientações dos processos produtivos ou da organização do trabalho e na sua estruturação pelo “saber”, o “saber fazer” e o “saber ser”, que são dimensões em que as necessidades de produção são relegadas para segundo plano em detrimento das necessidades do trabalhador.

As necessidades evidenciadas na figura anteriormente apresentada têm utilidade na medida em que permitem criar instrumentos de avaliação e de validação de conhecimentos, inclusive na construção de currículos de cursos de educação profissional, pois permite identificar aspectos sociais inerentes a um percurso formativo.

Num percurso formativo completo, o processo de reconhecimento social e a formação social e profissional, vão ao encontro das necessidades dos trabalhadores no que diz respeito a sua sobrevivência e às suas necessidades, com um aprofundamento teórico e prático.

O ideal era que as necessidades explicitadas na figura fossem satisfeitas de modo permanente.

1. A Sobrevivência Física - O factor primordial é a sobrevivência imediata, e a necessidade do trabalhador ter boas condições de saúde, não correr riscos de vida, ele a sua família, e dar prioridade às informações e actividades que satisfaçam de imediato as suas necessidades básicas mais urgentes.

Nesse sentido o objectivo é criar condições objectivas para a satisfação das referidas necessidades, deste ponto de vista as políticas públicas de formação e certificação profissional devem ter uma interligação com as políticas públicas de desenvolvimento nacional, regional, local e ao sistema público de emprego, deve haver ainda uma política de prevenção para os trabalhadores que se encontrem em situação de risco.

2. Reconhecimento Profissional - A nível secundário existe a necessidade de pertencer a um grupo profissional, de uma identidade de partilha, com outros trabalhadores do ponto de vista social e no saber fazer de uma profissão, tendo como pressuposto que as necessidades de sobrevivência física estão satisfeitas pois dificilmente sem as mesmas estarem, é possível satisfazer a referida anteriormente.

A identidade do trabalhador passa por conhecer o valor social, a história, as perspectivas e a origem da sua profissão, a sua qualificação é reconhecida pela sua “dinâmica” profissional, o seu percurso de vida, e de um modo mais amplo pode ser situado na organização do trabalho e da produção.

O trabalhador é motivado e reconhecido e efectua e conclui percursos formativos mais longos, quando é reconhecido e valorizado pela riqueza que produz, pela importância que o seu papel tem na sociedade.

3. Reconhecimento Social - É o valor que a sociedade confere ao profissional e varia do ponto de vista histórico e nos diferentes espaços das diversas sociedades, este reconhecimento social pressupõem ser uma resposta às suas necessidades de auto-estima e auto-respeito, e que permitem o fortalecimento da identidade profissional.

A participação em colectivos de organização local de modo mais frequente pode estar associado ao facto de se pertencer a uma determinada categoria profissional importante, as relações com sindicatos, associações de bairros, com clubes de futebol, assenta numa estratégia de fortalecimento destes espaços colectivos, que mobilizam e têm intervenção social, e que podem intervir nas políticas de formação e certificação dos trabalhadores.

4. Reconhecimento Cultural - É a relação do trabalhador com o conhecimento com os saberes, as literaturas, as artes, as lendas, os mitos, a música, a poesia, e as dimensões do seu universo cultural e do trabalho, em que o eixo de orientação da organização e do desenvolvimento das metodologias de ensino/aprendizagem são dirigidas a trabalhadores adultos.

5. Reconhecimento Técnico e Científico – O ultimo aspecto é aquele que engloba os fundamentos científicos e os conhecimentos técnicos e específicos de uma determinada profissão, e que corresponde às necessidades de o trabalhador compreender no seu pleno os princípios gerais da sua actividade e da vida social. A qualificação profissional e social neste nível deve atender às especializações e domínio conceptual exigidas na utilização de instrumentos específicos, no exercício de determinadas actividades profissionais que são mais qualificadas.

O Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) na sua classificação das profissões, insere a profissão dos Guardas dos Serviços Prisionais no Grupo Base 5.1.6.3. caracteriza o perfil da seguinte forma: *«Os guardas dos serviços prisionais vigiam o comportamento dos detidos em estabelecimentos prisionais assegurando o cumprimento das regras estabelecidas.*

As tarefas consistem em:

- a) Exercer a vigilância do comportamento de presos em estabelecimentos prisionais;*
- b) Executar tarefas similares;*
- c) Coordenar outros trabalhadores.*

Profissões inseridas neste Grupo Base:

5.1.6.3.05 - Guarda dos Serviços Prisionais

5.1.6.3.90 - Outros Guardas dos Serviços Prisionais

Vigia os detidos num estabelecimento prisional, a fim de assegurar o cumprimento da legislação e regulamentos em vigor: revista os presos, guarda os respectivos objectos pessoais e informa-os das normas vigentes quando dão entrada no estabelecimento; fiscaliza as entradas e saídas de reclusos e escolta-os nas suas deslocações ao exterior tomando as providências necessárias para evitar qualquer fuga; revista as celas e assegura-se de que os reclusos aí se encontram às horas determinadas; faz rondas e/ou vigia o sector prisional e terrenos circundantes, mantendo fechadas as portas e gradões; orienta ou custódia os trabalhos dos reclusos, vigia o seu comportamento, a fim de evitar motins, fugas ou agressões e informa superiormente as ocorrências; verifica e faz cumprir as disposições relativas à higiene dos reclusos e respectivas celas, cozinhas, recreios e outras dependências; impede a entrada de pessoas não autorizadas e verifica a entrada e saída de volumes; encaminha e vigia os encarcerados nas visitas (parlatórios ou visitas em comum) conforme instruções

*recebidas; administra medicamentos a partir de indicações médicas e presta primeiros socorros sempre que necessário».*²³

É desta forma que o IEFP identifica, na actualidade, e classifica a profissão de Guarda dos Serviços Prisionais em Portugal.

A sociedade distribui um papel social aos seus membros, um papel e um estatuto pelo espaço social, atribuindo-lhe posições e conferindo-lhe determinadas posições que vão caracterizar cada indivíduo relativamente à sociedade, o que se designa por estatuto ou status, que implica um desempenho social e se designa por papel social. (Rosa, 1992)

Os Guardas Prisionais trabalham para a Instituição Direcção Geral dos Serviços Prisionais, e na sua grande maioria trabalham em organizações que são os estabelecimentos prisionais, no entender do autor anteriormente citado, estatuto é a posição ocupada por uma pessoa numa estrutura social, e cada indivíduo está integrado num grupo, onde adquire o estatuto dentro desse grupo, e onde passa a ser membro, o indivíduo, por consequência, tem tantos estatutos quanto os grupos de que participa. Nas organizações existe a «... necessidade de adaptação constante à concorrência e à mudança e às necessidades do meio envolvente, a alteração de estatutos e de papéis pode ser um fenómeno permanente...» (Rosa, 1992, p. 206).

Ainda no entender do autor supramencionado existem factores universais determinantes de estatuto, entre os quais a utilidade funcional, que é a ocupação ou função que o indivíduo exerce, e o seu contributo e benefício para a sociedade, logo aquilo que ele faz é valorizado consoante a sua utilidade prática para a sociedade.

O Corpo da Guarda Prisional contribui para a segurança da sociedade em geral, pois executa o cumprimento da privação de liberdade dos indivíduos que não cumprem as leis impostas pelo estado e que são necessárias para uma convivência social ordenada. Consequentemente, estes indivíduos que não conseguem conviver de modo sociável e ordenado e que são privados da liberdade pelo sistema judicial, encontram-se nos estabelecimentos prisionais, onde o CGP mantém a ordem e segurança em todos os

²³ - <http://www.iefp.pt/formacao/CNP/Documents/CAP5.pdf>

espaços prisionais, bem como as liberdades e garantias dos reclusos previstas a nível nacional e nos acordos internacionais sobre a execução das medidas privativas da liberdade.

Para além do grande contributo securitário tem ainda como papel contribuir para a ressocialização dos reclusos de modo a estes não reincidirem e se afastarem da vida criminosa.

«... Que consolador não é poder a administração restituir à colectividade em lugar de um farrapo social que o poder judicial lhe confiou, um Homem – capaz de amassar com o suor do seu rosto o pão que há-de comer – em vez da alma destroçada pelos temporais da vida a que os naufrágios da sorte o arremessaram às portas da cadeia, um chefe de família, pronto a retomar o lugar que lhe compete no corpo social a que pertence...» (Correia, 1988, p. 31)

O Corpo da Guarda Prisional no seu dia-a-dia profissional não executa apenas as tarefas previstas nas leis e nos regulamentos, existe um conjunto de interacções com outros profissionais que trabalham no sistema prisional e com os reclusos.

Relativamente ao trabalho efectuado pelo guarda prisional junto dos reclusos é um trabalho vasto, de interacção, de negociação, de desafio e controlo, que sendo tão diverso e múltiplo não assenta em nenhuma fórmula da qual resulte alguma previsibilidade exacta das atitudes, numa certeza porém, que ambos os actores se estudam a nível da personalidade e comportamentos, de modo a estabelecerem um relacionamento que se deve pautar pela urbanidade, humanismo e não pela intimidade ou permissividade.

O guarda prisional deve ser um claro exemplo de integridade, honestidade e correcção para que seja um exemplo digno de ser seguido pelo recluso, que deve repensar a sua conduta comportamental tendo por base o exemplo recebido.

«... Os à-avontades que se permitem guardas e reclusos com conversas e actuações de igual para igual; as condenáveis, permissividades que podem criar uma simpatia momentânea mas que são fontes de desobediência, discórdias e graves litígios no momento em que se tenha de dar uma ordem difícil de cumprir ou de fazer uma advertência; ou de aplicar um castigo, são o cancro da Instituição...» (Correia, 1988, p. 36)

No entender de Gonçalves & Vieira (2005) e citando Retzman o tratamento penitenciário deve “englobar tudo aquilo que fazemos conscientemente para influenciar a capacidade do detido para abster-se no futuro de actividades criminosas” (p. 23), este

tratamento passa pela elaboração de um plano individual de acompanhamento que deve ser adequado a cada recluso, tendo em conta as características da sua personalidade, do crime cometido, do seu percurso criminal, da medida privativa da liberdade a cumprir, bem como do estabelecimento prisional onde executa a pena.

Os mesmos autores referem que o recluso deve ser dotado de competências educacionais, sociais e psicológicas que lhe vão servir de “ferramentas” para voltar à vida em liberdade e alcançar o êxito de não reincidir no crime, e toda esta acção não deve ser só executada pelo indivíduo mas carece do envolvimento de todos os actores do sistema prisional, guardas, técnicos e direcções. Os guardas prisionais são o grupo profissional que permanece mais tempo em contacto com os reclusos, pelo que, do ponto de vista teórico, terão a maior influência na sua ressocialização.

2.3 – A Acção Social e Profissional do Sindicalismo

Os Sindicatos e o Sindicalismo

O conceito de Sindicato pode ser definido como: Associação de trabalhadores por conta de outrem, ou profissões liberais, em que se visa a associação para a defesa dos interesses económicos, culturais e profissionais.

O Síndico é o indivíduo eleito entre os membros de uma determinada associação ou classe para zelar e defender os interesses da mesma.

O Sindicalismo em termos genéricos pode ser definido por: doutrina que pretende fazer da associação profissional, com base na estrutura da organização social, moral e económica, sendo também um movimento de organização de classe para defesa dos seus interesses económicos. (In Grande Enciclopédia Universal).

Segundo Stoleroff & Naumann (1993), a definição rigorosa de sindicalizado é aquele ou aquela que está filiado numa organização sindical como membro, com todos os direitos e todos os deveres que são consagrados nos estatutos do respectivo sindicato.

O Sindicalismo e a Globalização

Para Proença (2008), o movimento sindical no continente europeu apresenta uma riqueza histórica, marcada por uma profunda diversidade. Os sindicatos desenvolveram-se e ganharam poder, lançando desafios ao poder político e económico, tiveram um contributo para edificação de uma cidadania social, e de uma forma acentuada na Europa ajudaram a construir sistemas de protecção social sólidos e universalistas, procurando a consolidação do humanismo nas sociedades e assente na solidariedade, liberdade, democracia e justiça social.

A União Europeia é, na actualidade, um dos espaços mais competitivos, devido ao Modelo Social Europeu no qual o movimento sindical teve um papel fundamental, sendo que este modelo vem sempre associado ao bem-estar das populações, ao desenvolvimento social e económico, permitindo um crescimento sustentado.

A acção sindical assenta também em dimensões de diversos níveis tais como: o reivindicativo, tendo em vista a promoção de novos direitos, face a novas medidas organizacionais do trabalho, visando uma sociedade mais solidária.

A sociedade do conhecimento, da informação, a transformação produzida pela globalização, obriga a que a resposta dos sindicatos seja fortificada de modo a defender as liberdades e as garantias que são o primado dos direitos do homem, sem esquecer a valorização a cidadania, os direitos económicos, sociais, de privacidade urbana, os históricos e os de memória e identidade.

Proença (2008) diz-nos também que a prioridade a nível mundial deve ser a educação, e a conjuntura de um nível elevado de emprego, a coesão social, o Estado de Providência ou erradicação da pobreza são fundamentais e não utopias.

Já Pereira & Figueiredo (2008), referem que os sindicatos conjuntamente com outros actores da nossa sociedade, são actores estratégicos tendo como principal missão a regulação de enquadramentos equitativos no contexto de uma nova economia do trabalho e do capitalismo flexível.

Os sindicatos devem, do ponto de vista estratégico ter conhecimento do modo como poderão articular-se com a globalização, de modo a mobilizar recursos, e agendando novos parâmetros de mudança no campo reivindicativo e nos objectivos.

Para Hyman (2002), o sindicalismo teve um papel primordial enquanto movimento democratizador da economia de mercado o que levou à social-democracia, pese embora que nas últimas duas décadas os sindicatos tenham vindo a ser apelidados de ser instituições obsoletas, conservadoras, defensora de interesses ultrapassados, que obstruem a inovação e progresso, que tomam posições retrógradas e utilizadas no passado.

O Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional

O Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional foi criado a 27 de Junho de 1982 na Cidade de Coimbra, na Escola de Enfermagem Dr. Ângelo da Fonseca, local onde reuniram pela primeira vez a Comissão Directiva em Assembleia Constituinte, esta Assembleia foi então divulgada no Diário de Noticias de Lisboa e o no Jornal de Noticias do Porto no dia nove de Junho de 1982.

Da ordem de trabalhos da Assembleia constavam os seguintes pontos: Deliberação acerca da Constituição do Sindicato da Guarda Prisional; Aprovação de Estatutos; Eleição de uma Comissão Directiva.

Conforme foi registado na primeira Acta da referida Assembleia, estiveram presentes 316 elementos do Corpo da Guarda Prisional e Técnicos de Vigilância, sendo que 296 votaram a favor da constituição do Sindicato, 1 voto em branco e não votaram os restantes 19 inscritos. A votação foi efectuada por voto secreto e individual; a votação de aprovação dos Estatutos foi efectuada por votação de “braço no ar”, e venceu por maioria absoluta com uma abstenção.

Os Estatutos do Sindicato Nacional do Corpo da guarda Prisional viriam a ser publicados no Boletim do Trabalho e do Emprego N.º 15, 3ª Série, no dia 14 de Agosto de 1982, iniciando aqui, do ponto de vista legal o início da actividade do Sindicato.

No que concerne aos seus Estatutos de então sofreram alterações nos anos de 1986, 1987, 1997, 1998.

Do papel do Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional destaca-se dos actuais Estatutos os seguintes aspectos fundamentais para o bom funcionamento do Sindicato:

«art. 4.º, N.º 1 – O Sindicato orienta a sua acção no respeito pela democracia interna e na solidariedade para com os trabalhadores; art. 4.º, N.º 2 - A democracia sindical em que se baseará a actividade desta associação, deve traduzir-se pela liberdade de expressão, discussão e votação em todos os domínios; art. 5.º - O Sindicato desenvolve a sua actividade com total independência em relação aos órgãos de soberania, patronato, partidos políticos e instituições religiosas; art. 7.º, Al a) - A defesa dos interesses gerais dos trabalhadores que representa, quer do activo, quer aposentado; b) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas; c) Promover, organizar e realizar todas as acções conducentes à satisfação das reivindicações expressas pela vontade colectiva; d) Exigir e fiscalizar o cumprimento das leis do trabalho e de normas contratuais estabelecidas; e) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade quando solicitado para o efeito; f) Prestar todo o apoio sindical e jurídico aos associados nos conflitos resultantes das relações de trabalho; g) Zelar pela garantia de emprego dos trabalhadores que representa; h) Incentivar iniciativas com vista à formação sindical, social e cultural dos associados; i) Apoiar as lutas que os associados desenvolvam desde que as mesmas resultem de decisões democraticamente tomadas e respeitem os fins expressos nos Estatutos, bem como ser solidário com todos os trabalhadores em luta; j) Levar a cabo as iniciativas necessárias à negociação e revisão do Estatuto Socioprofissional e restante legislação laboral».

O Sindicato e as Negociações

O Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional (SNCGP) tem cerca de 4000 sócios e tem como principal missão a defesa dos interesses dos trabalhadores que representa, as negociações são a forma mais abrangente de satisfação dos interesses de uma classe profissional, as negociações desta carreira profissional são efectuadas na sua grande maioria com o Ministério da Justiça e com a Direcção Geral dos Serviços Prisionais.

O Sindicato efectuou desde a sua existência ao longo dos anos negociações importantes, que permitiram enriquecer a identidade e obter vantagens para os profissionais do CGP, todas as negociações assentaram em diplomas legais, tais como os apresentados no seguinte quadro:

Quadro - 2 - Diplomas Legais negociados pelo SNCGP

- Decreto - Lei N.º 399 - D /84 de 28 de Dezembro	- Estatuto Profissional da Carreira do CGP
- Decreto - Lei N.º 140- B/86 de 14 Junho e Despacho do Sr. Ministro da Justiça de 16 de Abril de 2007	- Subsídio de Habitação
- Decreto-Lei N.º 174/93 de 12 de Maio	- Alterações ao Estatuto Profissional da Carreira do CGP
- Decreto-Lei N.º 100/96 de 23 Julho	- Alterações ao Estatuto Profissional da Carreira do CGP
- Decreto-Lei N.º 213/98 de 16 Julho e Despacho Conjunto 901/99 de 21 Outubro	- Suplemento de Chefia e Segurança Prisional
- Decreto-Lei N.º 403/99 de 14 de Outubro	- Alteração ao Cartão de Identificação do CGP
- Decreto-Lei N.º 33/2001 de 08 de Fevereiro	- Alterações ao Estatuto Profissional da Carreira do CGP
- Decreto-Lei N.º 229/2005 de 29 de Dezembro	- Alterações ao Regime de Aposentação do CGP
- Decreto-Lei 125/2007 de 27 de Abril	- Orgânica da DGSP que no seu art.º 16 consagra o CGP como Força de Segurança
-Decreto-Lei N.º 391 – C/2007 de 24 de Dezembro	- Alteração das Habilitações Literárias de Ingresso na Carreira do CGP passando a ser exigido o 12.º ano de escolaridade
- Decreto - Lei N.º 287/2009 de 08 de Outubro	- Alteração ao Regime de Pré-Aposentação e Aposentação do CGP

Fontes : Diários da República das respectivas datas dos diplomas

Os Sindicatos e o Sindicalismo

Em nosso entender um Sindicato moderno é aquele que pratica um sindicalismo diferente, sustentado na inovação, no diálogo, na cooperação, é aquele que define estratégias, que projecta o futuro, que contribui para o bom funcionamento das instituições, sem nunca perder de vista a prossecução da sua principal missão que é a defesa dos interesses dos seus associados, bem como a dignificação da sua classe e a construção permanente da identidade profissional.

