



Universidade do Minho
Instituto de Ciências Sociais

Adão Rafael Almeida Pereira

A experiência laboral dos profissionais do corpo da guarda prisional: uma reflexão teórica.



Universidade do Minho
Instituto de Ciências Sociais

Adão Rafael Almeida Pereira

**A experiência laboral dos profissionais do
corpo da guarda prisional: uma reflexão
teórica.**

Dissertação de Mestrado
Crime, Diferença e Desigualdade

Trabalho realizado sob a orientação da
Professora Doutora Sílvia Gomes

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição

CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Agradecimentos

Desejo exprimir os meus agradecimentos a todos aqueles que, de alguma forma, permitiram que esta tese se concretizasse.

Para o alcance desta viagem contei com o apoio de várias pessoas que comigo caminharam e que por isso mesmo, não poderei deixar de lhes reconhecer o seu mérito. Em primeiro lugar quero agradecer aos que já não estão presentes, que decerto teriam ficado muito felizes por este momento, ao meu saudoso Pai, António Pereira, por ser meu pai e meu amigo, e ao meu querido e saudoso amigo e 2.º Pai, Prof. Dr. António Vara, sem dúvida o grande responsável por toda esta viagem que agora chega ao seu final.

À Professora Doutora Sílvia Gomes, minha orientadora de dissertação de mestrado, por toda a sua disponibilidade em clarificar as minhas dificuldades, pela sua imensa compreensão pois eram notórias as minhas fragilidades nesta longa caminhada, por ter depositado confiança nas minhas frágeis capacidades, e quando tudo parecia perdido, teve a inteligência e mestria, para me motivar de novo, quando já sentia que tudo estava perdido, muito obrigado.

Aos serviços de secretaria do Instituto de Ciências Sociais, mais concretamente à D. Susana pela sua gentileza e recetividade no que concerne ao pedido de ajudas constantes.

Aos elementos do corpo da guarda prisional do estabelecimento prisional de Guimarães, de uma forma geral, e muito em particular ao meu querido amigo e camarada, José Manuel Pereira Teixeira, que muito me ajudou em todos os momentos, destes 6 anos de viagem, pois sem a sua ajuda nada disto seria possível, obrigado.

Não posso também esquecer o camarada, José Rolinho Carvalho da Fonseca Monteiro, um dos poucos, mas bons amigos que encontrei nos serviços prisionais, e que tanto me honra, fazer parte da sua família de amigos, pelo seu companheirismo e pelas palavras de amizade e de ânimo nos dias menos bons.

À minha querida mãe, pela sua extrema paciência, boa vontade e carinho demonstrados todos os dias e sobretudo pelo tempo que não passei com ela quando ela tanto o desejava.

Aos meus irmãos e sobrinhos que nunca me faltaram com o seu apoio incondicional.

Ao meu grande amigo Rogelio Fuertes Pando, pelas suas palavras de apoio, “el que la sigue la consigue” e, às pessoas a quem chamo de amigas, por tudo isto e pelo que não fui capaz de expressar por palavras, agradeço a todos por fazerem parte da minha vida e por me terem ajudado e acompanhado ao longo de mais esta viagem que agora finda.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Resumo

O presente trabalho teórico teve como objetivo principal contribuir para a reflexão e compreensão da profissão de guarda prisional. Para tal, foram analisados vários estudos, nacionais e internacionais, sendo a ênfase colocada no ponto de vista do guarda prisional. Entre os temas identificados e salientados nesta revisão de literatura, contam-se aspetos como a avaliação de riscos profissionais a que os guardas prisionais podem estar sujeitos, a exposição a fenómenos que causam stress e o desgaste físico e psicológico destes profissionais.

Esta pesquisa foi depois objeto de sistematização e análise, tendo a informação sido organizada em torno de alguns núcleos mais significativos. Assim, na primeira parte é feito um enquadramento da profissão de guarda prisional, tendo em conta o contexto português, e dando particularmente conta das funções e competências deste grupo profissional, bem como das principais transformações verificadas na formação exigida a quem exerce esta atividade profissional. A segunda parte debruça-se sobre os estigmas sociais associados a esta profissão, ou seja, sobre preconceitos e perceções que incidem sobre guardas prisionais, enfatizando como estes têm sido determinantes na transformação da profissão. A terceira parte observa as relações de proximidade entre guardas prisionais e reclusos, uma relação de importância crucial para o grupo profissional em análise, uma vez que em grande medida, a profissão de guarda prisional depende duma relação direta com a população reclusa. Com estas noções em mente, a quarta parte aborda o impacto da vida profissional na vida pessoal dos guardas prisionais, enfatizando, num primeiro momento, o impacto da profissão na vida afetiva (relações familiares e outras) e, posteriormente, o impacto na saúde. Depois de espelhados os efeitos negativos na saúde física e psicológica deste tipo de trabalho, procurou-se apontar algumas estratégias para lidar com esse impacto nefasto, apresentado alguns programas já desenvolvidos em contexto internacional, para gerir as consequências do trabalho do guarda prisional.

O trabalho confirmará que os guardas prisionais, enquanto profissionais de emergência e segurança, estão sujeitos a stress relacionado com trabalho, uma situação proporcionada por problemas organizacionais, de formação e de relação com a população reclusa, que serão abordados mais detalhadamente. A conclusão indicará ainda possíveis caminhos para futuros desenvolvimentos de investigação.

Palavras – chave: guardas prisionais, estigma; stress; gestão de stress

Abstract

This theoretical work aimed to contribute to the understanding of the meaning attributions to the profession of prison officer and the prison life of these officials, focusing on topics such as assessment of professional risks to which prison officers may be subjected, exposure to phenomena that cause stress and physical and psychological stress.

For this, several national and international studies were analyzed, with the emphasis always placed on the point of view of the prison officer.

This literature review was then subject to systematization and analysis, and information organized around some significative themes. Thus, in the first part, a framework is constructed to understand the prison guard work within the Portuguese context and highlighting the functions and expectations of this professional group, as well as the key transformations in the demanded education of these professionals. The second part focuses on social stigma associated with prison guards, emphasizing how these have been determinant to the transformation of the job over time. The third part observes the close relations between prison guards and inmates, a relation that is fundamental to the professional group under analysis since the guard's job is dependent on it. With these notions in mind, the fourth part approaches the impact of professional life on the personal life of prison guards, highlighting in the first moment the impact of the job in familiar and affective life, and then its impact on health. After reflecting the negative effects on the physical and psychological health of this type of work. Some strategies to deal with this harmful impact were pointed out, presenting some programs already developed in an international context, to manage the consequences of the prison officer's work.

This research will confirm that prison guards, as professionals of emergency and security, are subjected to work-related stress, a situation that is caused by problems with organization, education and the relation with inmate population, which will be closely observed. Furthermore, the conclusion will point out possible pathways for future development of the research.

Keywords: prison officers; stigma; stress; management stress

Índice

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS	ii
Agradecimentos.....	iii
DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE.....	iv
Resumo.....	v
Abstract.....	vi
Índice.....	vii
Siglas:.....	ix
Introdução.....	10
1. A Profissão do Guarda Prisional	13
1.1 Contexto de trabalho do guarda prisional em Portugal.....	13
1.2 Funções, competências e particularidades.....	14
1.3 Formação do guarda Prisional	17
1.3.1 A importância da formação do guarda prisional.....	17
2. Estigma profissional associado à profissão (de guarda prisional)	22
3. Relação de proximidade do guarda com os reclusos.....	28
4. Impacto do trabalho no guarda prisional	30
4.1. Impacto ao nível pessoal e familiar/relacional.....	31
4.1.1. Vida Pessoal e familiar do guarda prisional	33
4.2. Impacto ao nível da saúde física e psicológica.....	36
4.2.1. Fontes de stress dos guardas prisionais.....	39
4.2.1.1. Stressores relacionados com os reclusos	40
4.2.2.2. Stressores ocupacionais	41
4.2.2.3. Stressores organizacionais e administrativos	42
4.2.2.4. Stressores psicossociais	43

4.3. Prevenção/estratégias para minimizar/lidar com o impacto.....	45
5. Considerações finais.....	50
6. Referências bibliográficas	52

Siglas:

C.E.P.M.P.L- Código de Execução das Penas e Medidas Privativas da Liberdade

D.G.R.S.P. Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais

E.P. Estabelecimento Prisional

G.P. Garda Prisional

R.E.G.E.P- Regulamento Geral dos Estabelecimentos Prisionais

Introdução

A escolha do presente tema para o desenvolvimento deste estudo foi antes de mais uma escolha secundária, e em alternativa á escolha inicial, cujo tema era” **explorar as relações sociais entre reclusos e guardas prisionais num estabelecimento prisional do norte de Portugal, a partir da perspetiva dos guardas prisionais.** Passados largos meses de espera por uma resposta da parte da DGRSP para a autorização da realização do trabalho de campo, e, apesar de várias insistências, a mesma nunca nos foi remetida. Esta situação não só destruiu vários meses de trabalho, como obrigou ao redesenho do projeto de investigação, focando-se agora em torno da profissão do guarda prisional.

A escolha deste segundo tema, prendeu-se com o facto de ser um profissional da Guarda Prisional e sentir necessidade de (partindo de uma visão do interior para o exterior), contrária à da maioria dos investigadores (que partem de uma visão do exterior para o interior), abordar o impacto que esta profissão tem ao nível da saúde mental e física, bem como o seu impacto ao nível social e familiar, apontando estratégias que possam minimizar esse mesmo impacto. Compreende-se que o facto de ser guarda prisional possa trazer limitações ao nível do distanciamento objetivo e emocional em relação ao objeto de estudo. Não obstante, a minha experiência diária de vários anos no contexto prisional enquanto guarda prisional também me traz um insight sobre a profissão que não é fácil de captar por indivíduos que não transportam esta experiência e têm contactos limitados – espaciais, temporais e não só, com este grupo de profissionais, num contexto tão fechado e particular como o da prisão.

O termo “prisão” tem sido utilizado para se referir a todos os locais de detenção autorizados dentro de um sistema de justiça criminal, mantendo todos os reclusos, incluindo aqueles que são mantidos durante a investigação de um crime, enquanto aguardam julgamento, após condenação e antes e depois da sentença. O termo não abrange centros de detenção que detenham pessoas detidas devido ao seu estado irregular de migração. Uma prisão pode ser definida como um estabelecimento penitenciário, ou edifícios ou um conjunto de edifícios em que as pessoas que se acredita terem cometido um erro à sociedade, tenham ido contra as leis da terra ou sejam suspeitas de terem cometido ofensas sejam mantidas sob custódia contra a sua vontade (Atabong, 2007). O sistema prisional enquadra-se na definição mais ampla do sistema de justiça criminal, uma vez que uma categorização significativa das teorias da justiça criminal deve cruzar os componentes do sistema de justiça criminal: polícia, tribunais e correções (Bernard & Engel, 2002). De acordo com Hill (1996, p. 1-2), uma prisão deve, em teoria, “agir como uma instituição correccional na qual os condenados adquirem competências relevantes para a sua reintegração à sociedade”. Goffman (2005, p. 11) caracteriza ainda a prisão como “local de

residência e trabalho onde um grande número de indivíduos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por considerável período de tempo, levam uma vida fechada e formalmente administrada”.

Para que todo este sistema possa funcionar de acordo como previsto, não basta uma estrutura legal e uma estrutura construída. O que garante a manutenção do dia-a-dia no interior de uma prisão, conforme este trabalho pretende demonstrar, é o trabalho levado a cabo pelos guardas prisionais. Os guardas prisionais são responsáveis por proporcionar um ambiente seguro para os reclusos (Finn, 2000). Estes profissionais também desempenham um papel na reabilitação e treino de reclusos, por isso devem poder estabelecer relações positivas com uma variedade de pessoas diferentes e manter um equilíbrio entre autoridade e compaixão. Os guardas prisionais trabalham diretamente com os infratores, supervisionando e gerindo as suas atividades (Crawley, 2004). Espera-se que eles promovam o comportamento social, incentivem os reclusos a abordar o seu comportamento ofensivo e garantam que todas as regras, ordens e instruções sejam seguidas (Deguchi et al., 2013).

As investigações relacionadas com os estabelecimentos prisionais recaem, na sua maioria, na população reclusa, sendo que ainda existem poucos estudos acerca dos impactos das vivências dos guardas prisionais nestes estabelecimentos (Ferdik & Hills, (2017). Não obstante, considera-se pertinente uma reflexão desta profissão uma vez que, estes profissionais, não tendo praticado nenhum tipo de infração ou crime, são, até certa medida, privados da liberdade durante os seus horários de trabalho. Conquanto seja verdade que o mesmo poderia ser dito de todas as profissões que vinculam o profissional ao cumprimento de um horário ou de um conjunto de tarefas, esta metáfora tem, eventualmente, uma outra validade quando aplicada ao profissional que, diariamente, desempenha as suas funções num contexto e num espaço físico construídos especificamente para assegurar a privação da liberdade. De facto, uma parte significativa do dia do guarda prisional é passado no mesmo espaço onde se desenrola o dia do recluso, e os ciclos de vida dos reclusos são, por norma, acompanhados de perto pelos guardas prisionais que, assim, se vêm frequentemente a partilhar espaços e rotinas de indivíduos cuja perda da liberdade é determinada não por fatores profissionais, mas por fatores criminais. Tal situação pode trazer consequências negativas ao nível físico e psicológico dos guardas prisionais.

Esta dissertação pretende, deste modo, apresentar os principais estudos com ênfase nos guardas prisionais, procurando um confronto significativo entre a vida profissional e a vida pessoal dos guardas prisionais, procurando identificar quais os aspetos da vida profissional que parecem ter mais relevância e impacto na vida pessoal e na saúde física e mental dos profissionais. Considera-se à partida

esta análise como tendo importância, na medida em que, por um lado, ela permite observar um elemento fundamental para o bom funcionamento do sistema prisional – mas também, e num sentido mais alargado, do sistema legal – que, por norma, não tem merecido grande atenção por parte da literatura académica. Mais ainda, tendo em conta que potencialmente as profissões ligadas à segurança, como é o caso, estão muito expostas a stress relacionado com trabalho, justifica-se um olhar mais atento não só sobre o dia-a-dia destes profissionais enquanto tal, mas também a forma como o trabalho pode, muitas vezes, ‘infiltrar-se’ na sua vida pessoal, originando situações de stress ou até situações de saúde mental mais graves.

No sentido de fazer uma primeira asserção, de natureza essencialmente teórica, sobre o guarda prisional, procura-se neste trabalho confrontar vários aspetos que nos permitam fazer uma observação diversificada da realidade do guarda prisional. Assim, observam-se na primeira parte os problemas relacionados diretamente com a profissão, como sejam a distribuição de funções, responsabilidades e competências atribuídas ao guarda no contexto prisional; mas também os aspetos diretamente ligados à formação exigida a estes profissionais, e que, conquanto tenha melhorado muito nas décadas mais recentes, continua a ser eventualmente inferior àquilo que seria benéfico para os guardas; os preconceitos sociais ligados à imagem do guarda prisional serão observados na segunda parte, enquanto a sua relação com a população reclusa (o interior da prisão) e com a família e consigo mesmos (o exterior da prisão) são analisadas nas partes 3 e 4. Na soma de todos estes elementos, procurar-se-á perceber se e como a vida profissional afeta a vida pessoal, e se na estrutura da profissão ou na formação que a ela conduz, há mudanças a fazer que possam melhor controlar estes impactos do profissional no pessoal.

A presente tem por objetivo utilizar a informação recolhida como pesquisa que permita identificar algumas estratégias para minimizar o impacto negativo da profissão na vida pessoal dos guardas.

Reiterando que os guardas são elementos imprescindíveis para o bom funcionamento do sistema prisional (e do sistema legal, na medida em que este determina o uso dado ao sistema prisional), é importante perceber como respeitar a integridade e a saúde dos profissionais que cumprem essa função.

1. A Profissão do Guarda Prisional

1.1 Contexto de trabalho do guarda prisional em Portugal

Segundo o Decreto-Lei nº3/2014, de 09 de janeiro, no sistema prisional português o guarda prisional (GP) deve “*garantir a segurança e a ordem nos E.P. ’s, velar pela observância da lei e dos regulamentos penitenciários (...) e participar nos planos de ressocialização dos reclusos*”.

É geralmente concetualizado, que a figura do GP personifica, de múltiplas formas, para os reclusos, o opressor que está presente em todos momentos, mesmo os de maior fragilidade, na vida do recluso. Representando o fantasma da sua impotência e o executor da sua pena e da sua reclusão. O GP exerce a sua atividade dentro de um estabelecimento fechado, obrigatoriamente regulado de forma rígida, e onde interage direta e frequentemente com os reclusos, lidando com os seus pedidos e as suas insatisfações. O EP torna-se assim um espaço onde o cidadão recluso, devido à ausência de liberdade, tende a ficar frustrado, descontente e violento (Santos, 1999).