Após esta breve apresentação das competências do Corpo da Guarda Prisional para dar resposta aos problemas reais, pensamos que os guardas prisionais, para além de todos os normativos legais, desenvolvem uma acção social de grande importância, e uma permanente recontextualização que dificilmente podem ser atitudes decretadas.

Assim sendo, cada actor tem um papel primordial a desenvolver no contexto prisional para concretizar do modo mais eficiente possível os objectivos definidos, mas sempre com um único fim o de ressocializar os reclusos e travar as elevadas taxas de reincidência criminal, e o único modo é a construção de um projecto de vida e a orientação do recluso durante a medida privativa da liberdade, mas nunca se afastando do princípio orientador que sem ordem e disciplina nos estabelecimentos prisionais, não há ressocialização, havendo apenas um ambiente propício à continuidade da “carreira criminal”.

O perfil do profissional do guarda prisional tal como os demais perfis profissionais, está sempre em “reconstrução”, tal como as sociedades, o que conduz a que cada vez mais esta profissão necessite de uma valorização acrescida da sua dimensão socioeducativa, de modo a que o seu desempenho profissional em meio prisional, que é multifacetado, venha a ser especializado em profundidade apenas em determinadas áreas.

O Sindicalismo desenvolve uma importante acção socioprofissional contribuindo para a clarificação, a formação e a definição do perfil e da identidade da carreira do Corpo da Guarda Prisional, produzindo mudanças que implicam por sua vez alterações das práticas profissionais e remetem este processo de socialização que é vivido nos contextos de trabalho e na interacção social, e ajudam na construção identitária e no controlo sistemático da relação entre a legislação da profissão e o exercício da qualidade.

Também a prática do «benchmarking» em relação a outras profissões do sistema de serviço público, permite descobrir pontos semelhantes e identificar as fraquezas da profissão para melhor sugerir as mudanças necessárias.

CAPÍTULO III

3. Desenvolvimento Profissional, Formação Inicial e Contínua

«La plus grande richesse des nations est la construction d'un processus mental et culturel continu de confiance dans l'action individuelle et collective de personnes capables de gérer la crédibilité dans les institutions scolaires, culturelles et gouvernementales...»(Carreira, 2000, p. 138)

A riqueza das nações e organizações, na era actual da informação e do conhecimento, encontra-se nas pessoas, nos profissionais, e, a melhor forma de se investir e multiplicar esta riqueza é a educação e a formação. As instituições e as organizações só poderão obter melhor desempenho global formando os seus profissionais, tornando-os o seu património mais valioso.

«Se no passado a riqueza se baseava na posse de terras, agora é nos conhecimentos, na capacidade e vontade de os utilizar. O que interessa são pessoas qualificadas que apostam na formação contínua e têm capacidade para vencer a discontinuidade.» (Henriques, 1997, p. 19, cit. Charles Handy)

3.1 – Formação Profissional do Corpo da Guarda Prisional

A Formação Profissional do Corpo da Guarda Prisional (CGP), quer seja a formação inicial ou formação contínua, é extremamente importante para este grupo profissional, pois certamente que dá oportunidade aos seus formandos de ter uma vida socioprofissional melhor, que lhes permita uma melhor integração numa sociedade que está em constante evolução tecnológica, em que o conhecimento muda a cada instante, de modo também a que se adaptem melhor à profissão que desempenham ou que ambicionam vir a desempenhar.

Esta formação está a cargo do Centro de Estudos e Formação Penitenciária (CEFP) que tem como missão ministrá-la. Este Centro insere-se na Instituição Direcção Geral dos Serviços Prisionais (DGSP).

“Instituição consiste num conjunto complexo de valores, de normas e de usos partilhados por um certo número de indivíduos.” (In Dicionário de Sociologia)

A formação ministrada no CEFPP contextualiza-se observando os planos de Formação Profissional Inicial e Contínua elaborados, de modo a poder sintetizar os conteúdos temáticos da Formação ministrada ao Corpo da Guarda Prisional e ainda observando os conceitos como a noção de profissionalidade, o poder do conhecimento, a noção de competências, o papel do formador enquanto actor do contexto formativo, o objectivo do formador enquanto facilitador da aprendizagem, a maneira como esta ocorre ao longo da vida, os vários tipos de formação e as noções de Formação Profissional Inicial e Contínua.

Importante também é analisar o Programa Operacional de Potencial Humano (POPH) no qual assentou a quase totalidade da Formação Profissional do CEFPP no ano de 2009.

3.2 - O Centro de Estudos e Formação Penitenciária (CEFP)

O CEFPP foi criado a 23 de Setembro de 1989 (Decreto-lei – 319/89), é uma Unidade Orgânica nuclear dos Serviços Centrais da Direcção Geral dos Serviços Prisionais (DGSP) do Ministério da Justiça, e é, actualmente, o serviço responsável pela investigação e realização de estudos no âmbito das temáticas penitenciárias, pela pesquisa e tratamento da documentação da DGSP, pela programação de acções de formação dirigidas ao pessoal afecto aos serviços prisionais ou ao pessoal pertencente a administrações penitenciárias de outros países, e, ainda, aos de outros organismos ou entidades com interesse na matéria penitenciária, bem como pela concepção de programas de tratamento penitenciário a aplicar no sistema prisional.

Ao CEFPP compete proceder à investigação e elaboração de estudos no âmbito da temática penitenciária assim como conceber programas específicos de tratamento penitenciário a implementar no sistema prisional. Promove o intercâmbio científico com

entidades públicas e privadas, nacionais e estrangeiras no âmbito da temática penitenciária.

Trata ainda da compilação e classificação dos elementos de estudo relativos aos serviços prisionais nacionais e estrangeiros de interesse para a administração penitenciária, promovendo a divulgação de boas práticas além de organizar e manter actualizada uma biblioteca especializada, bem como assegurar a manutenção e conservação do arquivo histórico dos serviços prisionais.

O CEFP colabora com a Direcção Serviços e Recursos Humanos da DGSP na preparação dos modelos de recrutamento e selecção do pessoal de vigilância e do pessoal da carreira técnica de tratamento penitenciário, organiza estágios e visitas de estudo, no país ou no estrangeiro, para o pessoal da DGSP, promove conferências, colóquios e outras iniciativas similares com a participação de especialistas portugueses ou estrangeiros, concebe programas e executa as seguintes acções de formação inicial e contínua aos seguintes profissionais:

- Aos directores dos estabelecimentos prisionais;
- Ao corpo da guarda prisional;
- Aos técnicos superiores de reeducação e técnicos de reinserção social;
- Aos funcionários do quadro de pessoal da DGSP e de outros ministérios, das carreiras de regime geral ou especial, afectos à DGSP, a outras entidades, e promove a utilização de métodos alternativos de formação, designadamente com recurso ao *e-learning*.

A nível de Formação Profissional, o CEFP visa desenvolver as competências e promover o potencial das pessoas, em sintonia com a missão e estratégia da DGSP e é uma das áreas de intervenção.

A aprendizagem e a inovação desenvolvem-se no espaço das novas ideias e da melhoria contínua, pelo que o investimento numa cultura aprendente é requisito fundamental na construção de um modelo organizacional orientado para resultados e para o desenvolvimento do capital humano, capaz de responder às exigências de uma administração penitenciária moderna.

O CEFP tem ainda a competência para realizar estudos. A parceria com Universidades e Centros de Estudos nacionais e transnacionais é uma estratégia a desenvolver.

A criação de uma dinâmica de investigação e desenvolvimento, integrando diversos actores, incentiva novos modelos de funcionamento organizacional e fornece inputs à prática formativa.

3.3 - A Formação Profissional Inicial e Contínua ministrada pelo CEFP no ano de 2009

A formação inicial ministrada pelo CEFP no ano de 2009, foi a Formação Inicial de Guardas pelo período de 6 meses e que se prolongou até ao final do 1º Trimestre do ano de 2010, os conteúdos abordados visavam preparar os guardas prisionais para o início da sua carreira.

Retirámos do catálogo da Comissão Interministerial para o Emprego²⁴ (CIME) os seguintes conceitos:

Formando - Indivíduo que frequenta uma acção de formação (CIME, 2001)

Formação Inicial - Formação que visa a aquisição das capacidades indispensáveis para poder iniciar o exercício duma profissão. É o primeiro programa completo de formação que habilita ao desempenho das tarefas que constituem uma função ou profissão (CIME, 2001).

A Formação Inicial de Guardas²⁵ aborda as seguintes temáticas que se intitulam: a DGSP e o Sistema de Justiça; a Orgânica da DGSP; a Orgânica e Funcionamento dos Estabelecimentos Prisionais; o Regime Jurídico do Pessoal da Administração Pública; o Estatuto do Corpo da Guarda Prisional; a Disciplina e a Deontologia Profissional; o Enquadramento Jurídico no Sistema Penitenciário; a Segurança; o Comportamento em

²⁴ - http://www.dgert.mtss.gov.pt/Emprego%20e%20Formacao%20Profissional/terminologia/doc_terminologia/CIME%20-%20Terminologia.pdf,

²⁵ - Estrutura Curricular do Curso Inicial da Guarda Prisional - Anexo 5

Meio Prisional; o Tratamento Penitenciário e a Formação em Contexto Real de Trabalho.

O Curso de Formação Inicial contempla também a educação física, a ordem unida e a defesa pessoal.

A Formação Profissional Contínua²⁶ ministrada pelo CEFP no ano de 2009 aos elementos do Corpo da Guarda Prisional e a outros grupos profissionais (CGP) incidiu nas seguintes áreas temáticas:

- Intervenção Técnica no Programa de Reclusos condenados por Violência Domestica;
- Utilização de Meios Coercivos, Buscas e Revistas;
- Manutenção da Ordem Prisional, Utilização do Taser;
- Sistema de Informação Prisional (SIP) Vigilância;
- SIP - Frotas.

Formação Contínua - Formação que engloba todos os processos formativos organizados e institucionalizados subsequentes a saída do sistema de ensino ou após o ingresso no mercado de trabalho, que permita ao indivíduo aprofundar competências profissionais e relacionais, tendo em vista o exercício de uma actividade profissional, uma melhor adaptação às mutações tecnológicas e organizacionais e o reforço da sua empregabilidade, (CIME, 2001).

Formação em Serviço - Toda a formação adquirida, através da experiência, no exercício de uma profissão ou actividade profissional, (CIME, 2001).

3.4 - A Formação Profissional e os seus Actores, o Poder do Conhecimento

A Formação Profissional segundo o Instituto de Emprego e Formação Profissional²⁷ (IEFP),

²⁶ - Plano de formação Interna da DGSP 2009 – Anexo 6

«é a qualificação dos recursos humanos, com particular relevância para a elevação das qualificações da população activa e constitui uma das prioridades do IEFP, por se considerar que a melhoria dos níveis de qualificação se revela de importância estratégica para sustentar um novo modelo de desenvolvimento, baseado na inovação e no conhecimento, que assegure a renovação do modelo competitivo da nossa economia e promova uma cidadania de participação».

Formador é *«... o profissional que, na realização de uma acção de formação, estabelece uma relação pedagógica com os formandos, favorecendo a aquisição de conhecimentos e competências, bem como o desenvolvimento de atitudes e formas de comportamento, adequados ao desempenho profissional.»* Decreto Regulamentar n.º 66/94, de 19 Novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto Regulamentar n.º 26/97, de 18 de Junho.

Segundo o entendimento do Centro Nacional de Qualificação de Formadores (CNQF), um bom formador deve reunir: o domínio técnico actualizado relativo à área de formação em que é especialista, o domínio dos métodos e das técnicas pedagógicas adequadas ao tipo e ao nível de formação que desenvolve, competências na área da comunicação que proporcionem um ambiente facilitador do processo de ensino/aprendizagem.

Ao formador, para o exercício da sua actividade, é exigido que tenha: preparação psicossocial, que envolve, designadamente, o espírito de cooperação e a capacidade de comunicação, relacionamento e adequação às características do público-alvo, de forma a prosseguir com eficácia a função cultural, social e económica da formação; formação científica, técnica, tecnológica e prática, que implica a posse de qualificação de nível igual ou superior ao nível de saída dos formandos nos domínios em que se desenvolve a formação; frequência com aproveitamento de curso de formação pedagógica homologado pelo IEFP; posse do Certificado de Aptidão Profissional (CAP) de Formador - traduzida na competência pedagógica, devidamente actualizada.

Para o exercício da prática da docência, segundo refere Sacristán (1999), o profissional possui conhecimentos, destrezas, atitudes comportamentos e valores que culminam na especificidade de ser professor. O mesmo autor acrescenta que esta noção

²⁷ - <http://www.iefp.pt/FORMACAO/Paginas/Home.aspx>

está em constante evolução e tem que se ter em conta sempre o momento histórico e a realidade social, para que o seu conceito seja o mais objectivo possível.

A formação inicial dos professores e formadores é determinante enquanto ponto de partida para a vida profissional dos docentes. Neste contexto, as técnicas e as práticas utilizadas na formação inicial revestem-se de elevada importância, dado o impacto produzido na relação entre o professor, ou o formador, e a sua profissão.

A formação inicial deve desenvolver competências para que todos as possam aplicar e escolher aquelas com as quais se sentem mais à vontade, de acordo com a sua forma de ser e de estar.

O profissional deve contactar com várias práticas para que no futuro possa resolver as vicissitudes que, eventualmente, lhe possam surgir. Se, porventura, a metodologia adoptada pelo professor/formador não for eficaz, então o mesmo deve reflectir sobre a sua prática e alterá-la para outra que seja adequada na resolução do problema. De salientar que a formação inicial não permite um aprofundamento total dos aspectos fundamentais que são necessários para o profissional desenvolver a sua actividade, logo, existe a necessidade e a responsabilização real no sentido do profissional zelar pela sua formação contínua.

Um aspecto a considerar é o equilíbrio entre a implementação de ideias novas e as práticas pedagógicas de cada escola, ou instituição, para que não exista um conflito entre a teoria e a prática. Por vezes, a maioria dos professores/formadores estão desligados das realidades escolares e formativas, isto é, não têm noção do que se passa realmente no ambiente escolar, existindo um desfasamento das realidades em consideração.

É importante que o professor/formador conheça a organização onde desempenha o seu trabalho, não se cingindo apenas à sala de aula e aos alunos, procurando obter uma ideia genérica e integrada relativamente aos vários órgãos e associações que constituem essa instituição. O professor/formador tem que estar preparado para a realidade da escola ou Centro de Formação em todas as suas vertentes, até porque ao longo dos anos irá fazer parte integrante de toda esta organização e não unicamente de uma turma e dos seus alunos ou formandos.

Também é relevante em todo o processo de aprendizagem e, posteriormente, no exercício da profissão, o controlo das emoções que deverá ser abordado na formação inicial, para que o docente se consciencialize que a realidade, por vezes, pressupõe situações menos agradáveis que deverão ser geridas com razoabilidade e confiança. «A formação de professores é, provavelmente, a área mais sensível das mudanças em curso no sector educativo: aqui não se formam apenas profissionais; aqui produz-se uma profissão» (Nóvoa, 1999, p. 26).

O poder do conhecimento - Com o contributo de diversos estudos, concretamente na área das ciências sociais verifica-se que existiram marcos que assinalaram, de uma ou outra forma, pontos de viragem históricos e de mudança a nível mundial, nomeadamente no que respeita à educação e à formação. De acordo com a importância dada numa época assim se implementavam novas regras e valores que tinham que ser tomados em consideração, no sentido de obter maior rendimento ou produtividade em qualquer sector.

O saber, eventualmente, pode ser considerado uma aplicação técnica com validade temporal curta, ou então ser encarado como uma nova forma de viver e de estar no mundo, o indivíduo que constrói saber, que se instrui, que se educa e se forma, é aquele que pensa e sabe o valor que se atribui à informação e ao saber, quer seja apenas para a sua realização pessoal, quer seja para o enriquecimento social e organizacional; o saber, no entanto, pode ser considerado como uma nova arte de viver e estar neste mundo. (Carreira & Sequeira, 2006)

Hoje em dia um factor fundamental a ter em conta no que respeita às exigências sociais, económicas, políticas e estratégicas, é o conhecimento.

No entender de Carreira & Sequeira (2006), diversos autores fazem a distinção entre saber e conhecimento, para Piaget o conhecimento é construído através de processos contínuos de equilíbrios cognitivos, já para Boff e Abel o conhecimento pode ser uma informação agregada a um modelo mental que existe no trabalhador e a sua manutenção, ou a construção de um modelo mental novo, ou ainda a melhoria na habilidade de conduzir o processo cognitivo.

As autoras salientam também que as sociedades de hoje obrigam, permanentemente, a uma reciclagem constante a nível das competências, de forma a que o indivíduo se sinta preparado para corresponder às expectativas da sua organização e da sua época, quem o exige é a sociedade em geral, pois o saber, o conhecimento e a informação são recursos fundamentais, quer para o desenvolvimento organizacional quer para o desenvolvimento social.

Stewart (1999), atribui a designação de Capital Intelectual ao conhecimento que os indivíduos e as organizações detêm e de que forma o adquirem, gerem e utilizam. O mesmo autor refere que «O nosso stock de capital intelectual é fundamental porque nos encontramos no meio de uma revolução económica que está a criar a Idade da Informação» (p. 55).

Neste sentido apercebemo-nos que estamos a atravessar um período charneira de cariz tão importante na vida dos indivíduos em geral, como outros que ocorreram ao longo da história da humanidade, como por exemplo a Revolução Industrial.