Frequentemente, os GP’s desempenham as suas tarefas num ambiente restrito e adverso, onde se deparam com situações intensas, de confrontos, intimidações, agressões, contra si próprios e entre reclusos, e sempre com receio de um rapto ou motim. Acrescida às adversidades mencionadas, está a possibilidade do GP, na sua vida privada, ser abordado na rua por ex.- reclusos, amigos ou familiar destes. Para muito contribui o acesso facilitado e ilegal às novas tecnologias nos EPs. O GP mesmo fora de serviço continua a sofrer as consequências do desempenho da sua profissão (Gonçalves, 2005).

O contexto é por muitas vezes intimidante e restringe, mesmo que involuntariamente, uma ação mais incisiva do GP no exercício do seu ofício. O GP deverá avaliar cuidadosamente o emprego de métodos coercivos sobre os reclusos de modo a impedir a prática de alguma infração ou crime (desaprovando os excessos), sendo que nestas situações, os reclusos tendem a encarar de forma pessoal e não aceitando que o GP apenas esta a exercer a sua função que o sistema prisional ou algum superior lhe impõe. O restante staff prisional, segundo as boas práticas, deverá desempenhar o seu papel em conjunto e de forma harmoniosa, considerando as orientações das medidas de privação da liberdade aplicadas aos reclusos (Gonçalves, 2005).

Gonçalves (2005) desenvolveu um estudo onde verificou que “a avaliação que os Guardas fazem acerca dos reclusos e das suas características pode constituir uma fonte importante nas interações que desenvolvem em meio prisional” (p. 27). O trabalho e as funções que são desenvolvidas pelo guarda prisional junto dos reclusos revelam-se duras, rigorosas, arriscadas e segundo Gonçalves (2005, p. 27)

“o bom desempenho profissional depende de uma atitude equilibrada e ponderada face às solicitações que constantemente surgem, envolvendo por vezes conflitos com contato físico”.

1.2 Funções, competências e particularidades

Os guardas prisionais desempenham um papel fundamental dentro do sistema prisional mais amplo, pois são encarregados de várias responsabilidades destinadas a garantir que as suas respetivas instalações estejam a operar de maneira eficiente. Como burocratas da linha de frente da instituição prisional (Lipsky, 2010), os guardas prisionais são encarregados de supervisionar as atividades dos reclusos, aplicar regras e regulamentos, garantir acesso aos serviços sociais e, talvez o mais importante, manter a ordem (Crawley, 2004). Eles também são encarregados de responder às exigências administrativas; procura de drogas, armas e outros contrabandos; e intervir para resolver disputas potencialmente violentas entre os reclusos.

Segundo o Decreto-Lei n.º 3/2014 de 9 de janeiro, o guarda prisional deve garantir a segurança e a ordem nos estabelecimentos prisionais, velar pela observância da Lei e dos regulamentos penitenciários, exercer custódia sobre detidos no exterior dos estabelecimentos prisionais, mas ao cuidado da administração penitenciária e participar nos planos da ressocialização dos reclusos. Os guardas podem ainda desempenhar atividades com caráter formativo, nomeadamente de monitor, de orientação de serviços ou setores produtivos e de ocupação dos tempos de lazer dos reclusos.

O artigo 27.º deste mesmo decreto apresenta, de forma genérica, as competências do Corpo da Guarda Prisional. Assim, este deve:

- a) Exercer vigilância sobre toda a área das instalações afetas aos serviços durante o serviço diurno ou noturno que lhe competir por escala;
- b) Observar os reclusos nos locais de trabalho, recintos ou zonas habitacionais, com a discrição possível, a fim de detetar situações que atentem contra a ordem e segurança dos serviços ou contra a integridade física e moral de todos os que se encontrem no estabelecimento;
- c) Manter relacionamento com os reclusos em termos de justiça, firmeza e humanidade, procurando, simultaneamente e pelo exemplo, exercer uma influência benéfica;
- d) Colaborar com os demais serviços e funcionários em tarefas de interesse comum, nomeadamente prestando, de forma exata, detalhada e imparcial, as informações que forem adequadas à realização dos fins de execução da pena, da prisão preventiva e das medidas de segurança;

- e) Transmitir imediatamente ao superior hierárquico competente as petições e reclamações dos reclusos;
- f) Participar superiormente, e com a maior brevidade, as infrações à disciplina de que tenha conhecimento;
- g) Acompanhar e custodiar os reclusos que sejam transferidos ou que, por outro motivo, se desloquem ao exterior do estabelecimento prisional;
- h) Capturar e reconduzir ao estabelecimento prisional mais próximo reclusos evadidos ou que se encontrem fora do estabelecimento sem autorização;
- i) Prestar assistência e manter segurança e vigilância durante o período de visita aos reclusos, bem como verificar e fiscalizar os produtos ou artigos pertencentes ou destinados aos mesmos;
- j) Desenvolver as atividades necessárias ou úteis para um primeiro acolhimento dos reclusos, esclarecendo-os sobre as disposições legais e regulamentares em vigor no estabelecimento.

A orientação laboral é outro aspeto que merece ser salientado ao longo deste tópico. Segundo a Portaria nº 286/2013 de 9 de setembro, o artigo 4º estipula que as orientações laborais designam um caso único do estabelecimento. Cada EP tem um diretor encarregue da gestão, e a corporação (que se encontra sob a alçada do mesmo diretor) é coordenada por um Chefe de Guardas, que decide segundo com as orientações da tutela onde, normalmente, se privilegiam as necessidades dos restantes setores, tendo a segurança uma relevância residual, e as tarefas consideradas de maior relevo para aquele dia (Gonçalves, 2005). É visível que, numa instituição como um EP é apenas dada prioridade às tarefas que assegurem o seu funcionamento regular, bem como a reinserção do recluso, se neste se verificar um estado seguro e equilibrado (Valente, 2008). Importa aqui destacar que este quotidiano apenas é alcançado com práticas diretas de prevenção. Não obstante, e como já foi sugerido, dependendo das asserções da direção, verifica-se o oposto. Observa-se com frequência que os GP's, de acordo com diretivas superiores, sejam "deixados" nos seus setores, dado que a tutela dá preferência a serviços que incluem custódias externas, manutenção do funcionamento de espaços de ocupação de reclusos (oficinas, escolas, seminários, colóquios, ações e formações), visitas de advogados em horários díspares dos oficiais (também estas ações se estendem sem o número mínimo de elementos de vigia) e por vezes comemorações de áreas diversas, chegando a ser autorizado que os pátios de recreio (onde se verifica uma enorme concentração de reclusos) permaneçam várias horas sem sentinela (Abrunhosa & Vieira, 2005). Moreira (1994) constata que a presença de dois ou três guardas nesses lugares desencorajaria

a prática de ilícitos dado que, perante alterações à ordem, estes seriam os primeiros a interceder. Dadas estas práticas e de acordo com a ocorrência de qualquer espécie de desordem, não se verifica capacidade de paralisação nem diminuição de danos (quando o desejável seria que não se verificassem – mas como é sabido a carência ou parcimónia de componentes de vigilância nos sítios favorece a ocorrência de anomalias), admitindo a manutenção e agravo do descuido, em vez da sua repressão rápida, eficaz e eficiente, sendo levadas a cabo apenas as ações básicas até que a chegada de reforços permita o reestabelecer da ordem normal (Gonçalves, 2005).

Outra das singularidades com as quais os GP's se deparam diz respeito com o que a Ministra da Justiça denominou como disfuncionalidades. Verifica-se, à escala nacional, que GP's chegam a desempenhar tarefas (de acordo com instrução superior e dando seguimento às prioridades de quem dirige) que “só com boa vontade e criatividade pode considerar-se estarem dentro do âmbito normal das suas atividades” (Moreira, 2016, p. 39). Assim, não considerando aqueles que executam serviços de condutor de dirigentes de EP's e de responsáveis dos diferentes departamentos dos serviços centrais (acima de 50 elementos), os GP's são obrigados a cumprir tarefas indicadas para outro tipo de funcionários, incluindo condutores de tratores e camiões de lixo, canalizadores, eletricitas, pedreiros, telefonistas, mecânicos e pintores, entre outros. Tal situação não acontece com uma finalidade formativa, mas com o propósito de colmatar lacunas existentes no EP. Isto permite economizar e assegurar a rapidez e eficácia da satisfação de necessidades e de problemas, “mas contribuindo, inevitavelmente, para a deterioração geral das condições de trabalho dos GP's” (Moreira, 2016, p. 40). Estas práticas têm sido generalizadas e até normalizadas, ainda que não favoreçam a homogeneização de comportamentos ambicionada, e mais ainda desvirtuando as rotinas instituídas. O GP fica, assim, sem qualquer argumento perante o recluso, o que decresce significativamente a legitimidade da sua atuação. Ao nível interno, a discrepância de procedimento é perceptível, que se verifica, da parte das direções dos EP's ao aplicar o mais recente RGEP, uma atitude rápida, nas situações que ambicionam favorecer o recluso, “mas muito diversa relativamente às imposições que possam vir a incitar alguma oposição” (Da Costa, 2014, p. 39). Ao contexto até agora descrito, importa somar ainda o ambiente adverso para a saúde a que estão expostos todos os trabalhadores prisionais (Costa et al., 2017).

Como já foi mencionado anteriormente, os EP's são espaços favoráveis a condições hostis à saúde, observando-se enormes probabilidades de contrair doenças infetocontagiosas, tanto da parte dos reclusos como dos guardas prisionais (Da Costa, 2014). Ademais, e considerando um problema com a sua devida relevância, deve mencionar-se a especificidade do horário laboral. Como já especificado, a

organização das funções destes profissionais é ininterrupta, um pouco como ocorre em estabelecimentos hospitalares (Gonçalves, 2004). Ainda assim, de acordo com o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (art.º 132º n.º 1) é à DGRSP que cabe estipular horários de trabalho, especificando a portaria n.º 516/2007 (art.º n.º 3º al. h) que é responsabilidade do diretor da DSS a elaboração e proposta das escalas de trabalho. nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 62.º do Estatuto do Pessoal do Corpo da Guarda Prisional, é aprovado o Regulamento de organização dos tempos de trabalho e dos períodos de descanso do Corpo da Guarda Prisional. O Estatuto Profissional da Carreira do Corpo da Guarda Prisional menciona especificamente a conjuntura da natureza contínua e compulsória do serviço no Decreto-Lei nº 3/2014. Até à atualidade, existe um registo oficial de um Regulamento de horário de trabalho do corpo da guarda prisional, devidamente homologado para esta classe (Valente, 2008). Não obstante, é do conhecimento público que este horário não obteve a aprovação do Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional, nem dos seus associados. Tal situação originou vários protestos e greves laborais consecutivas, na medida que se compreendem que o horário mandatário, não é justo, e não é praticável tendo em consideração a especificidade laboral destes profissionais, que no seu entender, “este horário põe a nu as fragilidades já existentes, devido a escassez de elementos de vigilância, e que estavam muito mais dissimuladas anteriormente” (Gonçalves, 2016, p. 10).

A escala mais comum contava com 24 horas de serviço diário. Esta mesma situação acarretava que um GP trabalhasse uma média de 240 horas mensais: para lá das correspondentes 7 horas por dia, “as horas extraordinárias eram, e são no momento pagas tendo como limite o correspondente a um terço do seu vencimento base” (Costa, 1997, citado por Neto e Arezes, 2014, p. 115). Nesta situação, era comum que não fossem remuneradas, por mês, o equivalente a 50 horas de trabalho. Ainda que a Lei preveja a conversão de horas não remuneradas em dias de folga, perante a conjuntura até agora descrita, é evidente por que esta solução é, afinal, impraticável neste contexto (Moreira, 2016).

1.3 Formação do guarda Prisional

1.3.1 A importância da formação do guarda prisional

No final do século XIX começam a ser desenvolvidas escolas de formação para guardas prisionais. Segundo Roseira (2014), aqui inicia-se o entendimento de que, com uma tal formação, o guarda prisional pode converter-se num elemento indispensável no que concerne a reabilitação moral e emocional dos reclusos. Sincronicamente com outros ideais defendidos naquela época sobre reabilitação moral, a formação dos funcionários do Corpo da Guarda Prisional permanece até aos dias de hoje

condição *sine qua non* para o exercício eficaz e objetivo das suas funções. Naturalmente, a formação está legislada no Capítulo IV do Decreto-Lei n.º 3/2014, que aprova o Estatuto do Pessoal do Corpo da Guarda Prisional, concretamente no artigo 31º, que prevê as normas de recrutamento.

Roseira (2014) vem ainda acrescentar que se encontra no imaginário da sociedade o conceito de que o guarda exerce unicamente funções de segurança e manutenção da ordem e que, deste modo, não carece de qualquer tipo de formação específica relativamente às questões de interligação com os reclusos. Todavia, outros profissionais salientam que esta inter-relação é crucial assim como vital, de modo a que haja uma boa gestão da população que se encontra reclusa. Destarte, delineia-se uma estrutura que divide duas funções profissionais: a vigilância e a reinserção, que são delimitadas como função formal ou informal, de forma respetivamente (Lopes, 1998; Roseira, 2014).

A formação dos guardas designa um prisma fundamental de modo a exercer eficazmente o seu papel que, como postulam Montandon e Crettaz (1981, citados por Roseira, 2014), se torna gradualmente mais dúbio. Chauvenet e colaboradores (1994, citados por Roseira 2014) enfatizam este pensamento, explicitando que algumas investigações já apresentam como foco a problemática da ambivalência das funções destes profissionais, divididos entre a vigiar e assistir os reclusos.

As competências a que os guardas se confinam no exercício das suas funções estão delineadas no artigo 27º do Decreto-Lei n.º 3/2014. Aqui se estipula o vasto leque de saberes que estes devem adquirir. Mais concretamente, realça-se o objetivo primordial da execução de penas, transcrito no artigo 2º do C.E.P.M.P.L, que ambiciona a reabilitação do agente na sociedade, “preparando-o para conduzir a sua vida de modo socialmente responsável, sem cometer crimes (...)”.

Com a finalidade de compreender as modificações mais relevantes que decorreram no sistema prisional português, é imperativo identificar as realidades que se classificam como constantes, inalteráveis, transversais na linha do tempo, frequentemente fundamentadas pela morosidade em alterar as mentalidades existentes. Deste modo, constata-se, aquando do confronto de convicções popularmente transmitidas e disseminadas acerca da profissão do guarda prisional (Pereira, 2011; Roseira, 2014). Assim, “expressões como *estigma, vergonha, desvalorização, abusos de poder, corrupção, formação insuficiente*, associam-se a um passado com relação indefinida com o presente, construindo uma ideia do que talvez continue a ser a realidade de muitos destes profissionais” (Roseira, 2014, p. 3). Desta forma, é fundamental interrogar com a finalidade de entender as prisões. A figura do *segredo* como a do carcereiro são aspetos característicos das cadeias comarcãs, que foram extinguidas no ano de 1969. Independentemente que o carcereiro fosse demasiado diferenciador dos guardas prisionais que havia

nas cadeias centrais, estas existências são até ao momento habitualmente deturpadas na sociedade (Roseira, 2014). Deste modo, torna-se imperativo denunciar bem como o desmistificar o conceito erróneo de que o guarda prisional é igual a um carcereiro, “enfatizando que, obviamente, estes dois tipos de funcionários chegaram a coexistir historicamente” (Santos, 1999, p. 209).

Os guardas estavam sob a responsabilidade do carcereiro, e este comprometia-se a guardar tudo e todos, sob juramento de cumprir do regulamento que permitia, se necessário, o uso de violência e maus-tratos, bem como exigências de dinheiro aos reclusos (Dores, 2000). De resto, sobre essa era e essa estrutura organizacional, são especificamente salientados “os maus tratos e abusos de poder praticados e o tratamento discriminatório que os carcereiros dedicam aos ricos e aos pobres” (Vaz, 1998, p. 46).

No âmbito da hierarquia, o carcereiro era designado o principal chefe da cadeia, tendo como sua responsabilidade a segurança e o tratamento dos reclusos, quanto a sua guarda, e os seus cuidados de higiene. Dada a escassez de pessoal nas cadeias, “que sempre fora um problema, era comum que o carcereiro delegasse algumas das suas funções em reclusos” (Moreira, 2016, p. 128). Santos (1999) realça ainda o facto de as cadeias portuguesas terem mantido, ao longo do século XIX, uma administração semelhante à do final do Antigo Regime. Assim, os *velhos* espaços prisionais não consistiram um obstáculo ao funcionamento das rotinas, nomeadamente disciplinares, que então se mantiveram.

Em conformidade como o “mito da continuidade entre o carcereiro e o guarda prisional, que os apresenta como iguais em temporalidades diferentes”, a inexistência de uma história acerca destes agentes prisionais induziu à construção de outros mitos (Roseira, 2014, p. 4). Destaca-se, a título de exemplo, a convicção de que não era necessário qualquer tipo de requisitos nomeadamente em relação à formação para contratar guardas prisionais, como acontecia com diversos carcereiros (Santos, 1999). Contrariamente ao que era observado junto destes, no processo de recrutamento dos guardas prisionais, confirmou-se sempre a existência de uma preocupação no que dizia respeito à sua formação. Quando as cadeias comarcas foram finalmente extintas, os carcereiros tiveram de ser incorporados no Corpo da Guarda Prisional. Contudo, importa enfatizar que estes, infelizmente, sofreram uma diminuição considerável na sua estabilidade profissional na medida em que tinham menos formação escolar do que os guardas prisionais (Pereira, 2011; Roseira, 2014).