O período que se atravessa neste momento, a Idade da Informação, segundo Stewart (1999), consiste em valorizar mais o conhecimento e a comunicação do que os recursos naturais e o trabalho físico.

A importância que é atribuída ao conhecimento ilustra os novos modelos de gestão, que estão a ser implementados nas organizações e o aparecimento de estratégias servem para gerir este factor que se tornou imprescindível na competitividade económica entre nações.

A informação é um elemento crucial, nomeadamente, nas estratégias militares e de segurança de um país. Países detentores de elevados graus de informação aliados a conhecimentos profundos em determinadas áreas são países com um poder de controlo incalculável sobre outros mais fracos. Stewart (1999), acrescenta que «tanto na guerra como na paz, o componente físico diminuiu ao passo que aumentou o componente intelectual.» (p. 45).

Por Material Intelectual entende-se um conjunto de ideias ou informações avulsas, ao invés de Capital Intelectual que são essas mesmas ideias, mas ordenadas e devidamente aproveitadas de forma a serem úteis para produzir algo de novo. O Capital

Intelectual tem que estar forçosamente estruturado para ter utilidade. Para obter Capital Intelectual não há locais definidos e muito menos sítios mais ou menos propensos a existir conhecimento ou informação. Esta aquisição é feita ao longo da vida, extraída de experiências vividas e de muita criatividade e imaginação. Contudo o Capital Intelectual pressupõe o Capital Humano, Estrutural e de Cliente.

De acordo com Stewart (1999), o Capital Humano corresponde ao conhecimento e competências dos indivíduos, ou funcionários das empresas. O Capital Estrutural é definido como sendo a soma do conhecimento dos indivíduos e por sua vez o conhecimento que fica na organização quando ele sai, isto é, quando a organização fica detentora da informação que os seus funcionários possuem. Por último, como Capital de Cliente, o mesmo autor define-o como sendo a informação que é recolhida dos clientes da organização. Segundo este, os clientes são uma boa fonte de informação para a empresa evoluir e melhorar através do índice de satisfação dos mesmos, sendo necessário estar atento a este factor.

3.5 - O Papel do Professor/Formador enquanto Actor do Contexto Educativo/Formativo

Ao longo dos tempos, a temática das identidades dos professores e dos formadores tem sido alvo de diversos estudos nas mais diferentes áreas, tais como a psicologia, a psicossociologia, a sociologia e as ciências da educação (Carreira & Martins, 2005).

De acordo com estes autores o contributo destes estudos, consoante as suas perspectivas, tem ajudado a situar o papel dos formadores de educação e da formação de adultos, sobretudo, no que respeita às suas identidades, isto é, a cultura profissional dos formadores de educação e formação de adultos na era da informação.

A globalização tem tido um papel preponderante na evolução e desenvolvimento de políticas económicas, sociais e culturais, influenciando as sociedades segundo a evolução de determinados países. Neste sentido, Durkheim, citado por Carreira & Martins (2005), defende que o papel dos professores/formadores reflectia a sociedade e os grupos que a constituíam. Assim, quantos mais grupos constituíssem uma sociedade maior seria o número de “educações” que nela existiriam.

Um momento importante na evolução da educação e da formação, foi quando o ensino e as formações deixaram de estar direccionadas para as elites e passaram para um sistema de ensino/formação de massas, e aí começaram a aparecer os primeiros problemas; por um lado o aumento quantitativo de professores/formadores e alunos/formandos, por outro, os problemas sociais que os diversos actores do sistema educativo reflectiam e talvez tenha sido um dos problemas que ainda hoje se manifesta no papel, do professor/formador.

Objectivos do Professor/Formador enquanto facilitadores de aprendizagem

Os professores e os formadores, embora com metodologias e públicos-alvo diferentes, acabam por ter objectivos idênticos, isto é, ensinar novos saberes, e saberes-fazer de acordo com a aplicação das novas técnicas e regras na produção de bens e de serviços, em novos modelos de comunicação ou trocas.

Educar é um acto que não age por si só, as políticas nacionais e europeias delineiam a regras a aplicar e os objectivos a seguir. Tendo em conta a UNESCO²⁸, como organismo orientador na área da educação, a educação é um dos factores mais importantes no que concerne à adaptação dos indivíduos à sociedade e à sua evolução.

Embora, o professor/formador esteja ou não de acordo com as políticas de educação vigentes acaba por desempenhar o seu papel contribuindo de uma forma relevante nos processos de mudança, não nos podemos esquecer que, o profissional ao desempenhar as suas funções é influenciado por factores sociais, culturais, psicológicos e familiares que por vezes condicionam a transmissão efectiva da mensagem, ou seja, por muito claro que sejam os objectivos de uma medida política para por em prática, o profissional é influenciado pelo seu sistema emocional e afectivo que contempla todos os factores descritos.

²⁸ - A UNESCO foi criada em 1945 e é a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization).

3.6 -Parâmetros e Objectivos da União Europeia para a Educação e Formação

A União Europeia, ao longo das últimas décadas, tem tido uma preocupação no que respeita às linhas orientadoras da educação e formação dos seus países membros.

Actualmente esta área tem tido um peso ainda mais significativo visto que estamos, segundo alguns autores referidos neste trabalho, na era da informação e do conhecimento.

A diferença que existe nos níveis de escolarização dos estados membros preocupa a Comissão da UE na área da Educação e da Formação.

Portugal, entre outros países com níveis de escolarização abaixo da média da Europa, coloca em prática programas para fazer face a esses défices, designadamente, a criação do Programa Novas Oportunidades que contempla os Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) e os Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC).

Estes cursos têm como público-alvo os indivíduos, maiores de 18 anos, que não concluíram o 9º ano de escolaridade ou o ensino secundário e com o objectivo principal de aumentar os níveis de qualificação base da população adulta.

A 31 de Janeiro de 2001, em Bruxelas, a Comissão da União Europeia, reuniu e apresentou um relatório intitulado «*Os Objectivos Futuros Concretos dos Sistemas Educativos...*». Nesse relatório, no ponto 10, fica bem claro para a UE que «...aumentar o nível da educação e da formação é essencial para que a Europa se torne uma sociedade competitiva e dinâmica.» (p.6).

Porém, esse objectivo abrange também os funcionários públicos servidores do estado das diversas categorias profissionais.

Desta forma, todos os estados membros devem adaptar os sistemas educativos com o desígnio de facilitar o acesso à educação e à formação ao longo da vida. Os países da UE enfrentam um desafio essencial para a preparação de uma sociedade mais activa, competitiva, culta e, sobretudo, preparada para formar um espaço comum europeu de elevado nível cultural e académico.

A Comunicação da Comissão²⁹, da UE, datada de 20 de Novembro de 2002, quando aborda as áreas da educação e da formação faz referência a dois factores importantes, as competências-chave e a aprendizagem ao longo da vida.

Sobre competências-chave o relatório em análise denomina como sendo, «(...) um conjunto de conhecimentos, aptidões e atitudes de que todos os indivíduos necessitam para o exercício da sua actividade profissional, a inclusão social e posterior aprendizagem, bem como para a sua realização e desenvolvimento pessoais.», e refere que estas competências são apreendidas durante a escolaridade obrigatória.

Quanto à aprendizagem ao longo da vida, a Comissão define que “toda a actividade de aprendizagem em qualquer momento da vida, com o objectivo de melhorar os conhecimentos, as aptidões e competências, no quadro de uma perspectiva pessoal, cívica, social e/ou relacionada com o emprego” é uma mais-valia a considerar.

De acordo com Pires (2007), esta aprendizagem poderá ser formal, não-formal e informal. A aprendizagem formal adquire-se nas instituições educativas culminando com a obtenção de diplomas e de qualificações. A mesma autora define aprendizagem não-formal, como sendo aquela que se obtém através dos conhecimentos do dia-a-dia social, no trabalho e que não são certificadas através de diplomas. Por último, a aprendizagem informal ocorre em todas as situações de vida e raramente é reconhecida individual e socialmente.

Aprendizagem ao Longo da Vida

O memorando sobre aprendizagem ao longo da vida (2000) aborda esta problemática da seguinte forma, é “toda e qualquer actividade de aprendizagem, com um objectivo, empreendida numa base contínua e visando melhorar conhecimentos, aptidões e competências” (p. 3). Os seus principais objectivos são a promoção da cidadania e o fomento da empregabilidade; é entendida como uma prioridade política europeia, sendo expressa a preocupação de “alcançar um crescimento económico dinâmico, reforçando simultaneamente a coesão social (Pires, 2007).

²⁹ - Parâmetros de referência europeus para a educação e a formação: seguimento do Conselho Europeu de Lisboa, Bruxelas, 20 de Novembro de 2002.

Neste documento os conceitos de cidadania activa, articulada com a participação em todas as esferas da vida social e económica e, de empregabilidade, enquanto a “capacidade de assegurar um emprego e de o manter” constituem os dois objectivos de aprendizagem ao longo da vida que “estão dependentes da existência de competências e conhecimentos adequados e actualizados, indispensáveis à participação na vida económica e social.

Desta forma, a aprendizagem ao longo da vida é perspectivada como um processo “contínuo ininterrupto”, que considera, por um lado, a dimensão temporal da aprendizagem (*lifelong*) e, por outro, a multiplicidade de espaços e contextos de aprendizagem (*lifewide*).

O memorando sobre a aprendizagem ao longo da vida destaca a necessidade de linhas orientadoras da aprendizagem, este documento aponta seis mensagens chave:

Novas competências básicas para todos: tem por objectivo garantir o acesso universal e contínuo à aprendizagem, com vista à aquisição e renovação das competências necessárias à participação sustentada da sociedade do conhecimento.

Deste modo há necessidade de transformação e actualização de um perfil de competências básicas que deve ser definido a partir de requisitos mínimos tais como competências de tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC), línguas estrangeiras, a cultura tecnológica, o espírito empresarial e as competências sociais, para além das competências básicas em literacia e numeracia.

Há também a necessidade de desenvolvimento de competências genéricas tais como, aprender a aprender, adaptar-se à mudança, compreender e decodificar informação complexa, capacidade de resolver problemas, justificadas pelas exigências dos empregadores para fazer face a novos desafios e situações.

Chama-se a atenção para o domínio das competências básicas para todos enquanto estrutura de base a partir da qual se poderão realizar as novas aprendizagens ao longo da vida, pois “os mercados laborais actuais exigem perfis de competências, qualificações e experiências em permanentes mudanças”(p. 12).³⁰

³⁰ - Comissão das Comunidades Europeias (2000). Memorando de Aprendizagem ao Longo da Vida.

Mais investimento em recursos humanos: tem como objectivo aumentar visivelmente os níveis de investimento em recursos humanos, de modo a dar prioridade ao mais importante trunfo da Europa – os seus cidadãos. A ideia-chave que daqui se retira é a de que a necessidade de aumentar o investimento em recursos humanos exige “uma cultura de responsabilidades partilhadas e para modalidades claras de co-financiamento de participação em acções de aprendizagem ao longo da vida” (p. 14).³¹

Inovação no ensino e na aprendizagem: visa desenvolver métodos de ensino e de aprendizagem eficazes para uma oferta contínua de aprendizagem, ao longo e em todos os domínios da vida. Esta mensagem chama a atenção para a mudança de representações relativas à aprendizagem, salientando os diferentes contextos e métodos de aprendizagem que deverão evoluir e adaptar-se aos interesses, necessidades e exigências dos indivíduos e dos grupos, no contexto de uma sociedade do conhecimento multicultural.

Valorizar a aprendizagem visa melhorar significativamente a forma como são entendidos e avaliados, a participação e os resultados da aprendizagem, em especial a aprendizagem não-formal e informal.

Repensar as acções de orientação e consultoria: procura assegurar o acesso facilitado de todos a informações e o aconselhamento de qualidade sobre oportunidades de aprendizagem em toda a Europa e durante toda a vida.

Aproximar a aprendizagem dos indivíduos: tem como objectivos providenciar oportunidades de aprendizagem ao longo da vida tão próximas quanto possível dos aprendentes, nas próprias comunidades e ainda se necessário apoiadas em estruturas TIC.

O Centro de Estudos e Formação Penitenciária e o Programa Operacional de Potencial Humano (POPH).

O Centro de Estudos e Formação Penitenciária no ano de 2009 promoveu Formação Profissional aos funcionários da Direcção Geral dos Serviços Profissionais

³¹ - Comissão das Comunidades Europeias (2000). Memorando de Aprendizagem ao Longo da Vida.

onde se inclui o Corpo da Guarda Prisional, na sua grande maioria através do Programa Operacional de Potencial Humano.

O POPH é o programa que concretiza a agenda temática para o potencial humano inscrita no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), documento programático que enquadra a aplicação da política comunitária de coesão económica e social em Portugal no período 2007-2013.

O POPH visa estimular o potencial de crescimento sustentado da economia portuguesa, no quadro das seguintes prioridades:

- Qualificar a população portuguesa de modo a superar o défice estrutural, consagrando o nível secundário como referencial mínimo de qualificação, para todos;
- Efectuar a promoção do conhecimento científico, a inovação e a modernização do tecido produtivo, e em simultâneo a transformação do modelo produtivo português assente no reforço das actividades de maior valor acrescentado;
- Tem também como objectivo a criação e a qualidade do emprego, dando vital importância à promoção do empreendedorismo e os mecanismos de apoio à transição para a vida activa;
- Promover a igualdade de oportunidades, através do desenvolvimento de estratégias integradas e de base territorial para a inserção social de pessoas vulneráveis a trajectórias de exclusão social, sendo que nesta prioridade se insere a igualdade de género como factor de coesão social.

O Eixo 3 do POPH tem como título a Gestão e Aperfeiçoamento Profissional e o seu objectivo geral é o desenvolvimento de um conjunto de formações associadas a processos de modernização organizacional, gestão e modernização das empresas e outras entidades nomeadamente da administração pública tal como a DGSP, visa ainda a modernização do tecido produtivo reestruturações e reconversões produtivas de modo a contemplar a promoção da capacidade de inovação, tendo em vista a melhoria da qualidade do emprego e do aumento da competitividade.

Os funcionários da Direcção Geral dos Serviços Prisionais aos quais o CEFP ministrou formação profissional inicial e continua no ano de 2009, estiveram abrangidos no POHP no seu Eixo 3, no ponto 3.3.

O ponto 3.3 visa a especificamente a qualificação dos Profissionais da Administração Pública Central e Local e dos Profissionais da Saúde, os elementos do Corpo da Guarda Prisional são funcionários da Administração Central.

Observado a apresentação aqui exposta a formação profissional é aquisição de destrezas e competências que permitem melhorar no dia-a-dia profissional do Corpo da Guarda Prisional, o seu desempenho, procurando um grau de eficiência que lhe permita desempenhar no sistema prisional o seu papel de modo mais adequado às circunstâncias exigidas no desempenho da profissão.

No entender de Cabrito (1994), os processos formativos são importantes quando desenvolvem capacidades de resolução de problemas, de pensamento crítico, baseando-se no aprender a aprender, na comunicação, na iniciativa, na cooperação, na responsabilização de decisão, de selecção, de trabalho individual e de organização de trabalho em grupo, emergindo deste modo como o pêndulo que matricia níveis de consecução e de competências que os sistemas formativos são convocados a propiciar.

Podemos dizer que a formação confere “ferramentas” de acção, necessárias à prossecução de boas práticas profissionais, o que conduz ao campo do conhecimento que é cada vez mais vasto e que evolui constantemente, só a formação permite acompanhar, adaptar-se à mudança, e à evolução do sistema prisional, e só através da formação é possível incutir a este grupo profissional uma nova visão que permita a resolução dos desafios existentes, pois a população reclusa altera-se nas suas características à medida que o tempo decorre, e a legislação não sofre as mutações que deviam permitir acompanhar a evolução da sociedade.

Capítulo IV

4 - Metodologia

No presente capítulo são descritos os processos de investigação adoptados que foram divididos em quatro partes, sendo que na primeira se apresentam os pressupostos teóricos nos quais assenta a metodologia escolhida.

Na segunda parte é apresentada a justificação da utilização da entrevista semi-estruturada para a recolha da narrativa oral nesta investigação, cujo objectivo foi recolher e categorizar as vivências profissionais dos elementos do Corpo da Guarda Prisional enquanto profissionais e no desempenho das várias tarefas do seu dia-a-dia.

Na terceira parte são referidos os processos seguidos na escolha dos intervenientes do presente estudo, assim como os processos que foram utilizados na recolha e registo dos dados, e na última parte são referidos os procedimentos utilizados no tratamento e análise dos dados recolhidos.

4.1 - A Recolha de Informação e Análise Documental

Para construir o nosso modelo de análise e os pressupostos desta investigação, foi necessário recorrer a várias fontes de informação relativas à profissão que nos poderiam ajudar a ter uma visão global do enquadramento legal e social do universo de estudo.

Realizámos então uma pesquisa bibliográfica e análise documental em diversas áreas das ciências sociais e da educação, resultando uma apropriação desse conhecimento para a nossa orientação metodológica, como fontes principais podemos ainda destacar a diversa legislação relacionada com a profissão, e algumas obras de referência que abordam a profissão no seio do sistema prisional.

4.2. - Opções Metodológicas

A investigação qualitativa, como referem Bogdan & Biklen (1994), surgiu no final do século XIX, início do século XX, sendo que o seu apogeu foi atingido nas décadas de 1960 e 1970 devido aos novos estudos e à sua divulgação.

Na presente investigação optámos por uma abordagem de matriz qualitativa. Esta tem-se desenvolvido ao longo dos anos, de modo a analisar as vivências dos actores e analisar situações. Os autores referidos anteriormente consideram a abordagem qualitativa como «...uma metodologia de investigação que enfatiza a descrição, a indução, a teoria fundamentada e o estudo das percepções pessoais...» Bogdan & Biklen (1994, p. 11) salientam ainda, que tende a assumir um forte cunho descritivo e interpretativo.

Deste modo, incidiu-se nos processos qualitativos na análise e interpretação dos dados tendo como prioridade caracterizar as competências e a dimensão social deste grupo profissional, sem esquecer outros fenómenos sociais e profissionais subjacentes à profissão exercida pelos respondentes.

Como referem Bogdan e Taylor (1986), nas suas teorizações, nos métodos qualitativos o investigador deve estar completamente envolvido no campo de acção dos investigados, pois na sua verdadeira essência, este método de investigação tem como base principal a conversação, o ouvir e permitir a expressão livre dos participantes.

Ainda segundo estes autores, e seguindo a mesma linha de pensamento, a investigação qualitativa permite a subjectividade do investigador na procura do conhecimento, tem uma implicação maior na diversificação dos procedimentos metodológicos utilizados na investigação.