Na altura do século XIX, antigos soldados exerciam as funções de guardas prisionais, em território português. As autoridades preferiam que fossem os soldados a exercer este tipo de atividade devido aos

vários atributos e qualidades comuns ao exército e aos estabelecimentos prisionais. Consoante se constatava relativamente aos carcereiros da antiga Cadeia da Relação do Porto, no início era normal tomar aos reclusos a sua remuneração (Roseira, 2014). Apenas mais tarde se constatou a inevitabilidade de estabelecer uma remuneração, pelo que “os vencimentos e emolumentos auferidos, as condições de trabalho e o desprestígio social da função afastaram por longo tempo pessoas qualificadas do desempenho deste cargo” (Santos, 1999 p. 207). Apenas em 1879, no Congresso Penitenciário Internacional, foi votado o desenvolvimento de escolas para formar guardas prisionais, motivada pelo objetivo específico de baixar a arbitrariedade dos castigos que eram colocados em prática unicamente pela vontade dos carcereiros e guardas. Ainda nesta conjuntura se interpretada que, através da formação, o guarda prisional tinha ferramentas para se torna num elemento fundamental na recuperação moral dos reclusos (Roseira, 2014).

Embora não seja uma tendência recente como por vezes se acredita, hoje continua a enfatizar-se a relevância da formação especialmente destinada aos agentes do Corpo da Guarda Prisional (Costa et al., 2017). Ambiciona-se, com a formação, proporcionar uma correta aplicação dos Regulamentos, conforme finalizam os relatórios dos mais recentes estudos sobre esta matéria, sendo “necessário investir na formação profissional do pessoal técnico e dos guardas prisionais” (Santos & Gomes, 2003, p. 467).

O tema da formação do guarda prisional torna-se ainda mais crucial quando se reflete acerca da sua tendência informal uma vez que a segurança profissional destes trabalhadores provém especificamente da experiência condensada ao longo do tempo, estimulada aos mais jovens pelos seus colegas (Roseira, 2014). Essencialmente, e com esta passagem de testemunho que os guardas prisionais se vão ajustando gradualmente à informalidade em que se vão movimentar no estabelecimento prisional, um espaço que transborda o domínio oficial das suas funções (Santos & Gomes, 2003).

O conceito de *informalidade* é central em estudos prisionais variados, tendo alguns autores analisado a prisão, primeiramente, enquanto espaço de inevitável confronto entre regras formais, legisladas, e práticas informais que se criam e sedimentam no quotidiano e na pragmática das instituições (Chauvenet, Orlic & Benguigui, 1994). Neste ramo de investigação é importante verificar a *informalidade* subjacente à autonomia profissional dos guardas prisionais, na medida é que é entre o formal e o informal que os guardas garantem que a ordem seja mantida. Para isso, estes profissionais devem respeitar regras burocráticas, e também normas e estratégias que vão desenvolvendo em resposta a vazios legais ou situações atípicas (Roseira, 2014).

Teoricamente, os guardas prisionais são gradualmente responsabilizados unicamente por assegurar a gestão da segurança dos estabelecimentos prisionais e demitidos dos processos que envolvam administração bem como reintegração social (Abrunhosa & Vieira, 2005). Estas funções são frequentemente executadas por técnicos e diretores, que, no que lhes diz respeito, criticam baixa autonomia e poder para o exercício destas mesmas funções. Conquanto, são os guardas prisionais que se deparam com o ter de intermediar no que concerne a intimidade dos reclusos, nos limites ambíguos entre a vida pública e privada das pessoas, que na prisão são de forma mais assumida geridas pelo Estado (Moreira, 2016).

Alguns estudos têm focado também a ambivalência das funções destes profissionais, divididos entre a vigilância e a assistência dos reclusos (Chauvenet, Orlic & Benguigui, 1994; Nisa et al., 2018). Numa análise de entrevistas a guardas prisionais, Cunha (1994) observou, na realidade prisional portuguesa, como os regulamentos profissionais destes agentes de segurança salientam os deveres relacionados com a segurança e a disciplina. Ficam apenas implícitas tarefas educativas como “dar o exemplo” e “influenciar positivamente”, sem que se clarifiquem as implicações dessa faceta profissional: “em nenhuma alínea são contempladas eventuais responsabilidades ou funções assistenciais das guardas junto das reclusas” (Cunha, 1994, p. 83).

As modificações no âmbito da função social da prisão transformaram os papéis desempenhados pelos guardas prisionais (Pereira, 2011). Porém, este processo não foi adequadamente distinguido pelos próprios, que agora interrogam a sua autenticidade. Tendo as atividades laborais da população reclusa sido reduzidas na esfera prisional, os guardas prisionais encontraram uma vez mais a centralidade da função de vigilância na sua profissão, ao mesmo tempo que a progressiva burocratização e especialização dos serviços favorece o reforço dessa tendência (Cunha, 1994).

O que acontece é que tal relacionamento entre reclusos e guardas prisionais não só é inevitável no contexto da estrutura e do funcionamento das cadeias portuguesas, como consiste numa das estratégias essenciais para os guardas prisionais garantirem a sua própria segurança (Proveria da Justiça, 2003). Sem um trabalho especializado de relação e de mediação, não se consegue assegurar uma gestão adequada do comportamento da população reclusa entre si e em relação aos guardas prisionais (Pereira, 2011). Este problema coloca em causa o eixo que possibilita avaliar as duas funções profissionais em questão: as de vigilância e de reinserção – denominadas por *formal* e *informal*, respetivamente –, compreendidas numa relação de continuidade e não de oposição (Machado, 2004). Quando se desconsidera a indispensabilidade de treinar estes profissionais para as suas

responsabilidades no estabelecimento prisional, cria-se uma situação dúbia, em que estes profissionais não deixam de cumprir as suas funções informais, no entanto, cumprem-nas à sua maneira, segundo o seu próprio bom senso (Pereira, 2011). Tal situação agrava o fosso da *informalidade* com que procedem e, obrigatoriamente, indaga a sua autonomia face à instituição. Alguns estudos comprovaram estes problemas, verificando a formação exigente, embora ausente, do guarda prisional (Gonçalves & Vieira, 2005), um profissional que tem feito a sua aprendizagem com recurso à sua própria experiência, habitualmente informal e solitária, reunida no quotidiano na prisão.

Com a evolução dos modelos prisionais, o papel do guarda prisional parece tornar-se progressivamente mais ambíguo, sendo notável em todo o caso que a faceta de educador já estava delineada desde o início do século XIX, quando se consolidou um modelo prisional de reabilitação social (Montandon & Crettaz, 1981, citados por Roseira, 2014). Atualmente, problematizando-se a atenção dos serviços prisionais à questão – e aos números – da reinserção social, os guardas prisionais questionam novamente as condições e meios disponíveis para esta causa.

2. Estigma profissional associado à profissão (de guarda prisional)

O trabalho de guarda prisional é difícil e cheio de más surpresas. O guarda prisional passa os seus dias e as noites atrás das paredes como os seus reclusos, com a diferença de que tem as chaves para sair. Mas o guarda prisional está imerso no ambiente prisional com tudo o que, de fora, pode parecer repulsivo ou perturbador: celas superlotadas, lutas, suicídios, violência.

Os preconceitos sobre quem trabalha na prisão são muitos (Badgett, 2016). De acordo com Badgett (2016), os guardas prisionais estão sujeitos a estereótipos mais severos do que outros trabalhadores, às vezes descritos como agressores sádicos, corruptos e ignorantes, que encontram satisfação em exigir punição de reclusos indefesos. Embora o estereótipo seja mais um mito do que realidade, ainda há uma verdade suficiente para estigmatizar a maioria que não se conforma ao estereótipo.

Os guardas prisionais desempenham uma função importante nas instituições prisionais pois lidam de forma direta com os reclusos. Os guardas prisionais são um grupo profissional que tem vindo a ser pouco estudado e investigado, talvez também pela dificuldade ao seu acesso. Existe todo um estigma à volta das funções exercidas pelos guardas prisionais (Bezerra et al., 2016).