Neste estudo foi utilizado o equipamento áudio, as questões foram repetidas de modo a esclarecer a pergunta quando ela não era entendida correctamente ou era descontextualizada do pretendido.

A investigação qualitativa permite recolher emoções, anseios, sentimentos, receios, uma panóplia de sentimentos e expressões, deste modo privilegiou-se a recolha das experiências profissionais, e sociais vivenciadas, e o investigador procurou sempre que os entrevistados transmitissem de modo aberto o que sentiam e pensavam, e procurando sempre que estes aprofundassem os aspectos sobre os quais foram

questionados, mas mantendo sempre um equidistância de modo a não influenciar as respostas.

A atmosfera desenvolvida durante as entrevistas foi de total à vontade e liberdade, de modo a que os entrevistados não estivessem sobre qualquer tipo de pressão, procurando construir uma atmosfera positiva de modo a obter o máximo de informação e o mais rica possível.

Sabendo que a profissão de guarda prisional em certos postos de trabalho é bastante rotineira, procurou-se abordar outras experiências como a interacção com outros actores do sistema prisional bem como recolher sugestões sobre questões pertinentes da profissão. Como refere Bogdan & Biklen (1994), os significados que as pessoas atribuem às experiências vividas bem como o seu processo de interpretação, constituem os elementos fundamentais para a reconstituição das práticas quotidianas.

4.3 - Delimitação do Campo de Estudo: Estabelecimentos Prisionais (EP's)

A Direcção Geral dos Serviços Prisionais (DGSP) é um serviço de administração directa do estado, e os EP's em Portugal são unidades orgânicas do Estado, os funcionários que nela trabalham são os funcionários da (DGSP), que está sob a tutela do Ministério da Justiça.

A DGSP é dirigida, “comandada” segundo uma estrutura hierárquica pelo Director Geral dos Serviços Prisionais que está sob dependência directa do Ministro da Justiça, e tem como equipa 3 Subdirectores Gerais, “a DGSP tem por missão assegurar a gestão do sistema prisional, executar as penas e medidas privativas de liberdade, garantindo a criação de condições para a reinserção social dos reclusos e contribuindo para a defesa da ordem e da paz social”.³²

Os EP's podem ser observados como organizações que se inserem e que são comandadas pela DGSP, nesta organização trabalham “... conjuntos humanos ordenados hierarquizados em ordem a assegurar a cooperação e coordenação dos seus membros para determinadas finalidades...” (In Dicionário de Sociologia).

³² - <http://www.dgsp.mj.pt/>

Os EP's são serviços externos da DGSP, não possuem autonomia própria e a sua criação depende de diploma próprio, a sua classificação pode ser de, EP Central, EP Regional (EPR) ou EP Especial, as zonas prisionais junto às Polícias Judiciárias, são equiparadas a EP Regionais (EPR's).

Os EP's e EPR's são classificados por portaria do Ministro da Justiça, em função do nível do grau de complexidade de gestão e de segurança e existem: estabelecimentos de segurança especial, estabelecimentos de segurança alta e estabelecimentos de segurança média.³³

Os EP's são dirigidos por Directores que são coadjuvados por Adjuntos³⁴, podem ser caracterizados quanto à sua arquitectura sob várias formas, tais como a de estrela, a pavilhonar, a radial, etc, no entanto todos eles têm características comuns são um espaço onde em regra vivem e se concentram indivíduos privados da liberdade ou detidos, são administrados por lei, normas, regras e horários que permitem a convivência ordenada e necessária para um grande número de indivíduos habitar de modo ordenado e sociável.

Estes espaços na sua maioria estão dotados por analogia com as mesmas valências que uma sociedade, tais como: a escola, o sector oficial, o sector agrícola, a biblioteca, o ginásio, a lavandaria, a cozinha, o refeitório, a enfermaria, as salas de convívio, local de culto e os campos de jogos, etc.

O Corpo da Guarda Prisional (CGP)

Em 31 de Dezembro de 2009 prestavam serviços nos 49 EP's, numa cadeia de apoio, e nos Serviços Centrais, 4483 elementos do CGP³⁵, o que leva a concluir que perante os 5234 efectivos previstos no Quadro de Efectivos, existe um défice de 751 elementos para completar o número de vagas previstas.

³³ - Art.º 10 - http://www.dgsp.mj.pt/backoffice/Documentos/DocumentosSite/Legislacao/Lei_115-2009.pdf

³⁴ - <http://www.dgsp.mj.pt/paginas/documentos/informacoes/Legislacao/leiorg.pdf>

³⁵ - http://www.dgsp.mj.pt/backoffice/Documentos/DocumentosSite/RecHumanos/PessoalServ_31Dez.pdf

Quadro 3 – Pessoal do CGP ao serviço a 31 de Dezembro de 2009

Estabelecimentos Prisionais/Centro de Formação/Serviços Centrais		Pessoal do CGP
Estabelecimentos Centrais	17	2448
Estabelecimentos Regionais	27	1227
Estabelecimentos Especiais	4	473
Cadeia de Apoio	1	a)
Serviços Centrais	----	335
Centro de Formação (CEFP)	----	b)
Total a prestar serviço nos EP's	---	4148
Total Geral	49	4483

- a) - Pessoal do CGP está contabilizado nos EP'S Regionais
b) - Pessoal contabilizado nos Serviços Centrais

Fonte - Dados recolhidos em:

http://www.dgsp.mj.pt/backoffice/Documentos/DocumentosSite/RecHumanos/PessoalServ_31Dez.pdf

O CGP é o grupo de funcionários mais numeroso da DGSP, a quem cabe como principal missão a segurança e a ordem do sistema prisional, deve manter a tranquilidade das populações reclusas, de modo a salvaguardar a protecção da vida e a integridade dos reclusos, cabe-lhe também o cumprimento da lei e decisões judiciais, os direitos garantias e liberdades fundamentais.

Outra missão é a da ressocialização através do relacionamento com os reclusos, em que se deve primar pelo exemplo, visando melhorar as condutas dos reclusos, melhorando assim a sua postura cívica, o relacionamento deve ser urbano pautado por sentido de justiça, firmeza e humanidade, mas sem intimidades que ponham em causa o papel do profissional do CGP.

Os pressupostos principais da missão de segurança do CGP assentam em: 1.º - impedir as evasões, tiradas, desordens e motins de reclusos; 2.º - A manutenção da ordem e segurança, através do cumprimento da Leis, das Normas, das Regras e dos horários de forma a garantir o normal funcionamento de todas actividades do estabelecimento prisional; 3.º - Nos postos de trabalho cumprir e fazer cumprir aos reclusos as tarefas estipuladas segundo os horários pré estabelecidos internamente.

Numa perspectiva simplista e prática a missão do CGP assenta em duas frases-chavão cujo autor desconhecemos «Que nada circule por onde não deve» e que a «Segurança não conhece postos, nem patentes, mas todos os postos e patentes devem conhecer a segurança».

Os postos de trabalho da grande maioria dos 4148 elementos do CGP nos EP's são: as zonas prisionais, as torres de vigilância, as portarias, as salas de visitas, as secções de segurança, as zonas oficinais, os sectores agrícolas, os sectores produtivos, as lavandarias, as cozinhas, as padarias, as enfermarias, as brigadas de trabalho, as diligências ou condução ao exterior de reclusos, bem como as escoltas e a remoção dos mesmos.

No CGP existe um conjunto de cerca de 100 elementos cujo local de trabalho e as tarefas são específicas e efectuadas de um modo mais elaborado do ponto de vista securitário, que é o Grupo de Intervenção e Segurança Prisional, o seu local de trabalho é sediado na Cidade de Lisboa mais propriamente em Monsanto, e a selecção para pertencer a este grupo é efectuada mediante provas de selecção e posterior curso de formação. As missões deste grupo são ³⁶ :

« a) Adoptar acções preventivas ou repressivas antidistúrbio nos estabelecimentos prisionais; b) Tomar medidas protectivas de escolta a reclusos perigosos ou de alto risco; c) Efectuar remoções de reclusos, designadamente as de longa distância; d)* Assegurar a condução da viatura oficial em que é transportado o Director Geral dos Serviços Prisionais».

Nos Serviços Centrais da DGSP, situados na cidade de Lisboa, Travessa Cruz de Torel, N.º1, um pequeno grupo de 10 elementos do CGP e mais 4 nos EP's desempenham funções integrados no Gabinete de Sistemas e Tecnologias de Informação e de Segurança, nas Áreas da Manutenção, Apoio e Exploração/Manutenção externa.

Estes elementos do CGP têm como tarefas a implementação e manutenção de meios tecnológicos complementares de segurança, nomeadamente detectores de metais

³⁶ -D.R. II Série nº 115, de 17, de Maio de 1996 - Despacho. 120/MJ/96, de 03/05/1996; *- a AI), d), foi introduzida pelo Despacho nº 494/97 (2ª série), de 03/04/1997, publicado no D.R. II Série nº 113, de 16/05/1997

pórticos e portáteis, rx, cctv, rádios, sistemas integrados de detecção de movimentos, comunicações móveis, telemóveis e viaturas celulares.

Efectuam ainda a transmissão e processamento seguro de informação Transmissão/Recepção de Mensagens Fax's/Rádio, comunicações Rádio, apoio ao utilizador, bem como a formação interna de operadores, e formação nos cursos de formação inicial e contínua de Guardas Prisionais.

As tarefas diárias do CGP de serviço às zonas prisionais entre outras são o conto dos reclusos, o batimento das grades das celas e restantes instalações de forma a detectar se estão cortadas de modo a prevenir as fugas de reclusos, verificar a arrumação das celas, verificar o mobiliário, os tectos, as paredes, os pavimentos, as portas e os gradões bem como o funcionamento das respectivas fechaduras; o CGP na maioria dos EP's nas zonas prisionais efectua também o encaminhamento dos pedidos escritos e solicitações dos reclusos e sua resposta ou satisfação, o acompanhamento da medicação, o acompanhamento dos reclusos às chefias, à direcção e aos diversos serviços;

O CGP na sua generalidade efectua buscas a todo o espaço prisional com maior enfoque às celas onde habitam os reclusos de forma a detectar objectos e produtos ilícitos que ponham em causa a segurança do EP, do próprio recluso ou de terceiros. As revistas recaem sobre os reclusos de modo a detectar objectos ou produtos ilícitos que possam ser ocultados pelos mesmos, e façam perigar a ordem e segurança do estabelecimento prisional, a sua integridade física ou a de terceiros.

Os elementos do CGP de serviço às torres de vigilância que é geralmente um serviço contínuo e têm como missão principal a vigilância das zonas perimétricas e periféricas dos EP's, e em alguns EP's também permitem vigiar pátios de recreios, visando sempre detectar fugas, ou tiradas de reclusos bem como movimentos ou objectos suspeitos.

Esta vigilância é fundamental pois normalmente é a última barreira a ultrapassar para os reclusos que tentam a fuga e a primeira barreira a quebrar para quem auxilia os reclusos na fuga, este posto de trabalho é um posto de trabalho monótono e rotineiro que exige resistência física e psicológica pois é uma tarefa estática que requer capacidade de concentração, quanto à permanência temporal nas torres de vigilância

esta difere nos vários EP's, bem como os períodos de descanso consoante o fluxo de outras tarefas a executar e numero de elementos disponíveis.

Nas portarias dos EP's os elementos do CGP que ocupam estes postos de trabalho de modo geral têm como tarefas a recepção, o atendimento, a revista, e a identificação e encaminhamento de todos os públicos utentes que se dirigem aos EP's (visitantes dos reclusos, Advogados, Técnicos Superiores de várias carreiras, etc.) além de todos os funcionários do EP, bem como a fiscalização e registo de todos os produtos provenientes do exterior ou vindos do interior, cabe-lhes também o controle e fiscalização das viaturas bem como o seu registo, algumas portarias estão dotadas de meios informáticos nomeadamente o Sistema de Informação Prisional que permite registar dados e aceder a múltiplas informações.

Nestes postos de trabalho é exigida uma postura que se pautela pela, organização, firmeza, correcção no trato, ou seja urbanidade, e é necessário que se transmita uma imagem de profissionalismo que dignifique a instituição, pois a imagem que os visitantes retiram da Portaria de um EP pode ser o “espelho” do funcionamento do mesmo.

Nas secções de segurança bem como no EP Monsanto cujo regime prisional dos reclusos é de um grau de segurança mais elevado e rigoroso, os elementos do CGP efectuam um acompanhamento e vigilância permanente dos reclusos aí internados, o que requer uma boa condição física e psíquica pois é um trabalho exigente e ainda mais isolado.

Nos sectores oficiais, produtivos, nas lavandarias, nas cozinhas, nas padarias, nas enfermarias, nas brigadas de trabalho, ou demais sectores laborais em que seja empregue a mão-de-obra reclusa além da vigilância e controle sobre os reclusos, regra geral os elementos do CGP orientam, fiscalizam, e ensinam algumas das tarefas desempenhadas nos locais acima descritos.

Os elementos do CGP dos EP's quando efectuam escoltas, diligências e remoções, articulam-se e montam um dispositivo tático de segurança consoante o grau de exigência que é planeado casuisticamente.

4.4 - Construção do Guião da Entrevista e os Objectivos

A elaboração do guião da entrevista semi-estruturada foi construído tendo em atenção os objectivos gerais desta investigação: identificar as competências, a dimensão social, as experiências e aspirações profissionais/formativas destes elementos do CGP.

Foram também observados aspectos inerentes à especificidade da profissão que serviram de base a um conjunto mais alargado de questões, de modo a explorar de um modo mais amplo a experiência profissional, de acordo com o ilustrado no Anexo 2.

As questões do guião foram elaboradas de modo a não ferir qualquer susceptibilidade independentemente da posição hierárquica ou função dos elementos do CGP.

De modo a aferir os objectivos definidos, a clareza e adequação das questões foi elaborada uma entrevista piloto, a Entrevista -1, a um elemento do CGP com 12 anos de serviço a prestar serviço no EP da Porto. Este participante sendo o primeiro a contribuir com a sua experiência e disponibilidade, revelou o seu espírito crítico, e foi um excelente colaborador, o que conduziu à adaptação de algumas questões que podiam colidir, à posteriori, com outras, permitindo obter algumas experiências concretas do quotidiano profissional.

Depois desta constatação foi reformulado o guião, adaptando algumas perguntas de modo a não obter conteúdos de resposta iguais para perguntas diferentes, ou seja provocando nos respondentes uma separação de ideias e conceitos, dando uma orientação bem definida à pergunta, para a sua compreensão ser adequada, e obter respostas que permitam ao investigador fazer inferências sustentadas através de informações relevantes e únicas.

4.5 – Participantes da Investigação/Informantes Chave

Esta investigação de cariz qualitativo, teve como amostra 25 elementos do Corpo da Guarda Prisional; dos quais 22 a prestar serviço em 16 EP's e EPR's, 2 no Grupo de Intervenção e Segurança Prisional (GISP), e 1 nos Serviços Centrais da DGSP

a exercer funções no Gabinete de Sistemas e Tecnologias de Informação e de Segurança (GSTIS).

O investigador considerou pertinente recolher o testemunho e vivências profissionais mais alargadas não só dos Guardas Prisionais que trabalham nos EP's mas também, nas duas valências da DGSP em que estes elementos prestam serviço.

Quadro 4 – Locais de Serviço dos Informantes Chave

Local de serviço	N.º de elementos do CGP
EP Porto	3
EP Santa Cruz (feminina)	1
EP Paços de Ferreira	1
EP Leiria	1
EP Coimbra	1
EP Tires	1
EP Lisboa	2
EP Monsanto	1
EP Caxias	1
EP Pinheiro da Cruz	1
EPR Viseu	1
EPR Lamego	1
EPR Montijo	1
EPR Silves	1
EPR Faro	1
EPR Olhão	4
GISP	2
GSTIS	1

Relativamente às categorias da Carreira foram entrevistados na totalidade 19 elementos do CGP, nas categorias de Guarda/Guarda Principal, 4 nas categorias de Subchefe/Subchefe Principal e 2 nas categorias de Chefe/Chefe Principal.

A abordagem aos participantes entrevistados foi efectuada em ambiente social agradável; aos elementos entrevistados foram atribuídos nomes fictícios de modo a manter o anonimato dos mesmos.

4.6 - Realização das Entrevistas

Num primeiro momento, a entrevista semi-estruturada foi sempre precedida de um esclarecimento sucinto de modo a clarificar os objectivos da investigação e da entrevista, em conversação menos formal de modo a quebrar qualquer tipo de constrangimento, a grande maioria dos entrevistados confidenciaram nunca terem sido entrevistados por razões da sua profissão.

Assim sendo foi a primeira experiência para os mesmos nesta matéria, «Muitos autores consideram a entrevista como a técnica por excelência na investigação social, atribuindo-lhe valor semelhante ao tubo de ensaio na Química e ao microscópio na Microbiologia», Gil (1999, p.116).

As entrevistas foram recolhidas em diversos locais, à medida da disponibilidade dos entrevistados, após reuniões e seminários deste grupo profissional, mas sempre evitando interrupções, ou locais ruidosos, e foram através da gravação de áudio, existiu sempre um forte sentido de cooperação por parte dos entrevistados, e o anonimato e a confidencialidade garantida pelo investigador.

Num segundo momento foram efectuadas as perguntas constantes do Guião e iniciou-se a gravação das respostas, nas quais são recolhidos dados pessoais, perspectivas da profissão, desejos profissionais, e houve uma grande abertura pois foram expressos sentimentos e emoções de situações vividas em contexto profissional.

O Entrevistado – 1 de nome fictício Rui, foi entrevistado novamente após a transcrição da sua entrevista (Anexo - 3), sendo-lhe dada a oportunidade de completar as suas respostas de modo a que a entrevista se tornasse mais clara quanto às ideias e conceitos por si expressos.

4.7 - Análise de Conteúdo

Após a de realização das entrevistas procedeu-se literalmente à sua transcrição, e de seguida à análise de conteúdo dos dados obtidos, o que para Quivy (1998, p. 226) a análise de conteúdo «...incide sobre mensagens tão variadas como obras literárias, artigos de jornais, documentos oficiais, programas audiovisuais, declarações políticas,

actas de reuniões ou relatórios de entrevistas...» e tem por base a escolha de termos utilizados pelo locutor, «... a sua frequência e o seu modo de disposição, a construção do “discurso” e o seu desenvolvimento são fontes de informações a partir das quais o investigador tenta construir o conhecimento» (ibidem).

Ao usarmos esta técnica seguimos as orientações de Bogdan & Biklen (1994). Deste modo, no final da entrevista procedeu-se à transcrição do que foi dito, embora tenham sido utilizadas expressões pouco comuns na escrita, tentou-se sempre uma aproximação ao que foi dito, tentando sempre ser a mais fidedigna possível.

Após a transcrição do conteúdo das entrevistas, as mesmas foram identificadas e distinguidas por pessoa entrevistada, com as iniciais “E” de “ENTREVISTADA” acompanhado de um número de “1” até “25”. Antes deste número de pessoa foi indicado um nome fictício. Exemplo: E-1 (entrevistada número um).

Depois de ter sido lido com atenção, parte do conteúdo foi agrupado em diferentes categorias, e subcategorias que se encontram ilustradas no anexo 4, à medida que se efectuou a análise de conteúdo o mesmo foi transformado em unidades de registo.

As perguntas constantes do Guião de Entrevista foram agrupadas previamente em 4 categorias, de modo a caracterizar o Perfil do entrevistado, As Competências, A Dimensão Social e as Expectativas e Desenvolvimento Profissional/Formação.

1-Perfil- Foram incluídos os factores como a Idade, a Formação Escolar e N.º de Anos Exercidos na Profissão.

2- Competências - Foram questionados sobre que competências julgavam serem necessárias para o desempenho da profissão, que tarefa(s) gostavam menos de executar, o que lhes causava mais cansaço na profissão, situações de medo, de dificuldade ou constrangedoras vividas, e qual o perfil ideal para o desempenho da profissão de guarda prisional.

3- Dimensão Social – Os entrevistados transmitiram a sua imagem e a imagem que a sociedade que os rodeia tem sobre a profissão, se já se sentiram discriminados ou prejudicados devido a exercerem a profissão, e se o exercício da mesma os modificou enquanto pessoas, mudando a maneira de estar ou de ser.

4- Expectativas e Desenvolvimento Profissional/Formação - Foi transmitido por parte dos entrevistados o que os levou a ingressar na profissão, o que é que os motiva mais e menos, que perspectivas de evolução têm, que medidas a DGSP pode tomar para melhorar a carreira, se consideram a hipótese de mudar de profissão e porquê, que formação profissional lhes foi ministrada pela DGSP, e se gostariam de receber mais e em que áreas temático formativas.

Capítulo V

5. Resultados do Estudo

No presente capítulo serão explorados os resultados obtidos, o presente estudo pretende essencialmente abordar: O Perfil Profissional; As Competências Profissionais; A Dimensão Social e as Expectativas e Desenvolvimento Profissional/Formação dos Guardas Prisionais.

Não esquecendo que esta investigação é exploratória e qualitativa, portanto, não se pretendia confirmar hipóteses, mas sim ter um olhar interpretativo e reflexivo sobre a profissão e obter pistas que nos levem a melhor entender todo o processo formativo e vivências destes profissionais.

5.1 - Perfil

Relativamente à amostra entrevistada, podemos observar no Quadro 5 apresentado de seguida que os elementos Corpo da Guarda Prisional tinham as seguintes características:

A nível de faixas etárias - 14 entrevistados entre os 30 e os 40 anos, 9 entre os 40 e os 50 anos, e 2 com mais de cinquenta anos de idade.

A nível de habilitações literárias/formação escolar - 1 possui o 2.º Ciclo do Ensino Básico, 5 possuem o 9.º ano de escolaridade, 5 o 11.º ano de escolaridade, 12 o 12.º ano de escolaridade e 2 possuem licenciatura ou seja 1.º Ciclo do Ensino Superior.

No que diz respeito à experiência profissional ou anos de serviço - 8 completaram 10 anos de serviço, 10 situam-se entre os 10 e os 20 anos, 6 situam-se entre os 20 e os 30 anos de serviço e 1 entre os 30 e os 40 anos de serviço.

O Quadro 5 identifica os participantes pelos nomes fictícios, N.º de Entrevistado, pelas respectivas idades, as habilitações literárias, e anos de exercício da profissão.

Quadro 5 – Identificação dos Informantes Chave

Participantes	N.º de Entrevista(E)	Idade	Escolaridade	Anos de Serviço
Rui	1	38	12ºAno	12
Luís	2	38	9º Ano	10
Raquel	3	32	11º Ano	7
Júlio	4	41	11º Ano	14
Joaquim	5	44	9ºAno	20
Rafael	6	46	12º Ano	22
Augusto	7	48	12º Ano	21
Alberto	8	49	2º Ciclo E. Bás.	21
Frederico	9	50	9º Ano	26
António	10	38	12º Ano	13
José	11	57	12º Ano	33
Adalberto	12	45	9º Ano	22
Fernando	13	41	Licenciatura	18
Luísa	14	31	12.º Ano	8
Joana	15	35	12.ºAno	8
Marco	16	35	12.ºAno	8
Filipe	17	41	12.ºAno	17
Alexandre	18	33	11.ºAno	10
Tiago	19	37	12.ºAno	12
Jacinto	20	37	12.ºAno	12
Fábio	21	35	11.ºAno	12
Martim	22	32	12.ºAno	8
Rodolfo	23	32	Licenciatura	10
Gaspar	24	39	11.ºAno	15
Nuno	25	53	9.º Ano	25

5.2 - Competências Profissionais

Podemos designar por “*competências*” capacidades e habilitações de apreciar e resolver um qualquer assunto em determinada área, ou autoridade em determinada matéria (In Grande Enciclopédia Universal).

5.2.1 – Competências necessárias ao desempenho da Profissão

No que diz respeito às competências necessárias à profissão, Rui diz-nos que,

É a componente humana, de controlar as emoções os sentimentos, para poder ser equilibrado e responder a todas as pessoas que são diferentes umas das outras sem ferir quem quer que seja ... (E-1).

O Guarda Prisional (GP) lida com a população reclusa que difere de indivíduo para indivíduo nas suas necessidades, nas suas interpretações do quotidiano prisional, logo enquanto profissional tem de dar resposta a múltiplas situações ao longo do dia de trabalho e ter capacidade de resposta para todas elas, ser comunicativo e dinâmico ter cultura geral, Augusto diz-nos que,

Deve ser conhecedor de todos os problemas da sociedade em geral, e ter capacidade de antecipação aos problemas... (E-7).

Por vezes no interior dos estabelecimentos prisionais vivem-se momentos de tensão quando os interesses dos reclusos colidem com as normas institucionais que os privam de algo, logo o GP tem de possuir resistência psicológica e física para enfrentar estes momentos. Para Fábio:

O facto de estarmos ali em quatro paredes homens com homens diariamente 24 horas sobre 24 horas 1 ano significam 10 se calhar, penso que as pessoas devem estar preparadas, o guarda prisional cada vez mais, a paciência, acho que é o adjectivo melhor para um guarda prisional, e a capacidade de encaixe... (E-21).

No entender de Joana também é necessário uma,

Grande capacidade psicológica e profissionalismo... (E-15).

Relativamente a competências que os profissionais do CGP gostariam de possuir profissionalmente, pois a maioria dos entrevistados assim o revelou, foi a competência

de Órgão de Polícia Criminal ³⁷ (OPC) que lhes permitiria actuar perante o crime ou a suspeita do mesmo.

No entender de Valente (2008, p. 105), «...A atribuição expressa em lei da qualidade de OPC de competência específica ao CGP assentaria sempre na especificidade do espaço de intervenção e na legitimidade normativa e sociológica da sua actuação, principalmente no quadro das medidas cautelares e de polícia.»

Para Rui,

Ser Órgão de Policia Criminal, porque ao não o sermos, notámos que conduz a um défice daquilo que podia ser a nossa actuação, se o fossemos viria a contribuir em muito para resolução dos problemas no sistema prisional, condicionando a entrada de produtos ilícitos e evitando crimes (E-1).

O facto de o CGP não ser OPC parece ser na realidade, uma fonte de bloqueio à actuação em meio prisional, é que, quando na presença de um crime ou suspeita do mesmo se fique condicionado na sua actuação tendo que alertar outra Força de Segurança com competências de OPC, o que por vezes conduz à perda do meio da prova ou à não detenção do criminoso.

Outra das competências que diversos profissionais do CGP revelaram ser necessária foi “ter capacidade de comunicação”, o que é necessário em qualquer profissão, pois a capacidade de comunicar de forma eficaz é fundamental para um bom desempenho profissional que se deve revelar eficiente e positivo.

Os profissionais do CGP devem comunicar com clareza quer com os reclusos, quer com os outros profissionais que trabalham nos EP's, pois falar correctamente ser preciso e directo no uso da linguagem, e não fazer uso de anacronismos ou excesso de linguagem coloquial, permite exprimir-se com clareza e confiança tendo em vista, ainda, ser conciso.

A comunicação em espaços prisionais com os reclusos deve pautar-se também pela objectividade, de modo a não gerar equívocos, na mensagem ou ordem transmitida, pois se assim não for podem resultar daí conflitos. Nesta comunicação não se pode ser

³⁷- Órgão de Policia Criminal (OPC) – qualidade conferida a todas as entidades e agentes policiais quem caiba levar a cabo quaisquer actos ordenados por uma autoridade judiciária ou determinados no CPP. Código Processo Penal (CPP), art. 1º, n.º 1, al. c)

“frio” e distante no entanto não se deve entrar no campo das familiaridades, e daí advém a grande complexidade desta “comunicação prisional”, onde a palavra certa no momento certo e por vezes no local certo, permitem obter uma comunicação e actuação eficaz.

O profissional do CGP ao comunicar deve olhar o interlocutor, se este for recluso ainda deve fazê-lo com mais atenção por razões de segurança, fazendo uma leitura das reacções através das expressões faciais, e nunca esquecendo que deve manter a distância de segurança necessária.

Ao falar é fundamental agrupar conceitos de forma clara e ordenada, que se vai traduzir num raciocínio igualmente claro e ordenado, o inverso vai revelar uma confusão mental e uma falta de estruturação dos conceitos, o profissional do CGP deve comunicar de acordo com as regras da Instituição DGSP, pois é nela que está integrado.

«...Percepção social é o meio pelo qual a pessoa forma impressões de uma outra, na esperança de compreendê-la. Empatia ou sensibilidade social é o meio pelo qual a pessoa consegue desenvolver impressões, acuradas, ou compreensão actual dos outros...» (Chiavenato, 1995, p.p.81-82, citando Massarick)

A competência de saber comunicar foi salientada deste modo por Rui,

Outra competência necessária é a da componente humana, de controlar as emoções os sentimentos, para poder ser equilibrado e responder a todas as pessoas que são diferentes umas das outras sem ferir quem quer que seja. (E-1).

No entender de António a comunicação engloba outros factores em que o profissional do CGP deve ser competente,

Tem que ser justo, saber ouvir, aconselhar, ser firme naquilo que diz, que seja humano (E-10).

A nível das competências necessárias ao desempenho da profissão foram expressas outras ideias, mas não de um modo tão colectivo como as anteriormente focadas, no entanto é de referir que foram salientadas ainda as seguintes competências: capacidade de negociação; capacidade de trabalho em equipa; o controlo emocional; o cumprimento da lei; a capacidade de organização; o saber estar/bom-senso.

A competência de OPC pretendida pela grande maioria dos elementos do CGP entrevistados, é uma competência de cariz legislativo, ou seja não a possuem mas

ambicionam possuí-la, para poderem efectuar o seu trabalho securitário de uma forma plena e sem dependências das outras Forças de Segurança que são OPC.

5.2.2 – Tarefas que estes Profissionais gostam menos de executar

No que diz respeito às tarefas que os profissionais do CGP revelaram gostar menos de executar, na sua grande maioria, foi o posto de trabalho “Torres de vigilância” que fazem parte da segurança periférica e perimétrica, e todos eles alegam que é um posto de trabalho monótono, em que o elemento do CGP está isolado, e em que deve executar a vigilância visual de toda a área que o circunda e que consegue visualizar, é deste modo que Martim se refere às mesmas,

As “torres”, muito honestamente, de resto não há mais nada que me desagrade, nas torres é muito parado, muito sedentário (E-22).

No entender de Rui,

Essencialmente estar nas torres de vigilância, e de todo o serviço que seja mais parado, eu gosto de trabalhar é nos pavilhões em contacto com os reclusos (E-1).

Ainda falando das “torres”, Jacinto refere o seguinte:

O que gosto menos, são as torres, a segurança periférica, por ser um local de trabalho estático e não ter condições para exercer o serviço (E-20).

Outra tarefa que também desagrada, mas em menor número, aos elementos do CGP é o “desnudamento dos reclusos”, esta tarefa visa detectar qualquer objecto ilícito ou proibido nos EP’s, que o recluso procure ocultar quer nas suas roupas quer no seu corpo, visa não só a segurança dos EP’s e de quem neles trabalha, mas também a segurança e a integridade de todos os reclusos, é deste modo que Fábio descreve o “desnudamento dos reclusos”:

Penso que o desnudamento é uma das coisas que pronto... é difícil, mas é uma necessidade para o exercício da nossa função, penso que pela degradação humana que temos assistido dentro dos estabelecimentos o desnudamento é fundamental fazer-se, e cada vez mais, agora que é uma coisa que não gosto de fazer, não! (E-21).

Para António,

As tarefas que gosto menos de fazer é revistar e desnudar os reclusos (E-10).

Rodolfo é da mesma opinião:

Eu não gosto nada de revistar os reclusos, os desnudamentos... exactamente tudo o que for revistar mas principalmente os reclusos (E-23).

5.2.3 - Cansaço Profissional

Todas as profissões têm um horário de trabalho que na sua grande maioria se encontra previsto na Lei, no que concerne aos elementos do CGP a prestar serviço nos EP's a grande maioria pratica um horário de trabalho de 24 horas de serviço com direito a uma hora de almoço e outra de jantar, sendo que no dia seguinte têm direito a um dia de descanso e no dia subsequente um dia de folga, voltando ao serviço passados esses dois dias, é designada pelos elementos do CGP como escala 24/48.

Durante o período nocturno do serviço executam o serviço de turno que é variável de EP para EP quer nas tarefas quer na duração, o restante tempo descansam, mas no entanto estão alerta para qualquer ocorrência que possa surgir e à qual terão de dar resposta.

Os profissionais que executam serviço mediante esta escala podem trabalhar mensalmente uma carga horária que pode variar entre as 200 e as 240 horas, e por vezes mais. Grande parte dos profissionais referem que a carga horária excessiva lhes causa cansaço. Como afirma Marco:

Muitas horas seguidas de trabalho, períodos muito longos (E- 16).

Ainda na mesma linha de pensamento Filipe refere,

A carga horária, fazer muitas horas seguidas, 24 horas é muito tempo, a nível físico e psicológico desgasta (E-17).

Para profissionais que executem este horário de trabalho durante muitos anos certamente que causa distúrbios do sono, e a nível psicológico. Assim o refere Augusto:

Excesso de carga horária, não há condições. Ao fim de vinte anos de trabalho excessivo, deixa marcas...(E-7).

No entender de Gaspar:

As torres e a carga horária de trabalho que é excessiva, desgasta muito (E-24).

Ainda no que diz respeito ao excessivo número de horas trabalhadas por estes profissionais apenas 1/3 do trabalho extraordinário é remunerado para além das 140 horas mensais, que um trabalhador comum trabalha, sendo que as horas trabalhadas remanescentes não são contabilizadas para nenhum efeito que beneficie este grupo profissional.

Este horário de trabalho deve-se certamente à falta de efectivos e ao não preenchimento do quadro de pessoal com os elementos do CGP previstos, pois repartindo as horas em excesso por mais elementos o número de horas trabalhadas por cada elemento seria sem dúvida menor.

Um outro aspecto focado e que causa cansaço na profissão de acordo com Alexandre, prende-se com a hierarquia e é deste modo que se refere à mesma,

...o que me causa mais cansaço é a postura de algumas pessoas a nível de Direcção e de Chefias (E- 18).

Já para Nuno o que lhe causa mais cansaço,

É trabalhar e não atingir os objectivos, e chegar ao fim do dia e ter a sensação que tudo o que fiz nada resolveu, as pessoas é que me cansam mais, quando falo em pessoas falo de todos os funcionários (E-25).

Também no entender de José e sobre o relacionamento entre os vários profissionais que trabalham num EP, em tom desabafo diz, que o que lhe causa mais cansaço é,

Se calhar se disser a verdade não está muito correcto, mas é ter de aturar os traumas dos funcionários (E- 11).

Tal como noutras organizações nos EP's vivem-se por vezes conflitos entre os diversos grupos profissionais, ou mesmo dentro dos próprios grupos, as hierarquias são por vezes contestadas, se existem na realidade razões para que esse fenómeno aconteça, não sabemos, mas ao acontecer uma das partes, um actor, ou grupo de actores intervenientes tem certamente procedimentos menos correctos, o que conduz à situação de conflito relacional.

No entender de Chambel & Curral (2008), um indivíduo tem necessidades sociais e algumas passam a ser satisfeitas em contexto de trabalho, pois vêem a organização como um novo local de compreensão bem como de segurança emocional,

mas para que isso aconteça os responsáveis pela organização têm que possuir novas competências de modo a desempenhar essa função, abandonando a lógica da transmissão da sua lógica de gestão aos diferentes trabalhadores, pela lógica da compreensão lógica humana e social da organização, substituindo os conceitos de autoridade, de hierarquia, de departamentalização e racionalização do trabalho, pelos conceitos de comunicação, liderança, motivação e organização informal, pois a Escola de Relações Humanas considera que no trabalho, tal como em outros contextos, o comportamento do indivíduo é consequência dos factores motivacionais.

5.2.4 -Situações constrangedoras e de risco da Profissão

A profissão de Guarda Prisional não é reconhecida pelo Estado como uma profissão de risco não estando consagrada em termos legislativos, no entanto existem riscos profissionais no seu dia-a-dia, além de situações que os marcam psicologicamente e lhes permanecem na memória.

Nesta situação Rui disse o que lhe veio à memória, numa dessas situações que causam desespero e receio do que vai acontecer, pois são incidentes críticos de difícil controlo e falta de meios para a sua resolução.

Foi numa altura de inverno que ficámos sem luz e que o gerador não trabalhava. Os reclusos deitaram fogo ao pavilhão, incendiaram muita roupa e tivemos que andar à procura de um colega que já era meu colega também no serviço militar, e como não o encontrávamos naquele “inferno”... foi a maior aflição pela qual já passei, os reclusos aproveitaram a falta de electricidade para criar aquela situação e incendiar o pavilhão, o que gerou uma enorme confusão e dificuldade em andar lá dentro, sem saber o que nos esperava a cada passo que dávamos dentro da Ala, podíamos ser atacados, não se via nada, e sempre pensando o que já podiam ter feito ao colega (E- 1).