Relativamente aos estigmas que são apontados à identidade dos guardas prisionais, podemos indicar que este grupo profissional é geralmente visto de forma desacreditada e até com potência a ser

corruptível, isto devido ao facto de estar tão próxima com a delinquência, a violência, a transgressão e a marginalidade (Barcinski et al., 2017).

Segundo Mateus (2015), a má reputação ou a representação social negativa da profissão dos guardas prisionais é um custo social característico da profissão. As múltiplas e contraditórias funções da profissão não são socialmente reconhecidas. A ignorância pública do trabalho de guarda prisional gera preconceitos negativos entre eles. Os guardas são vítimas do preconceito do público em relação à sua função de guarda. O público não tem uma boa opinião dos guardas prisionais. Este é frequentemente percebido como um torturador. A imagem social do guarda prisional é bastante negativa porque a consciência culpada da condenação social dos reclusos é projetada ou movida para o guarda (Vickovic, 2015).

Para Badgett (2016), os guardas não se sentem apoiados pela hostilidade transmitida pelos media e pela opinião pública estereotipada. Às vezes os guardas evitam mesmo de ir a certos lugares e podem tender a se isolar socialmente por causa da sua má reputação. Os guardas prisionais sentem-se se rejeitados e esquecidos pelo público, mas, ao mesmo tempo, temem a publicidade e os artigos sobre a prisão.

Crawley (2002, citado por Roseira, 2017) desenvolveu uma obra focalizada no impacto do trabalho dos guardas prisionais ingleses, no âmbito da sua vida pessoal e familiar e identificou, segundo os relatos que recolheu, uma rigidez ao nível dos comportamentos destes indivíduos, que interpretou como um tipo de mecanismo de defesa capaz de afastar a contaminação institucional à esfera familiar. Crawley (2002, p. 283, citado por Roseira, 2017) veio explicar que os guardas prisionais “criam um sistema de defesa social que lhes permite trabalhar relativamente protegidos das ansiedades que ameaçam oprimi-los, bem como controlar as impressões que transmitem aos reclusos e aos colegas (...) estratégias de desapego e de despersonalização”.

Deste modo, é possível entender que, apesar de todos os profissionais dos estabelecimentos prisionais possam ser objeto de contaminação do estigma institucional, os guardas são os indivíduos cujo papel, ou função, mais diretamente representa a missão prisional. A falta de conhecimento sobre as reais funções do guarda prisional encaminha para a enorme invisibilidade social da própria instituição, tanto como das profissões que esta integra. Varella (2012, p. 31, citado por Roseira, 2017) vem acrescentar que o “impacto do ambiente prisional provoca transformações irreversíveis na personalidade do agente penitenciário. “Em que lugar eu vim parar?” é a frase mais usada para exprimir o choque dos primeiros dias no meio dos presidiários”.

Devido à natureza fechada da instituição prisional e à falta de informações disponíveis imediatas, o público em geral confia nas principais fontes de notícias e entretenimento como uma maneira de adquirir conhecimento e informações sobre o sistema de justiça criminal (Crawley, 2004, Crewe, Liebling & Hulley, 2015). No entanto, muitas representações dos media acerca dos guardas prisionais são extremas ou imprecisas. Essas deturpações contribuem para uma imagem distorcida sobre o sistema de justiça e como ele opera, o que pode afetar o apoio público e social a estes profissionais.

Os primeiros estudos de como os guardas prisionais se sentem em relação ao emprego e a maneira como são retratados nos media foram realizados no início dos anos 80 (Tracy, 2004). Durante várias décadas, no entanto, a cultura popular e os media retrataram a “*equipa correcional como seres “brutais”, “descuidados” e “apáticos”*” (Tracy, 2004, p. 517). De acordo com Doyle e Ericson (1996, citados por Ross, 2011), é raro encontrar programas de televisão e filmes que retratam os agentes penitenciários como heróis porque os retratos sensacionalizados são mais atraentes e divertidos. Retratar guardas prisionais como profissionais não desperta emoções intensas do público, assim como motins, fugas e brutalidades de reclusos.

A reportagem negativa dos media e as exibições excessivamente dramáticas do trabalho correcional no cinema e televisão fizeram muito pouco para desafiar os estereótipos negativos que cercam os guardas prisionais (Crawley, 2004; Crewe, Liebling & Hulley, 2015). Antes do envolvimento de Hollywood em sensacionalistas abusos nas prisões, a maioria, se não todos, maus-tratos sistêmicos aos reclusos permaneciam escondidos do público (Freeman, 2001, citado por Crewe, Liebling & Hulley, 2015). Enquanto esses estereótipos refletem o comportamento de alguns guardas prisionais, Hollywood e os grandes media beneficiam do sensacionalismo que vende filmes e jornais. Esses tipos de retratos criam inevitavelmente uma imagem pública negativa dos guardas prisionais como humilhantes, imprevisíveis, não confiáveis e às vezes violentos (Roberts, 2005, Sundt, 2009, citados por Crewe, Liebling & Hulley, 2015).

Crawley (2004, citado por Crewe, Liebling & Hulley, 2015) documentou como retratos negativos dos media podem afetar as interações dos guardas com os outros. No seu estudo, vários guardas prisionais sentiram-se relutantes em divulgar a sua ocupação devido ao medo de se associar a esses estereótipos. Os guardas costumam relatar que sentem que são vistos mais negativamente do que outros funcionários do serviço público (por exemplo, polícias, bombeiros, equipas de emergência) e desvalorizados pela alta gerência e pelo público em geral. Sentir-se subestimado, principalmente nos media, é fonte de ressentimento e decepção. Segundo Toch (1981), “os guardas prisionais são presos

pela nossa ignorância de quem são e do que fazem, que é o preço que pagam por trabalhar atrás dos muros da prisão” (p. 41). Esta citação enfatiza a falta de conhecimento do público sobre prisões e expressa as suas atitudes e preconceitos em relação às ações destes profissionais (Toch, 1981). Essa ignorância dos guardas não se limita a um público sem instrução. Os primeiros estudos dos EUA sobre o ambiente prisional não direcionaram a sua atenção para os funcionários da prisão até a década de 1940 (Crawley & Crawley, 2012). Antes desse período, os académicos americanos retratavam guardas prisionais baseados em estereótipos - como indivíduos não inteligentes, brutais e insensíveis que nada mais do que carregar chaves, usar os punhos e gritar ordens (Crewe, Liebling & Hulley, 2015; Crewe, Bennett & Wahidin, 2012).

Nos Estados Unidos, no estudo de Jacobs (1978), dois terços dos guardas concordaram ou concordaram fortemente com a afirmação de que as pessoas são mais simpáticas com os reclusos do que com os guardas. Além disso, apenas 1/4 dos guardas disseram que gostariam de ver os seus filhos se tornarem guarda prisional.

A profissão de guarda prisional ainda é um assunto tabu, e existe ainda, um não-reconhecimento social da sua profissão. Este até evitam falar da sua profissão em público porque a sociedade despreza o valor do seu trabalho. As atitudes negativas dos media e do público causam stress aos guardas. No entanto, no estudo de Jacobs (1978), quase 50% dos guardas disseram que estavam um pouco orgulhosos ou muito orgulhosos de se identificarem como guardas – e apenas 5% relataram estar envergonhados com a revelação da sua profissão.

Muitas vezes, o público tem tendências a criar estereótipos à volta dos guardas prisionais, vendo estes como preguiçosos, sexualmente desviantes, brutos, agressivos e indiferentes. Os guardas prisionais estão conscientes destes estigmas e afirmam também que são frequentemente vistos como “a escória da polícia” e “os cuidadores de crianças glorificados” (Tracy & Scott, 2006). Além disso, trabalham num ambiente associado a condições sujas e desfavoráveis, em que o seu papel principal é o de supervisionar uma população estigmatizada de reclusos. Essas qualidades negativas associadas ao seu trabalho são frequentemente projetadas nos próprios trabalhadores. Como resultado, os guardas prisionais podem perceber um baixo prestígio ocupacional que posteriormente pode atuar como estressor (Mateus, 2015).

Segundo Mistry (2017), a explicação para a estigmatização da profissão pode ser encontrada devido à imagem da profissão com a opinião pública. Sonhamos em nos tornar bombeiros ou polícias, e não um guarda prisional. Existe uma espécie de 'fantasma de prisão' com uma pele dura, seriam apenas agentes de segurança pública, mas isso não é verdade. Os guardas apontam para uma profissão mais

complexa e mais rica do que parece, onde a psicologia desempenha um papel importante. Os guardas prisionais são, antes de tudo, o primeiro contacto dos reclusos com a sociedade, um elo humano e a sua reintegração começa aqui com o contato que eles têm com a equipa (Badgett, 2016).