Alguns profissionais levam anos até esquecer algumas situações de perigo para a vida deles ou de outros colegas de trabalho, como na situação descrita por José,

Passei por situações um bocado graves e complicadas, eu vi um colega a ser metido na cela com uma pistola apontada à cabeça tiraram-lhe as chaves, e vi o preso tentar disparar três vezes sobre o guarda só que a arma não chegou a disparar, e eu estava ali a cinco ou seis metros, isso posso lhe dizer, isso marcou muito, e levei muito tempo, levei muito tempo a sonhar com ela, muito tempo, e

às vezes tive pesadelos a ver essa situação, por acaso resultou tudo em bem, o preso conseguiu sair da cadeia, foi recapturado e ninguém ficou ferido (E-11).

Nestas vivências profissionais só os próprios sabem o que sentiram no momento, mesmo tentando transmitir a situação pela qual passaram de forma pormenorizada, nunca é possível ao receptor da mensagem sentir uma pequena parte das emoções e dos sentimentos vividos.

Nestas situações de risco profissional há quem fale em medo, e por medo entende-se que é um sentimento de inquietação em que se sente a ideia de perigo real ou aparente, podendo ser um susto ou um sobressalto, o medo encerra um grande significado para o indivíduo e para a sociedade. (In Grande Enciclopédia Universal)

Outras situações de risco, vividas por Luísa e Jacinto são descritas desta forma:

A situação que me causou mais medo por acaso foi no tribunal, onde chego com uma reclusa que vai como testemunha e passa a arguida de um homicídio, e quando saio do tribunal estava rodeada, tinha a carrinha celular rodeada de indivíduos de etnia cigana, e nem colete à prova de bala tinha, foi a situação que me causou mais medo, foi uma situação de risco, exactamente... (E-14).

Foi uma situação de risco, medo nunca tive mas foi um levantamento de rancho num refeitório, reclusos amotinados no refeitório, por volta de duzentos, nesse momento senti que corria riscos e estávamos só dois guardas presentes (E-20).

Nesta profissão é também frequente as agressões a elementos do CGP por parte dos reclusos, «Um dos problemas que as prisões encerram é o da ocorrência de comportamentos violentos por parte dos reclusos tendo por alvo os guardas.» (Gonçalves & Vieira, 2005, p.27)

Gaspar passou por esta experiência negativa,

Houve um motim dos reclusos e sofri agressões físicas, tive de ser hospitalizado (E-24).

A morte de reclusos também pode marcar a vida destes profissionais tal como nos transmite Frederico,

Um recluso que me morreu nas mãos, estava a levá-lo para a enfermaria... morreu-me nos braços ainda me recordo como se fosse hoje (E-9).

Uma recordação muito semelhante tem António,

Foi um incêndio numa cela em que o recluso deitou fogo à cela e ficou muito queimado, acabou por falecer, marcou-me muito (E-10).

5.2.5 - Perfil Profissional

Podemos entender por Perfil Profissional a «Descrição do conjunto de competências requeridas para o exercício de uma actividade ou de uma profissão, podendo incluir deveres, responsabilidades, condições de trabalho, requisitos, sistema de ingresso e progressão na carreira». (CIME, 2001).

No entender destes profissionais, no perfil ideal devem ser reunidas as seguintes competências:

Para Rui,

No perfil não podemos falar em habilitações académicas, pois temos bons profissionais com muitas e poucas habilitações académicas, devem ter boas capacidades físicas e psicológicas, capacidade de comunicação e negociação, ser honesto muito honesto, saber trabalhar em equipa, ter espírito de corpo, porque somos o Corpo da Guarda Prisional, ser um indivíduo organizado, pontual e cumprir as leis (E-1).

No entender de Júlio,

Tem de ser um indivíduo que avalie muito bem o ser humano, tem de ter conhecimentos na área da psicologia, aliás o curso de formação baseia-se muito na psicologia, tem de ser uma pessoa que avalie muito bem o que vai fazer, e tem de ter frieza e discernimento para avaliar as situações, não podendo reagir por impulsão, tem de ser calmo, tem que ser bom observador, tem que ser honesto (E-4).

Poderíamos nesta matéria do perfil ideal da profissão do Guarda Prisional tecer várias considerações, no entanto julgamos que é mais importante revelar as opiniões expressas pelos próprios profissionais, pois quem melhor que os próprios profissionais para transmitirem o que pensam, e que competências devem ser as do perfil desta profissão.

É desta forma que Joaquim descreve o que deve ser o perfil do Guarda Prisional,

Tem ser uma pessoa firme, segura das suas ideias, que saiba ouvir, saiba ouvir os superiores hierárquicos, comunicativo e que seja colaborante com os colegas (E-5).

Ainda relativamente ao perfil, Rafael refere:

Sou daqueles que tenho a noção que não há guardas perfeitos, mas ser comunicativo, cumprir as regras, ou melhor, ser disciplinado para mim é importantíssimo, quando digo ser disciplinado inclui logo a honestidade, ou melhor, a honestidade tem de ser a base de tudo, sem ela nem devem enveredar por esta profissão, e deve ser dinâmico (E-6).

No cômputo geral e quase na sua totalidade estes profissionais referem a competência de honestidade como fundamental para o perfil ideal, no entanto salientam a capacidade de comunicação, a boa condição física e psicológica, o saber estabelecer relações interpessoais e trabalhar em equipa, disciplinado e disciplinador, e ainda cumpridor da Lei.

No entender de Cabrito (1994), as Relações Interpessoais estão subjacentes a todos os processos sociais e relacionais e o êxito da organização depende da capacidade de cada indivíduo saber escutar os outros, perceber-los, e fazer perceber os seus pontos de vista, bem como entender os dos outros, sendo assim possível trabalhar em equipa, não esquecendo que a capacidade de comunicação passa pela capacidade de saber como reagir em cada momento e situação, capacidade que o indivíduo desenvolve com a própria experiência.

5.3 - Dimensão Social

A Dimensão Social da Profissão é observada do ponto de vista dos profissionais, quer acerca deles próprios, quer acerca da sociedade que os rodeia, permitindo saber a amplitude e o seu raio de acção social, que importância a sociedade lhes atribui, e qual o seu contributo para a sociedade.

5.3.1 -A Imagem da Profissão do ponto de vista do Profissional

Os profissionais do CGP transmitiram a sua opinião sobre a sua profissão de um modo orgulhoso, mas também sofrido, e sobre a mesma utilizaram basicamente adjectivos para a qualificar, quer de um modo positivo como negativo, embora na

maioria digam que têm uma imagem positiva da profissão, como nos transmitiu Rodolfo,

É uma profissão digna e nobre e tenho uma imagem boa (E- 23).

No entender de Tiago,

Tenho uma imagem boa da minha profissão. A minha imagem é de alguém que trabalha com aqueles que sociedade não quis e que lhes é dado pouco valor por isso, e não só, trabalhamos com pessoas, com seres humanos, mas que acho que basicamente a sociedade esqueceu-se deles, a maior parte das vezes esqueceu-se deles...(E- 19).

Nuno afirma:

Tenho uma boa imagem, a melhor imagem que se pode ter (E-25).

5.3.2- A Imagem Social da Profissão

A Imagem Social da Profissão do ponto de vista dos profissionais é aquela que os próprios recolhem junto dos seus familiares, amigos e conhecidos quando trocam impressões, sobre a profissão, o papel que esta tem junto dos mesmos ou seja da sociedade em geral, do ponto de vista do contributo social, que acaba por ser um duplo contributo, o da execução das medidas privativas da liberdade pela missão securitária e a tarefa ressocializadora que presta à sociedade.

É deste modo que nos fala Tiago,

As pessoas que conhecem a minha profissão que lidam directamente comigo têm uma imagem muito idêntica à minha porque são pessoas que têm alguma curiosidade com aquilo que se passa dentro das cadeias, e quando lhes é descrito não só por mim mas por um rol de amigos que tenho, e se houver mais um guarda prisional nesse diálogo, nesse contexto já as pessoas ficam mentalizadas que somos um grupo profissional digno, e que trabalha em prol da sociedade, e com aqueles que a sociedade rejeitou e escondeu (E-19).

Outro sentimento narrado sobre a imagem que a sociedade tem da profissão é a de admiração e de respeito, é o que nos diz Júlio,

Respeitam a profissão, eu no meio onde vivo e por se calhar viver perto de uma cadeia central e ter mais algumas ao lado, as pessoas respeitam bastante a profissão, muita gente gostava de ser guarda prisional e tem admiração pela profissão (E-4).

Nuno salienta que,

A maioria das pessoas respeitam a nossa profissão porque sabem que ela não é fácil, não é, outras pessoas não sentem tanto isso, ou porque já estiveram presas ou porque tiveram lá familiares, ou então é porque são do contra, não gostam de fardas, não gostam de autoridade, e talvez por isso que algumas pessoas não sentem como somos úteis, mas grande maioria sentem respeito e reconhecem utilidade à profissão (E-25).

No entanto e como em diversas profissões existe também uma imagem negativa sobre a profissão, preconceitos que se formam sobre a profissão do Guarda Prisional, quando determinados fenómenos de crime surgem no interior dos EP's, em que alguns juízos de valores associam a profissão a essas más práticas profissionais, como nos refere Raquel,

Os amigos têm curiosidade, depois quando se vai desenvolvendo a conversa uma das perguntas é se são os guardas a trazer droga para as cadeias, as pessoas não dão grande credibilidade a esta profissão (E-3).

No entanto existem ainda outras visões da profissão como o respeito pela mesma e consideram-na de risco, no entanto não há muita divulgação do que se faz na profissão pelo facto de esta ser desenvolvida em meio fechado, pelo que transmite Adalberto,

Algum respeito, porque é uma profissão de risco e ninguém inveja a profissão de Guarda Prisional porque há muito pouca informação do que se passa cá dentro (E- 12).

Poderemos então afirmar que existe uma imagem positiva e outra negativa da profissão, em que o positivo é associado ao contributo que a profissão tem para a sociedade pela admiração dos profissionais que executam esta tarefa, e a negativa pelos factos negativos que circundam a profissão e que frequentemente são “ventilados” pela comunicação social, no entanto é de salientar que bons e maus profissionais existem em todas as profissões, e não se deve tomar uma parte como um todo.

5.3.3 - Discriminação por Exercer a Profissão

De modo geral, e no que concerne ao facto de ser discriminado pelo exercício da profissão verifica-mos apenas dois grupos, os que responderam que nunca foram discriminados, e os que já o foram pelas Companhias de Seguros, que penalizam monetariamente o profissional do CGP que queira efectuar um contrato de seguro e que

é obrigatório por exemplo para o Crédito à Habitação, pelo facto de as mesmas classificarem a profissão como de “risco”.

No entanto, a Profissão não está tipificada como de “risco” e não recebe nenhum subsídio inerente ao mesmo, como refere Fernando,

A nível de seguros quiseram me cobrar uma taxa, um acréscimo que eu não aceitei, porque dizem que é uma profissão de risco, mas não é tipificada como tal na Lei (E-13).

Rafael salienta,

No seguro da minha casa fui penalizado porque me disseram que era uma profissão de risco e não é reconhecida e eu até fiz ver isso mas tive que me sujeitar (E-6).

Alberto afirma,

Até agora não (E-8).

Nuno diz,

Não (E-25).

5.3.4 -As Alterações comportamentais dos Profissionais

Os profissionais do CGP trabalham na sua grande maioria nos EP's que são espaços fechados sobre si mesmos, executam um horário de trabalho com períodos de trabalho longos, sofrem pressões e tensões inerentes ao ambiente das zonas prisionais onde se concentram grandes números de indivíduos privados de liberdade, ou seja enfrentam diversos factores hostis que conduzem ao fim de alguns anos de profissão a alterações comportamentais, quer em ambiente familiar quer em ambiente social, pois pode conduzir a algum isolamento social como poderemos verificar no testemunho de José,

Se eu tivesse outra profissão hoje era outra pessoa, tinha outros amigos, eu hoje sinto quem chega a chefe fica muito mais isolado, mesmo o guarda prisional na base tem um leque de acção na sociedade muito mais amplo do que tem um chefe de guardas, o leque de acção é menos restrito desde que se queira ser responsável, um individuo vai a uma discoteca ou a um bailarico encontra lá indivíduos pessoas que passaram e que estiveram presas, uns que são agradáveis de encontrar outros que são desagradáveis, ai começa a restrição, depois provoca-se o afastamento, e a seguir eu não vou aquele café porque fulano que já esteve preso o frequenta, e fiquei restringido socialmente (E-11).

Ainda relativamente aos outros actores de sociedade os elementos do CGP apresentam comportamentos que transportam do exercício da função, como nos diz Joana,

Sim sem dúvida alguma, mudei, tenho menos paciência, vejo as situações de outra maneira, estou sempre desconfiada de tudo e de todos...(E-15).

Marco, refere que se tornou mais cauteloso, e consegue detectar situações que também tem que detectar no seu dia-a-dia profissional,

Modificou-me tornou-me uma pessoa bastante mais séria, sou mais cauteloso, consigo saber se determinado momento está para existir algum perigo, muito mais facilmente que as outras pessoas, elas não vêm, mas eu consigo verificar até num grupo de pessoas quais são os indivíduos que consomem normalmente ou aparentemente drogas e andem no mundo crime (E-16).

No entender de Rafael,

Mudei muito, em casa tenho mais cuidado com as portas que é uma situação com que nós lidamos, com o crime diariamente, histórias reais que ouvimos diariamente da boca dos reclusos, obriga-nos a ter precauções, coisa que não consigo ser seguido pela família em nada, sou mais precavido, e na rua tomo sempre algumas precauções, tenho procedimentos diferentes se não tivesse esta realidade não as tinha (E-6).

A nível familiar, estes profissionais reconhecem também que a profissão produz efeitos negativos de comportamento, pois transportam alguns problemas e comportamentos menos adequados para o interior do seu ambiente familiar.

É deste modo que Rafael nos relata o seu comportamento em casa,

A minha mulher queixa-se de alguma agressividade que devo transportar da cadeia nos dias que me correm mesmo mal, tenho uma agressividade na fala totalmente diferente e ela diz me “olha que não estas lá na cadeia”, mas ganhei muita paciência e sei lidar muito bem com o conflito (E-6).

Ainda sobre alterações de comportamento que são produzidas após o início do exercício da profissão Tiago refere,

Bastante, a minha mãe diz que me tornei mais frio mais distante, menos emocional (E-19).

Outros profissionais manifestaram que hoje são pessoas mais tolerantes e com capacidades de planeamento mental e projecção de situações, tendo sempre em atenção as consequências de atitudes que venham a tomar.

Fábio diz-nos que,

Sou muito mais capaz de reflectir, de ponderar e de avaliar em momentos de grande tensão, coisa que se calhar não conseguia, e não pensava antes, antes não pensava assim, não tinha esta capacidade acho que agora melhorei muito isso (E-21).

Rui afirma:

... Aprendi a pensar muito mais nas consequências da minha actuação...(E-1).

5.3.5 - O Contributo do Sindicato para a Evolução da Profissão

No que diz respeito ao contributo do Sindicato e do Sindicalismo os elementos entrevistados do CGP reconhecem todos que o Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional tem contribuído não só para a valorização do perfil do CGP e dignificação da profissão, pois tem ministrado formação profissional, e tem realizado alguns eventos como Fóruns e Seminários sobre a profissão.

No entender de Fernando, o Sindicato desempenha um papel para além do que devia,

O Sindicato tem contribuído em grande medida, ou seja o Sindicato tem feito uma coisa que não é o papel dele, e que devia ser o papel do Comando, o da instituição, porque devíamos ter um comando e o Sindicato está a substituí-lo, como não há ninguém que comande está a comandar o CGP, o Sindicato devia ser um órgão para dar apoio nas partes legais e laborais e não ter de desempenhar tudo ... A ideia que eu tenho é que se não fosse o Sindicato a preocupar-se com a profissão não sei o que seria de nós, acho que devíamos uns guardas caseiros, sinceramente nem sei o que podíamos ser...(E-13).

O Sindicalismo numa profissão permite através de negociações reivindicar a nível laboral não só melhores condições de trabalho, mas também negociar competências que permitam aos mesmos exercer as suas funções de um modo mais competente, motivante e valorizador da profissão.

Rui afirma,

O Sindicato tem contribuído muito ao longo dos anos, inclusive desde a sua fundação, quer na subida das remunerações salariais, quer nos últimos anos pelo facto de o Guarda Prisional ter passado a ser Força de Segurança, quer por ter

negociado que as habilitações de ingresso na profissão passassem do 9.º ano de escolaridade para o 12.º ano... em tempo de crise económica mundial e de congelamentos salariais e outras medidas tomadas pelo governo, escapámos às medidas de travagem de subidas de escalões remuneratórios e foram promovidos muitos profissionais em todas as categorias na nossa carreira (E-1).

Outros profissionais salientaram o papel do Sindicato na negociação do novo, que é o actual Plano de Fardamento do CGP, que veio dar uma imagem visual dignificante a estes profissionais, bem como a imagem positiva da profissão transmitida aos órgãos de comunicação social.

5.4 – As Experiências e o Desenvolvimento Profissional/Formação

As Experiências são um leque vasto de situações profissionais que o indivíduo assimila ao longo dos tempos, e que lhe permite melhorar ou não as suas práticas profissionais, todas as profissões se desenvolvem e acompanham o desenvolvimento social, existem sempre novas competências, exigências e desafios profissionais, sendo que a formação profissional poderá ter um contributo importante para fazer face à complexidade da evolução da profissão.

«Sendo certo que nos deparamos, em cada momento, com situações que exigem respostas diferenciadas em função dos diferentes contextos e que o desenvolvimento dessa capacidade de adaptação a novas situações é indispensável a qualquer indivíduo, no quadro profissional ou pessoal, dado o ritmo de mudança a que somos sujeitos, a aquisição e desenvolvimento de capacidades que permitam a transferibilidade de aprendizagens de um contexto para outro e reconstrução inerente do saber tornam-se de importância fundamental.» (Cabrito, 1994, p. 69).

5.4.1- O Ingresso na Profissão

O início de uma profissão ou o ingresso na mesma tem sempre uma motivação, para estes profissionais a estabilidade financeira é na grande maioria o motivo, que os levou a ingressar na profissão, fundamentalmente por ser uma “profissão do estado”, associado ao conceito de um salário seguro, que permite um planeamento de vida em termos monetários. Outros profissionais afirmaram “o gosto” pelas profissões em que se usa uniforme, alguns tinham como profissão anterior Militar e outros conheciam profissionais da Guarda Prisional que lhes falaram da profissão.

Luís diz,

Estabilidade, basicamente foi isso, sempre trabalhei em hotelaria e não tinha trabalho o ano inteiro eram contratos de seis meses, meio ano depois estava no fundo de desemprego, e já conhecia um colega que era guarda prisional e em conversa incentivou-me a concorrer e concorri, foi basicamente por procurar estabilidade (E-2).

Rui afirma,

Essencialmente por ser das forças de segurança a que melhor conhecia, pois os meus pais vivem perto da Cadeia de Custódias, e por gostar de farda e de serviço militar e ter concorrido directo, sai do serviço militar directamente para a profissão de Guarda Prisional (E-1).

Nuno salienta qual a motivação de ingresso na profissão,

Na altura senti necessidade de conseguir um emprego, e na altura já havia algumas dificuldades de conseguir um emprego fixo e que se pudesse contar com ele, um emprego público e um salário fixo, estabilidade (E-25).

5.4.2 - A Motivação dos Profissionais

A motivação dos profissionais do CGP é fundamental para a execução do seu trabalho diário, um funcionário motivado executa as tarefas com satisfação, a motivação pode ter por base o reconhecimento do trabalho bem executado, nesta carreira a motivação não pode ser fomentada por prémios monetários de produtividade, no entanto existem reforços positivos que podem ser dados através de reconhecimentos públicos ou através da avaliação anual de desempenho.

5.4.2.1 - O que mais motiva os Profissionais

Os aspectos da motivação revelados são diversos no entanto assentam em dois grupos base, um que tem gosto pela profissão pelo facto de ser uma força de segurança e usar fardamento, o outro é aquele que gosta do relacionamento com os outros profissionais e com os reclusos e saber que podem contribuir para a ressocialização destes últimos.

Rui diz-nos com orgulho,

O que me motiva mais é pertencer a um grupo profissional fardado que é uma força de segurança, que representa o Estado (E-1).

No entender de Gaspar,

O que me motiva mais é contribuir para a reinserção dos reclusos (E-24).

Para Joaquim,

O que mais me motiva é pertencer a uma Força de Segurança que contribui para o bem-estar da população em geral...(E-5).

Numa perspectiva mais alargada Marco diz,

Gosto principalmente do rigor, motiva-me o espírito de corpo entre colegas, e principalmente estarmos a tentar fazer alguma coisa de útil para a sociedade, uma missão securitária e de ressocialização dos reclusos (E-16).

5.4.2.2 – O que menos motiva os Profissionais

A falta de motivação conduz a que o trabalho seja encarado como uma actividade enfadonha e que se executem tarefas por executar não apreciando o que se está a fazer com espírito positivo.

Este grupo revelou em grande parte que o que menos os motiva é a falta de apoio da Instituição para a qual trabalham e das hierarquias com quem trabalham, outros salientaram o número de horas trabalhadas em excesso, as más condições de trabalho e ainda o facto negativo de falharem na missão de ressocializar os reclusos.

Para Rafael,

O que me motiva menos é a carga horária excessiva que trabalhamos (E-6).

Fernando diz,

O que mais me desmotiva é a falta de apoio da instituição, há falta de apoio, há falta de meios e isto põem em causa tudo o resto (E-13).

António salienta,

O que menos me motiva são os horários de trabalho e a reincidência dos reclusos (E-10).

Filipe refere:

Eu gosto de trabalhar com regras, por objectivos, e o que me desmotiva um bocado é que quando a gente tenta seguir esse caminho e é desmotivado por muitos factores...as chefias que fazem regras próprias e dizem que temos que ter uma certa tolerância, é o que me desmotiva mesmo, é obrigarem-me a cumprir regras que não estão escritas (E-17).

Já para Tiago,

O que motiva menos é o corte nos nossos direitos, é estropiarem-nos completamente na nossa função e as más condições de trabalho (E-19).

A desmotivação de um grupo profissional pode condenar o bom desempenho de uma instituição, por vezes existe a necessidade de as mesmas procurarem colher quais as fontes de desmotivação dos seus funcionários, de modo a colmatar lacunas existentes e procurar motivar fortemente os seus profissionais visando sempre um melhor desempenho institucional.

5.4.3 – A Formação Profissional recebida pelos Profissionais e em que áreas gostariam de receber Formação

No entender de Sequeira & Carreira (2007, p. 664), «A formação deve estar fortemente associada às necessidades estratégicas da organização. Isto é quanto mais explícita a estratégia organizacional e a definição de competências centrais necessárias para a sua execução e a sua conseqüente desagregação dessas competências ao nível departamental ou da função, mais claro fica quais as competências que cada indivíduo deve desenvolver.»

A formação profissional visa assim desenvolver competências e cabe à entidade patronal promover a formação, na sua maioria os profissionais revelaram possuírem apenas o curso de formação inicial de guardas ou cursos obrigatórios para a promoção na carreira, os restantes elementos dizem já ter recebido dois ou três cursos de formação, e alguns salientam que receberam muita formação nas áreas de desempenho do conteúdo funcional noutras instituições, por iniciativa própria e a expensas suas.

“Hoje, mais do que nunca, o poder legítimo dos actores, nas organizações, advém do conhecimento e da competência.” (Carreira & Martins, 2006, p. 275)

Os entrevistados manifestaram também quais as formações que gostariam de receber certamente para um melhor desempenho da profissão com as competências que viriam a adquirir, manifestando a preferência por cursos na área da segurança das relações inter-pessoais e comunicação.

Tal como nos diz Fernando,

Tenho muitos cursos mas poucos dados pelo nosso serviço, dado nos nossos serviços tenho o de instrutor de tiro, o de entradas dinâmicas, o de formação inicial de guardas, o do GISP e o de subchefes, o resto foi formação externa através de outras entidades e a pagar do meu bolso, se pudesse tinha formação de tiro de protecção e segurança, de acompanhamentos, queria tirar cursos operacionais...(E-13).

Rui salienta,

Só tive apenas e somente aquela formação inicial de guarda quando iniciei a profissão, eu gostaria de receber mais formação em áreas de componente operacional, defesa pessoal, técnicas de imobilização, armamento e tiro, relações interpessoais e comunicação, assertividade, liderança e tratamento penitenciário (E-1).

Júlio refere a importância da formação,

Eu acho que as formações de relações inter-pessoais deviam ser mais ministradas, são formações que produzem efeitos à posteriori, só algum tempo depois é que nos apercebemos do valor da formação que tirámos, os cursos de informática também são úteis, mas nunca tirei nenhum pelos nossos serviços os que tenho foram me proporcionados pelo nosso sindicato (E-4).

No entender de Luísa além de a formação ser necessária para executar algumas tarefas, a formação devia ser dividida por mais os profissionais,

Olha eu acho que devíamos ter mais formações, é assim, nós já temos formações, o problema é que vão sempre os mesmos às formações o que causa um bocadinho de transtorno, isso significa que metade da guarda prisional não vai, eu falo por mim não tenho mais formações, só tenho mesmo o curso de guarda prisional que foram três meses é a única coisa que tenho, eu acho que devia haver mais formação na áreas de direito, legislação, nas áreas de relações interpessoais e informática e principalmente em algemagem, uma pessoa nunca sabe como é querer que as algemem, um dia é de uma maneira outro dia é da outra, e nunca se chega a um consenso, e nas revistas também, nas revistas às celas (E-14).

5.4.4 – Perspectivas de Evolução na Carreira

A falta de perspectivas de evolução na carreira profissional pode, por si só, ser um motivo de desmotivação de um profissional. No entanto, nesta matéria, as opiniões dividem-se, pois mais de metade ambiciona progredir, um pequeno grupo ambiciona mas diz tem poucas possibilidades de alcançar esta meta e ficar aprovado no concurso de modo a entrar nas vagas do curso de promoção, e os restantes não ambicionam.

Tal como afirma Fábio,

A ambição é própria de qualquer ser humano, ambiciono subir na carreira, como toda a gente, claro que sim, que tenho perspectivas de evolução (E-21).

Rafael transmite que,

Quem não pensa em progredir está parado na profissão, podemos é nunca atingir a progressão, mas toda a gente deve ter essa ambição, eu tenho perspectivas de evolução (E-6).

Adalberto refere,

Não ambiciono, pessoalmente quero-me manter no posto que tenho (E-12).

5.4.5 – As medidas que a DGSP poderia tomar para melhorar a carreira do CGP

No entender dos profissionais as medidas que a DGSP poderia tomar são diversas, no entanto todas elas se encerram no campo “melhores condições de trabalho”, quer através da atribuição de competências, ou mais formação profissional, ou ainda meios para trabalhar, dignificação da carreira e mais informação sobre procedimentos de trabalho além de uma melhor organização da Instituição DGSP.

Rui afirma que a DGSP para melhorar a carreira do CGP poderia,

Atribuir-nos competências de Órgão de Polícia Criminal (OPC), não só rótulo de OPC mas também o seu Know-how para actuarmos no combate e na luta da criminalidade no sistema prisional (...) melhores condições de trabalho, estabelecimentos prisionais novos, dotados de novas tecnologias, e entrada de mais guardas prisionais pois faltam cerca de 1000 profissionais para trabalhar nas cadeias e reduzir a carga horária excessiva que trabalhamos (...) deviam dar-nos meios de combate, equipas cinotécnicas para detecção de drogas... (E-1)

No entender de José,

Primeiro que tudo, em termos prisionais, era fazer a separação dos presos, e isso melhorava a carreira do Corpo da Guarda, e do funcionamento do sistema todo, quer se queira, quer não, há uma coisa errada, diferenciam os presos pelos crimes que cometem e não os diferenciam pelo comportamento isto quanto a mim é o principal, seja lá o regime que for, o homem é homem tem um comportamento outro homem é outro homem tem outro comportamento. Um homem cometeu o crime tal e outro homem cometeu outro crime, mas a maneira de ser deles pode ser completamente diferente (...) os reclusos deviam estar separados por níveis de comportamento (...) os consumidores de droga, considerados doentes considerados viciados, estarem separados da outra qualidade de gente, o que permitia um melhor trabalho ao corpo da guarda e para a própria vida deles assim são explorados para fazer dinheiro, ao ter um traficante junto a ele é juntar lume com gasolina, quanto ao combate ao crime pelo CGP, chamar-lhe OPC ou outra coisa qualquer, não faz é sentido nenhum que um homem esteja aqui a trabalhar dentro de uma cadeia seja ali cometido um delito e ele não possa actuar, ter que chamar alguém, outra autoridade para vir tomar conta da coisa, imagine que chega ali um homem com uma pistola, e começa a apontar a pistola até dá tiros para o ar e não dá tiros em ninguém, tem de tirar a pistola ao homem, dominar o homem, e depois chamar outra autoridade para entregar o homem (...) isto não faz sentido nenhum (E-11).

Já para Joaquim,

A formação profissional devia ser dada a todos os guardas, melhorar as condições de serviço, informar bem os funcionários porque vão chegando umas circulares avulso e nos estabelecimentos só passado 2 ou 3 meses é que sabe. A Direcção Geral tem de se organizar a nível de legislação e de normas, e chamar alguém à responsabilidade nos estabelecimentos que não informam os funcionários, se calhar alguns Srs. Directores também deveriam ter muita formação e se calhar não têm (E-5).

Fernando ainda a nível da organização salientou que a DGSP devia,

Criar um comando, temos muitos chefes, mandam todos mas não mandam nada, não há uma cadeia de comando, não há uma cadeia de comando ninguém manda nada, se formos OPC melhor, só com um comando e competências de OPC é que somos uma força de segurança totalmente independente que podia trabalhar e desempenhar a sua função concreta, assim fazemos metade do trabalho e depois temos de estar à espera dos OPC's para fazer o resto (E-13).

Também no entender do Professor Guedes Valente o CGP devia ser comandado por «... um homem/mulher do CGP a dirigir a comandar o CGP, podendo lhe ser atribuída a categoria de Chefe Geral do Corpo da Guarda Prisional ou o cargo de Director Nacional do Corpo da Guarda Prisional: “alguém” que conheça a vinha onde os seus homens/mulheres fazem a poda.» (2008, p. 87)

5.5 - O equacionar dos Profissionais sobre a mudança de Profissão

É realmente uma pergunta importante que se pode fazer a qualquer profissional seja qual for a sua profissão, poderá também neste factor sentir-se o “pulso” ao contentamento existente e à motivação existente, ou ainda perceber que existem profissionais que quando se dedicaram a esta profissão foi com a convicção de nunca mais a abandonarem.

Na sua grande maioria não consideram a hipótese de mudar de profissão, os poucos que consideram, salientam que só se fosse por uma profissão que gostassem e lhes desse a mesma estabilidade que esta lhes confere, ou também por falta de oportunidades de evolução.

Como diz Augusto,

Não, eu gosto da minha profissão, só se fosse obrigado! (E-7).

Frederico afirma,

Não, não penso em mudar de profissão (E-9).

O pensamento de António,

Desde que arranjasse uma profissão que me desse a mesma segurança e que gostasse era capaz de trocar, mas neste momento não penso em trocar (E-10).

Fernando afirma que,

Considero e estou a considerar, os motivos se calhar são a falta de aposta, acho que os nossos serviços apostam mais em pessoas externas do que internas, vão buscar para postos de comando pessoas que não têm nada a ver connosco, e perdemos elementos de cá que acabam por sair e levar o conhecimento que têm dos nossos serviços com eles (E-13).

Para Rodolfo,

Considero e os motivos são a falta de perspectivas de progressão na carreira (E-23).

Pelo que estes profissionais nos transmitiram e no nosso entender todos eles gostam e sentem orgulho da actividade que desenvolvem, apesar de dois que por sinal são detentores de Licenciaturas terem poucas perspectivas de futuro dentro da Instituição DGSP e equacionam seriamente abandonar a profissão.

Os restantes profissionais deram um sinal claro de que podem contar com eles nesta profissão pois eles pensam em permanecer.

O perfil profissional do guarda prisional tal como os demais perfis profissionais, está sempre em “reconstrução”, tal como as sociedades, o que conduz a que cada vez mais esta profissão necessite de uma valorização acrescida da sua dimensão socioeducativa, de modo a que o seu desempenho profissional em meio prisional, que é multifacetado, venha a ser especializado em profundidade apenas em determinadas áreas.

O Sindicalismo desenvolve uma importante acção socioprofissional contribuindo para a clarificação da profissão, para a formação e a definição do perfil e da identidade da carreira do Corpo da Guarda Prisional.

Esta acção produz ainda mudanças que implicam por sua vez alterações das práticas profissionais e remetem para um processo de socialização, que é vivido nos contextos de trabalho e na interacção social, sendo um importante contributo para a construção identitária da profissão.

Capítulo VI

6 – Conclusões, limitações, investigações futuras e recomendações

6.1 - Conclusões

Os objectivos deste estudo eram conhecer, essencialmente, e compreender a Profissão de Guarda Prisional ou do Corpo da Guarda Prisional para melhor se inferir, se apesar das dificuldades da profissão existem, ou não, aspectos a melhorar ao nível da formação inicial e contínua destes profissionais, e sentir, igualmente quais as melhorias que estes profissionais desejam para o seu desenvolvimento, pessoal, social e profissional.

Este conhecimento, e esta compreensão, foi direccionada no sentido de caracterizar a profissão, e os seus múltiplos aspectos do dia-a-dia profissional.

O estudo foi para nós um motivo de reflexão e contributo não só para o melhor conhecimento da profissão, mas também para analisar o perfil, as competências, a sua dimensão social, as suas expectativas quer em termos de desenvolvimento profissional que em termos formativos.

Foi também possível revelar conceitos profissionais, o pensar o sentir e o viver de uma profissão que os seus profissionais consideram digna e nobre, da qual falam com orgulho da farda que envergam e do papel que prestam à sociedade, quer pela missão securitária quer pela missão ressocializadora dos cidadãos que cumprem medidas privativas da liberdade.

Após análise das entrevistas foi possível constatar não só na actualidade, mas também numa perspectiva histórica, a extrema importância deste grupo profissional para o funcionamento dos estabelecimentos prisionais, no fundo para movimentar as “engrenagens” do sistema prisional em Portugal.

De um modo igual, relativamente à visão que a sociedade tem da profissão e transmite a estes profissionais, é uma visão de respeito, de admiração, de uma tarefa difícil de executar, mas que executam com profissionalismo, no entanto existe por vezes

uma imagem social negativa da profissão e estes profissionais falam dela com mágoa, pois a profissão é por vezes associada ao que de mau acontece nos estabelecimentos prisionais.

Foi possível concluir que esta profissão foi evoluindo, se foi transformando e construindo à medida que o sistema prisional foi evoluindo e a par das políticas criminais, também o seu conteúdo funcional se foi alargando tornando a missão cada vez mais complexa e exigente, o que levou também a um significativo aumento do número de elementos do Corpo da Guarda Prisional de modo a dar resposta a um parque penitenciário que foi decrescendo e aumentando ao longo dos anos, mas utilizando quase sempre edifícios entre os quais se encontram muitos que são centenários.

A formação profissional é uma preocupação destes profissionais pois salientaram a necessidade de aquisição de competências, pois procuram ferramentas de trabalho para fazer face às dificuldades que sentem no exercício das suas funções, e para as quais nem sempre estão preparados. Deste modo procuram a aquisição de competências técnicas especializadas e comportamentais e assim trabalhar melhor, com um grau de eficácia mais elevado, só a formação profissional poderá ajudar o CGP a adaptar-se às transformações e às inovações para melhor poder lidar com as mudanças constantes dos públicos dos EP's.

É de salientar que no presente estudo nenhum profissional pediu aumentos salariais o que é comum encontrar em estudos desta natureza, no entanto será porque estes profissionais dão prioridade a outros aspectos aqui focados.

Ainda na perspectiva de optimização do desempenho profissional foi possível concluir que o cerne da questão é a necessidade de melhores condições de trabalho, que permitam acompanhar a evolução dos tempos e exigência de novas práticas profissionais perante uma micro sociedade que está privada da liberdade, mas que também evolui nas suas práticas na sua maneira de estar e de ser. É necessário elevar a profissão formando mais e melhor.

Constatamos também neste estudo que o Corpo da Guarda Prisional é o grupo mais numeroso dos funcionários da Direcção Geral dos Serviços Prisionais, e que tem como principais missões manter a ordem e a segurança do sistema prisional,

salvaguardar a vida, a integridade da comunidade reclusa, o cumprimento da lei e das decisões judiciais, bem como os direitos garantias e liberdades fundamentais.

No que concerne à postura profissional verificamos que deve ser pautada pelo sentido de justiça, firmeza e humanidade, e que a missão assenta em pilares fundamentais, como impedir as evasões, as tiradas, as desordens e os motins de reclusos, manter a ordem e a segurança, através do cumprimento da leis, das normas, de forma a garantir o normal funcionamento dos estabelecimentos prisionais, cumprir de forma profissional e fazer cumprir aos reclusos o que institucionalmente está estabelecido.