Para melhorar a representação dos guardas, as autoridades do governo encarregadas das prisões tentaram dar-lhes mais possibilidade de ajuda para com os reclusos. Esta nova missão contribui aliás para aprimorar o trabalho dos guardas e desenvolver uma representação positiva da sua função. No entanto, a maioria dos pesquisadores acredita que o esforço exigido pelos guardas não foi acompanhado por uma mudança de imagem. A valorização do trabalho deveria estar associada ao reconhecimento social da profissão de guarda (Tracy & Scott, 2006).

Às vezes, o trabalho pode ser psicologicamente difícil. E para além das dificuldades da profissão, as pessoas desconhecem, mas os guardas prisionais acabam por desempenhar várias funções dentro do estabelecimento prisional (Crawley, 2004). Na prisão, um guarda tem vários papéis. É um polícia pois tem que fazer cumprir as regras dentro da prisão. É também assistente social, alguns guardas ajudam os reclusos a preparar as suas vidas após a prisão, ajudando-os com procedimentos administrativos, por exemplo. Mas é também um mediador quando se trata de gerir conflitos entre reclusos. Este tem que ouvir os reclusos e os seus problemas pessoais, porque viver na prisão é difícil (Vickovic, 2015).

A representação social da função de guarda prisional é negativa e desvalorizada, e associada ainda à de um “trabalho sujo” a ser executado. Rejeitado pelo corpo social, com uma história de desprezo por parte da Administração e ódio pelos reclusos, o guarda prisional encarna o objeto errado: a figura do “carrasco”. A prisão assume os baixos trabalhos da sociedade, mas são os funcionários supervisores que suportam o peso (Ferdik et al., 2010).

Vários guardas prisionais apresentam um sintoma de perturbação de stress pós-traumático. A razão está na exposição frequente dos guardas à violência e lesões, e a sua perceção de perigo constante e a sua relutância em partilhar experiências traumáticas com familiares ou profissionais de saúde (Tracy & Scott, 2006).

O estigma associado à profissão guarda prisional é injusto. Muitas pessoas pensam nos guardas prisionais como indivíduos grandes e fortes, balançando um conjunto de chaves e parecendo muito atentos. Mas os guardas prisionais não são este mero estereótipo. Os guardas das prisões não são assim e estão lá para ajudar as pessoas sob seus cuidados - e para facilitar a reabilitação (Ferdik et al., 2010).

Algumas evidências sugerem que os guardas prisionais estão cientes dos estigmas associados ao seu trabalho. Durante o seu estudo qualitativo com guardas prisionais, Tracy e Scott (2006) ouviram

guardas prisionais relatarem que estavam cansados de pessoas que achavam que todos eram maus e que eram pessoas sem instrução, grandes e somente dando ordens.

Além disso, a prisão, por causa da sua infraestrutura, é uma área panóptica onde os reclusos estão sob a vigilância de quem os observa. Quanto ao pessoal, eles mesmos são vigiados e postos à prova nas suas reações pela população criminosa. Cada uma das duas populações presentes está sob a influência do olhar da outra. Na detenção, as fronteiras desaparecem entre razão e loucura, o normal e o patológico, o comum e as notícias, o proibido e o possível, a culpa e a inocência (Roseira, 2017). A distância social entre os indivíduos e a ausência de comunicação contribuem para tornar as relações sociais na prisão marcadas pelo selo do negativismo e da desconfiança. Marcados pela injunção de integrar mudanças nas suas práticas e enfraquecidos pelo peso das representações sociais que as cercam, os profissionais da prisão - e em particular os guardas prisionais - têm um espaço cada vez mais restrito a pensar suas práticas e, mais amplamente, a sua identidade profissional em articulação com os profissionais da psiquiatria

A sequência de reformas cria então uma confusão, um por à prova das práticas profissionais. Os contornos que ficaram embaçados pela própria identidade da função de vigilância da prisão são expressos por um vago sentimento de insegurança. Os profissionais da prisão são confrontados com missões onde diferentes espaços da prática se enredam. Assim, o papel do supervisor é organizado na esfera educacional e social; a do conselheiro penitenciário para inserção e liberdade condicional, na esfera da segurança, com procedimentos de controlo cada vez maiores, em detrimento da missão de integração (Mateus, 2015).

A ausência de regras comuns sobre a relação com o recluso exige que cada profissional construa a sua própria posição quanto ao relacionamento com o outro. Parece difícil para estes encontrarem um bom relacionamento com a população reclusa: um relacionamento entre uma posição estritamente estatutária, baseada numa aplicação rigorosa do Código de Processo Penal e um relacionamento singular (Mateus, 2015).

Assim, o papel do guarda prisional está organizado na esfera educacional e social; a do conselheiro penitenciário para integração e liberdade condicional na esfera da segurança, com procedimentos de controlo cada vez maiores, em detrimento da missão de integração (Costa, 2014).

A identidade profissional dos guardas prisionais, assim ameaçada, gera uma procura por reconhecimento e legitimidade hierárquicos. Essa procura pela revalorização é feita implicitamente por meio de uma procura coletiva por reforço da segurança e reafirmação de autoridade no exercício das

suas missões. A segurança é, de facto, a única missão que fica sob a responsabilidade da equipa de vigilância. Assim, quanto mais essa questão de identidade é minada, mais eles se refugiam em fortes posições antagónicas, até mesmo clivadas (Tracy & Scott, 2006). Para a instituição, parece mais fácil atender à procura de segurança do que apoiar a procura subjacente pelo reconhecimento da equipa. Esse reconhecimento deve passar por um trabalho necessário de articulação de novas reformas com práticas profissionais.

3. Relação de proximidade do guarda com os reclusos

As prisões são instituições únicas, onde um grupo de pessoas, designado de guardas prisionais, é encarregado de controlar um outro grupo, os reclusos. Estes últimos são mantidos involuntariamente, muitas vezes por períodos consideráveis, e vivem uma existência totalmente estruturada e regulamentada que oferece poucas oportunidades para exercer escolha pessoal, liberdade ou privacidade (Coyle, 2002). A maioria dos reclusos enfrenta uma variedade de desafios, incluindo atitudes e crenças antissociais, doenças ou distúrbios mentais, dependência de drogas e álcool, sofrimento emocional da separação familiar e muitas vezes dificuldades significativas com a autorregulação, competências cognitivas e sociais. Eles podem estar profundamente infelizes e podem experimentar períodos de ideação suicida durante o tempo em que se encontram presos (Arnold, 2005).

Espera-se que os guardas prisionais cumpram o papel complexo de cuidar desta população difícil, desempenhando um papel de controlo e vigilância para garantir a segurança da prisão. Eles devem, então, integrar isso ao seu segundo papel, que é cuidar do bem-estar e reabilitação de um recluso (Liebling, 2004). Embora essas funções estejam obviamente interligadas (por exemplo, pode-se esperar razoavelmente que as melhorias na felicidade e no comportamento dos reclusos contribuam para um ambiente prisional mais seguro), equilibrar essas duas dimensões ao trabalhar com pessoas tão desafiadoras pode ser difícil (Morgan, 2002).

A relação entre aqueles que encarceram e os encarcerados é um ingrediente-chave de uma prisão bem administrada. Testes críticos da qualidade de uma prisão apontam para a qualidade do relacionamento entre os funcionários da prisão e a população presa. Eles também exploraram a natureza do projeto complexo em que funcionários e reclusos estão envolvidos. Isto serve para ajudá-los a se adaptarem à vida na prisão, para incentivá-los a fazer uso positivo da sua sentença e para se prepararem para a libertação. As prisões precisam de transformar as pessoas em reclusos, e ajudá-los a lidar com a custódia é um primeiro dever. Mas eles também precisam de se tornar pessoas novamente, e “as prisões

fracassam no seu dever para com o público, se não conseguem ajudá-los a fazer isso” (Pryor, 2001, p. 1).

Embora tenham sido realizadas investigações significativas sobre a sociologia da comunidade prisional (por exemplo, Morgan 2002; White & Perrone 2005), a natureza do papel e da cultura do guarda prisional e os efeitos do trabalho penitenciário sobre os guardas (Arnold, 2005), menos trabalho parece ter sido desenvolvido com o objetivo de entender como os guardas prisionais alcançam relacionamentos eficazes com os reclusos ou as qualidades dos guardas conhecidos por desenvolver relacionamentos eficazes (Liebling & Arnold 2004).