Como competências necessárias ao desempenho da profissão foi possível identificar a capacidade de negociação, a capacidade de trabalho em equipa, o controlo emocional, o cumprimento da lei, a capacidade de organização.

Foi possível concluir que estes profissionais praticam um horário de trabalho com períodos de trabalho demasiado longos, que efectuem muitas horas de trabalho mensalmente e que é a principal causa de cansaço da profissão, sendo que a segunda causa é a falta de apoio das hierarquias e a forma como a Instituição Direcção Geral dos Serviços se organiza, funciona, e a forma como transmite a informação.

Para uma profissão que não é considerada como de risco, foi possível verificar que estes profissionais vivem situações de verdadeiro risco de vida ao longo das suas carreiras, e que estas deixam marcas psicológicas que produzem alterações comportamentais quer em ambiente familiar quer em ambiente social, e podem conduzir a algum isolamento social, no entanto alguns adquiriram com o exercício da profissão capacidades como, o ser mais tolerante, o ter um planeamento mental e de projecção de situações mais elaboradas, medindo as consequências das atitudes que venham a tomar.

Idealizando o perfil de competências para a profissão pudemos aferir que a honestidade, a comunicação, o relacionamento inter-pessoal, o trabalho em equipa, a boa condição física e psicológica o ser disciplinado e disciplinador, são as características mais elencadas para o perfil de competências desejável no exercício da profissão.

Verificámos que o Sindicalismo e o Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional tiveram e têm um papel importante no desenvolvimento da identidade, do perfil de competências bem como na dignificação da carreira e das condições de trabalho, quer através da formação profissional e de negociações, reivindicações e eventos realizados sobre a temática da profissão.

No que diz respeito à vontade de mudar de profissão aferimos que a maioria dos entrevistados como profissionais, gostam do que fazem e não têm intenção de mudar de profissão, aqueles que têm só equacionam a mudança por falta de oportunidades dentro da Instituição Direcção Geral dos Serviços Prisionais, por estarem convictos que é difícil conseguir a promoção, pois a carreira é vertical e no seu topo existe um número de vagas limitado.

Para concluir podemos afirmar que a profissão de Guarda Prisional é uma profissão que trabalha em meio fechado, mas não esconde a quem investigar que têm um papel fundamental na sociedade portuguesa, o de guardar e ressocializar aqueles que a justiça lhes confia para o cumprimento de medidas privativas da liberdade, e que devem regressar à sociedade livre e não reincidir criminalmente.

6.2. - Limitações do Estudo

Durante o desenvolvimento deste estudo foi para nós um factor de limitação, a escassa bibliografia ou fontes que desenvolvam do ponto de vista sociológico e educativo, abordagens a esta profissão de Guarda Prisional em Portugal, e se mais existem não nos foi possível alcançar tais fontes.

O facto de a amostra ter sido apenas de 25 elementos do Corpo da Guarda Prisional impede-nos de generalizar o observado neste estudo, a todos os profissionais, mesmo tendo abrangido o maior número de estabelecimentos prisionais que nos foi possível e duas valências que a Direcção Geral dos Serviços Prisionais possui e onde estes profissionais também prestam serviço.

6.3 - Investigações Futuras

Os resultados apresentados abrem perspectivas e suscitam outras investigações, nomeadamente:

- A acção profissional dos Dirigentes dos EP's e das Chefias do Corpo da Guarda Prisional.
- As necessidades formativas do Corpo da Guarda Prisional.
- Especializações na missão do Corpo da Guarda Prisional.
- O Circuito de Informação da Direcção Geral dos Serviços Prisionais.
- Observar as vantagens a nível de organização hierárquica com a criação de um Comando Único para o Corpo da Guarda Prisional.
- A observação da dimensão social da profissão de Guarda Prisional do ponto de vista da própria sociedade.

6.4 – Algumas Recomendações

Para que haja mudanças nos trabalhadores é necessário pensar os processos formativos, bem como os estatutos das carreiras profissionais de modo a que se optimize as condições de trabalho dos profissionais no seio da instituição onde trabalham.

Tendo em conta as opiniões recolhidas neste estudo os entrevistados sugerem as seguintes recomendações:

- Propor a possibilidade de o Corpo da Guarda Prisional ser consagrado Órgão de Polícia Criminal com competências específicas em meio prisional;
- Efectuar um Diagnóstico de Necessidades Formativas e de que modo deve ser distribuída e ministrada a formação profissional a todo o Corpo da Guarda Prisional;

- Rever os horários de trabalho do Corpo da Guarda Prisional de forma a reduzir os períodos de trabalho e o número de horas efectuadas mensalmente;
- Dotar o Corpo da Guarda Prisional de mais elementos e meios cinotécnicos;
- Reorganização do Parque Penitenciário e construção de novos estabelecimentos prisionais, com melhores condições de trabalho e novas tecnologias ao serviço da segurança;
- Maior dignificação da imagem da Carreira do Corpo da Guarda Prisional perante a sociedade, através da divulgação junto da mesma sobre o papel da profissão, à semelhança da divulgação que é efectuada pelas outras forças de segurança por iniciativa das suas instituições;
- Elaboração de estudos que avaliem os riscos profissionais que afectam o Corpo da Guarda Prisional no exercício da sua profissão.
- Efectuar um Balanço Social/Profissional dos funcionários da DGSP anualmente.

Bibliografia

Bibliografia

BOGDAN, R. & TAYLOR, S. (1986). *Introduction to qualitative research methods: A phenomenological approach to the social sciences*. New York: J. Wiley.

BOGDAN, R. & BIKLEN, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação: Uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.

BOUNDON, et al. (1990). *Dicionário de Sociologia*. Lisboa: Dom Quixote.

BRANCO, A. C. (1888). *Relatório da Penitenciária de Lisboa*, do Subdirector dirigido ao Director da Penitenciária. In Relatório apresentado ao Ministro dos Negócios Ecclesiasticos e de Justiça pelo Director da Penitenciaria Jeronymo da Cunha Pimentel. Lisboa: Imprensa Nacional, 1890.

CABRITO, B. (1994). *Formações em Alternância: conceitos e práticas*. Lisboa: EDUCA.

CARREIRA, T. (1997). Identidade e Pertença: do Individual ao Colectivo, in *Anais Universitários. Série Ciências Sociais e Humanas*, nº 7, Desenvolvimento e Identidade, p. 323-333. Covilhã: Universidade da Beira Interior.

CARREIRA, T. (2000). Portugal: Travail et Terroir comme Vertu, Argent comme Tabu, in *Cahiers d'Europe. Cultures-Sociétés-Politiques*, n.º 4, p. 127-139. Paris: Éditions du Félin.

CARREIRA, T. (2008). *Educatio – Novos Desafios. Sociologia da Educação*. Lisboa: Editorial Minerva.

CARREIRA, T. SEQUEIRA, B. (2006). Conhecimento, uma alavanca para a competitividade e a interacção social, pp. 221-238, In Carreira T. e Tomé A., (dir.) *Champs Sociologiques et Éducatifs. Enjeux au-delà des Frontières*. Collection «Le travail du social», Paris. L'Harmattan.

CHAMBEL, M.J. & CURRAL, L. (2008). *Psicologia Organizacional. Da Estrutura à Cultura*. Lisboa: Livros Horizonte.

CHIAVENATO, I. (1995). *Recursos Humanos*. São Paulo: Editora Atlas. 3ª Edição.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. (com. 2001). *Conselho Europeu. "Os objectivos futuros concretos dos sistemas de educativos"*. Bruxelas.

CORREIA, M. (1988). *Os Guardas Prisionais*. Lisboa: Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional.

D'ESPINEY, L. (2008). Enfermagem: de velhos percursos a novos caminhos. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, 6, pp. 7-20.

DIAS, J. F. (1993). *Direito Penal Português. As Consequências Jurídicas do Crime*. Lisboa: Editorial Notícias.

DUBAR, C. (1997). *A Socialização. Construção das Identidades Sociais e Profissionais*. Porto: Porto Editora.

FOUCAULT, M. (2002). *Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão* (25ª ed.). Petrópolis: Editora Vozes (Texto original publicado em 1975).

GIDDENS, A. (2008). *Sociologia*. (6ª ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

GIL, A. (1999). *Métodos e técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Editora Atlas.

GOFFMAN, E. (1974). *Manicônios, Prisões e Conventos*. São Paulo: Perspectiva.

GOMES, R. S. (1998). Informações e Segurança Interna. Criminalidade Grupal. *Lusófona*. Revista de Ciência e Cultura, Série Especial, pp. 109-115.

GONÇALVES, R. (2002). *Delinquência. Crime e Adaptação à Prisão (2.^a Ed. Rev.)*. Coimbra: Quarteto Editora.

GONÇALVES, R. & VIEIRA, S. (2005). *Temas Penitenciários*, (Série III, 1 e 2, p.p. 23-28). DGSP.

Grande Enciclopedia Universal. (2004). Durclub, S.A.

HENRIQUES, M. (1997). *Capital Humano. Evolução e Futuro do Emprego Competitividade e Flexibilidade*. Vida Económica.

HYMAN, R. (2002). The Future of Unions. *Just Labour*, vol.1 (Winter), pp. 7-15.

NÓVOA, A. (1999). *Profissão Professor*. Porto: Porto Editora.

PEREIRA, I. B. & FIGUEIREDO, A. I. (2008). Transições e Metamorfozes: *Um contributo para o debate sobre os desafios do sindicalismo no contexto das globalizações*. Economia Global e Gestão, vol.13, no.2, pp. 61-79.

PEREIRA, M. (2007). *Segurança Prisional: Técnicas de Segurança Prisional*. Curso de Habilitação para a Categoria de Subchefes. CEFP.DGSP.

PROENÇA, J. (2008). *Os Desafios do Desenvolvimento as Dinâmicas Sociais e o Sindicalismo*. Fundação Mário Soares, pp. 1-18.

PIRES, A. L. (2007). Reconhecimento e Validação das Aprendizagens Experienciais. Uma problemática educativa. *Sísifo*. Revista de Ciências da Educação, 2, pp. 5-20.

QUINTAS, H. (2008). Educação de Adultos: vida no currículo currículo na vida. Agência Nacional para a Qualificação. Colecção: Perspectivas e Reflexões, 1ª Edição.

QUIVY, R. CAMPENHOUDT, L.V. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais. 2ª Edição*. Lisboa: Gradiva.

ROSA, L. (1992). *A Sociologia de Empresa. Mudança e Conflito*. Lisboa: Editorial Presença.

SANTOS, M. J. M. (1999). *A Sombra e a Luz: As Prisões do Liberalismo*. Porto: Edições Afrontamento.

SACRISTÁN, G. J. (1999). *Poderes Instáveis em Educação*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul.

SEQUEIRA, B. CARREIRA, T. (2007). Recursos Humanos e Gestão do Conhecimento nas Organizações. In *Cidadania e Empregabilidade. As Novas Paisagens Sociprofissionais*, CD-ROM, Actas do XII Encontro Nacional de SIOT. Pp.649-670. APSIOT, Associação Portuguesa de Profissionais em Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho: Lisboa.

STOLEROFF, A. & NAUMANN, R. (1993). *A Sindicalização em Portugal: a sua medida e a sua distribuição*. Fundação Volkswagen.

STEWART, T. (1999). *Capital Intelectual. A nova riqueza das Organizações*. Lisboa: Edições Sílabo.

TOMÉ, A. & CARREIRA, T. (2005). *Formação, Aprendizagem e Organizações Aprendentes*. Lisboa: Editorial Minerva.

VALENTE, M. (2008). *Natureza Jurídica do Corpo da Guarda Prisional*. Coimbra: GRÁFICADECOIMBRA, LDA.

VAZ, M. J. (2002). Ideais Penais e Prisões no Portugal Oitocentista, In *Passados Recentes, Futuros Próximos, Actas do IV Congresso Português de Sociologia*, edição em CD-Rom, Lisboa: Associação portuguesa de Sociologia (APS).

Webgrafia:

http://www.eunanet.net/beth/news/topicos/nasce_os_presidios.htm, - A Primeira Prisão e Como Surgiram os Presídios. Consultado a 08 de Fevereiro de 2010

<http://www.iefp.pt/formacao/CNP/Documents/CAP5.pdf> - Classificação das Profissões. Consultado 09 de Fevereiro de 2010

http://www.dgsp.mj.pt/backoffice/Documentos/DocumentosSite/RecHumanos/PessoalServ_31Dez.pdf, - Quadro de Pessoal da Direcção Geral dos Serviços Prisionais a 31 de Dezembro de 2009. Consultado aos 11 dias de Fevereiro de 2010

<http://www.iefp.pt/FORMACAO/Paginas/Home.aspx> - Formação. Consultado aos 12 dias de Fevereiro de 2010

http://www.dgert.mtss.gov.pt/Emprego%20e%20Formacao%20Profissional/terminologia/doc_terminologia/CIME%20-%20Terminologia.pdf, - CIME- Comissão Interministerial para o Emprego. Consultado aos 14 dias de Fevereiro de 2010

<http://www.iefp.pt/formacao/formadores/Paginas/Formadores.aspx> - Instituto de Emprego e Formação Profissional – Formadores. Consultado aos 15 dias de Fevereiro de 2010

<http://www.poph.qren.pt/content.asp?startAt=2&categoryID=360>, - Programa Operacional de Potencial Humano. Consultado aos 15 dias de Fevereiro de 2010

<http://www.dgsp.mj.pt/paginas/documentos/informacoes/Legislacao/leiorg.pdf> - Lei Orgânica da Direcção geral dos Serviços Prisionais. Consultado aos 15 dias de Fevereiro de 2010

http://www.dgpj.mj.pt/sections/politica-legislativa/anexos/legislacao-avulsa/comissao-de-estudo-e/downloadFile/attachedFile_f0/RelatorioCEDERSP.pdf?nocache - Relatório Final da Comissão de Estudo e Debate da Reforma do Sistema Prisional realizado em 2004. Consultado aos 2 dias de Março de 2010

<http://blog.iiep.org.br/2007/05/30/qualificacao-social-e-profissional/> - Qualificação Social. Consultado aos 11 dias de Junho de 2010

Legislação consultada:

Boletim da Administração Penitenciária e dos Institutos de Criminologia.
Ministério da Justiça. N.º 9 (1961).

Diário de Governo N.º124 de 28 de Maio de 1936 - Decreto-Lei N.º 26:643 - A
Reforma da Organização Prisional.

Diário da Assembleia Nacional, 5 de Dezembro de 1953 (p. 2532) – Discurso do
Deputado da Assembleia Nacional - Moura Ramos.

Decreto n.º 29:929 de 14 de Janeiro de 1939 - Plano de Uniformes de Guardas.

Decreto n.º 35:444 de 3 de Janeiro de 1946 - Alterações ao Plano de Uniformes de
Guardas.

Decreto n.º 36:983 de 22 de Julho de 1948 - Compilação do Plano de Uniformes de
Guardas.

Decreto-Lei N.º. 42 537 de 28 de Setembro de 1959 - Quadro Único dos Guardas da
Metrópole e Quadro especial dos Guardas da Colónia Penal do Bié e Quadro Especial
Feminino.

Diário do Governo I Série, N.º 237, de 12 de Outubro de 1961, Decreto-Lei 43 960 -
Quadro Único dos Guardas da Metrópole (aumento de efectivos).

Diário do Governo I Série, N.º 132, de 4 de Junho de 1969, Decreto-Lei 49 040 - Rede
de Cadeias Comarcãs/Aumento de Pessoal da Guarda no Quadro de Efectivos.

Diário do Governo I Série, N.º 159, de 10 de Julho de 1974, Decreto-Lei N.º 324/74 –
Quadro de Pessoal de Vigilância dos Serviços Externos da Direcção-Geral dos Serviços
Prisionais.

Diário do Governo I Série, N.º 56, de 7 de Março de 1975 – Portaria N.º 167/75 - Criação do Estabelecimentos Prisionais Regionais.

Diário do Governo I Série, N.º 269, de 22 de Novembro de 1978 – Mapa I – Quadro do Pessoal de Vigilância da Direcção-Geral dos Serviços Prisionais (Serviços Externos), p. 2448.

Decreto - Lei N.º 399 - D /84 de 28 de Dezembro - Estatuto Profissional da Carreira do CGP e Quadro de Pessoal.

Decreto - Lei N.º 140- B/86 de 14 Junho e Despacho do Sr. Ministro da Justiça de 16 de Abril de 2007 - Subsídio de Habitação.

Decreto-Lei n.º 319/89, de 23 de Setembro - Criação do Centro de Formação Penitenciária.

Decreto-Lei n.º 174/93, de 12 de Maio, DR - I Série - Estatuto Profissional da Carreira do CGP e Quadro de Pessoal.

Decreto-Lei N.º 100/96 de 23 Julho - Alterações ao Estatuto Profissional da Carreira do CGP.

Decreto-Lei N.º 213/98 de 16 Julho e Despacho Conjunto 901/99 de 21 Outubro - Suplemento de Chefia e Segurança Prisional.

Decreto-Lei N.º 403/99 de 14 de Outubro - Alteração ao Cartão de Identificação do CGP.

Decreto-Lei 33/2001, N.º 33 de 8 de Fevereiro de 2001 - DR - 1.ª série - Alterações ao Estatuto Profissional da Carreira do CGP.

Decreto-Lei n.º 157/2005, de 20 de Setembro de 2005 - DR - 1.ª Série A - N.º 181- Regime de Aposentação da PSP.

Decreto-Lei N.º 229/2005 de 29 de Dezembro - Alterações ao Regime de Aposentação do CGP.

Decreto-Lei nº 125/2007, de 23 de Abril - Orgânica da Direcção Geral dos Serviços Prisionais.

Decreto-Lei N.º 391, C/2007 de 24 de Dezembro - DR – 1.ª Série, N.º 247 - Alteração das Habilitações Literárias de Ingresso na Carreira do CGP passando a ser exigido o 12.º ano de escolaridade.

Decreto-Lei N.º 287/2009 de 08 de Outubro de 2009 - DR - 1.ª Série, N.º 195 - Alteração ao Regime de Pré- Aposentação e Aposentação do CGP.

Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro, DR - 1.ª série - N.º 174 (Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas).

Regulamento Geral dos Estabelecimentos Prisionais Regionais (1977). Imprensa Nacional.

Regulamento Provisório da Cadeia Geral Penitenciária do Distrito de Lisboa, aprovado por Decreto de 20 de Novembro de 1884, Imprensa Nacional, 1888.