Morgan (2002) enfatiza a importância do relacionamento entre recluso e guarda prisional, descrevendo-o como crítico para a qualidade de vida da população reclusa. Um relacionamento que é justo é central para a sensação de segurança, proteção e angústia do recluso (Liebling et al., 2005). Os relacionamentos eficazes são importantes não apenas para manter a paz, mas porque também são propícios a que os reclusos participem ativamente de programas de reabilitação, em vez de simplesmente enfrentar passivamente a sentença (Harding, 2000).

O que a equipa correcional pensa sobre os reclusos e como eles se comportam em relação a eles tem um efeito profundo no ambiente da prisão. “Uma atitude hostil, superior, desdenhosa por parte de um membro da equipa constitui um ataque à autoestima do preso e inspira ressentimento contra ele e contra os valores e padrões que ele simboliza” (Hawkins, 1976 citado por Liebling & Arnold 2004, p. 229). As entrevistas de Liebling e Arnold com reclusos e funcionários da prisão observaram que "nas prisões boas", as relações entre eles fornecem a cola que mantém os estabelecimentos unidos" e que o inverso também é o caso (Liebling & Arnold, 2004).

A comunidade de correções utilizou pesquisa para desenvolver opções mais construtivas para a população reclusa. Isso pode envolver tratamento de saúde mental, emprego, instrução religiosa, treino vocacional ou aconselhamento sobre dependência química. Os guardas prisionais desempenham um papel fundamental na comunicação com os infratores e no fornecimento de conselhos confiáveis para melhorar as suas vidas. A maioria dos departamentos de correções está a começar a reconhecer que os infratores que participam ativamente desses programas têm muito mais probabilidade de ficar longe de problemas quando forem libertados (Coyle, 2002). Os guardas prisionais podem ajudar os infratores que desejam melhorar o seu futuro, ajudando-os a escolher os programas institucionais que mais os beneficiam (Cullen et al., 1989). Ao comunicar e construir relacionamentos com os infratores, os guardas prisionais podem obter informações sobre as forças que obrigaram um recluso a cometer os seus crimes.

A outra função de reabilitação que os guardas prisionais desempenham é a de se relacionar com as agências da comunidade. Em alguns estados norte americanos, os guardas prisionais estão autorizados a trabalhar fora das instalações prisionais, num esforço para conectar reclusos recém-libertados com programas de tratamento, casas de recuperação ou organizações comunitárias (Harding, 2000). Mesmo guardas que trabalham em prisões podem ajudar na reabilitação de criminosos, comunicando necessidades e riscos a oficiais de liberdade condicional, conselhos de liberdade condicional ou juizes (Liebling & Arnold 2004).

A relação presente entre o guarda prisional e o recluso é, frequentemente, direta e prolongada na maioria dos estabelecimentos prisionais, e por isso, o guarda prisional apresenta um papel de enorme relevância na vida destes sujeitos. Estes profissionais são responsáveis por criar e manter o ambiente relacional humano existente dentro da prisão (Farkas, 1999). Assim, segundo Gonçalves e Vieira (2005), a influência dos guardas prisionais na ressocialização dos reclusos é maior. Os autores apontam que deve existir uma atenção particular na formação destes profissionais e deve ser ainda levado em consideração que determinadas características da sua personalidade poderão exercer um papel nocivo na adoção desse papel de agentes da socialização.

4. Impacto do trabalho no guarda prisional

Apesar de todas as profissões possuírem algum grau de stress, algumas merecem maior destaque, devido ao elevado nível de pressão que apresentam, como é o caso do Corpo da Guarda Prisional. Em contexto prisional, as investigações têm apresentado áreas de pressão laboral: o clima de trabalho na medida em que este possui características únicas, associando a necessidade de rotina e monotonia nas atividades do dia-a-dia com a possibilidade de hostilidade e violência por parte dos reclusos (Hernández-Martín, Fernández-Calvo, Ramos, & Contador, 2006). Os guardas prisionais são, assim, confrontados com conflitos entre os seus papéis laborais, uma vez que devem ocupar-se de tarefas de custódia, vigilância e retenção, ao mesmo tempo que se devem preocupar com a sua função de educação e socialização dos reclusos (Cantissano & Dominguez, 2005). O ambiente de trabalho (e.g., sobrelotação, ruído, ambiente pouco arejado, entre outros) também faz com que haja um sentimento de que se trabalha num estabelecimento pouco aprazível e desumanizado (Silva & Gonçalves, 1999). Ademais, as atitudes negativas da comunidade e da comunicação social face ao estatuto do guarda prisional designam, também, um elemento fundamental na vivência laboral negativa destes profissionais (Keinan & Malach-Pines, 2007).

4.1. Impacto ao nível pessoal e familiar/relacional

Os funcionários dos estabelecimentos prisionais estão potencialmente expostos a um número maior de fatores de risco no trabalho, porque abrigam uma população contra a sua vontade com a missão de contribuir para a segurança pública, incentivando e ajudando ativamente os infratores a se tornarem cidadãos cumpridores da lei, enquanto exercem atividades razoáveis e seguras (Finney & Bonato, 2013). Os guardas prisionais são os funcionários responsáveis por manter a instalação segura e protegida, mantendo a população de reclusos e ajudando a facilitar a sua reabilitação. Dada a natureza das instalações correcionais e o serviço prestado, as organizações que operam as instalações são caracterizadas por hierarquias estritas e burocracias generalizadas (WHO, 2007). A estrutura organizacional das correções e, conseqüentemente, o relacionamento hierárquico entre gerência e equipa podem causar stress e insatisfação no trabalho.

Os stressores vivenciados pelos guardas prisionais podem criar problemas significativos na vida pessoal e familiar destes profissionais (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). O stress no local de trabalho pode afetar negativamente as relações interpessoais e familiares, levar a dificuldades no desenvolvimento da confiança com os outros, aumentar a probabilidade de divórcio e deixar os guardas com falta de conexão e empatia com o sofrimento humano. Como resultado do stress, também podem surgir problemas comportamentais, incluindo raiva com a família e os amigos (Morgan, 2009). Além disso, os problemas em casa podem exacerbar muitos dos problemas emocionais e psicológicos destacados acima, como depressão, ansiedade e isolamento (Morse et al., 2011).

As dimensões exclusivas da função de um guarda prisional levaram os investigadores a reconhecer o impacto deletério do ambiente de trabalho correcional no domínio da família, que se pode manifestar ainda mais como stress e insatisfação no trabalho. Dada a tendência regimentada, quase militarista, do trabalho dentro dos muros da prisão, a incongruência e os conflitos entre os domínios trabalho e família podem ser mais frequentes ou ampliados para os guardas prisionais. De facto, estudos anteriores descobriram que várias dimensões do conflito entre família e trabalho estão ligadas ao stress e à satisfação no trabalho (Lambert et al., 2006), bem como ao eventual *burnout* (Lambert, Hogan e Altheimer, 2010).

Com base no trabalho de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996), Lambert e colaboradores (2006) dividiram o conflito trabalho-família em três domínios específicos para avaliar melhor o mecanismo associado a esse conflito, originando resultados negativos no local de trabalho. Os autores

definiram conflito baseado no tempo como exigências de trabalho que resultam em conflito no domicílio, porque o guarda prisional está a usufruir de tempo insuficiente para atender às necessidades da família. Por exemplo, devido à rotatividade da organização e à falta de candidatos qualificados, não é incomum os guardas prisionais trabalharem horas extras ou fazerem turnos extras. Essa fonte de exigência no local de trabalho pode resultar em conflitos com base no tempo no domínio da família. O conflito baseado em tensão foi definido como ocorrendo quando "as exigências e tensões do trabalho influenciam negativamente a qualidade da vida doméstica de um trabalhador" (Lambert et al., 2006, p. 372). Por exemplo, as preocupações com a segurança física de uma pessoa que podem existir exclusivamente num local de trabalho correcional (Armstrong & Griffin, 2004) podem resultar num guarda a vivenciar tensões significativas que se espalham pelo domínio da família. O conflito baseado no comportamento foi definido como a incompatibilidade entre o papel do guarda prisional no local de trabalho e o seu papel em casa. Lambert, Hogan e Altheimer (2010) sugeriram que comportamentos aprendidos incompatíveis no ambiente correcional poderiam incluir "suspeitar e questionar as ações de outras pessoas, [o que] pode não ser apropriado ao lidar com pessoas, principalmente familiares e amigos, e isso pode levar a conflitos para a pessoa" (p. 42).

Lambert e colaboradores (2006) descobriram que, embora o conflito trabalho-família baseado em tensão estivesse relacionado com o stress e satisfação no trabalho, o conflito trabalho-família baseado no tempo não estava. Curiosamente, o conflito trabalho-família baseado no comportamento estava relacionado à satisfação no trabalho, mas não ao stress no trabalho (Lambert, Hogan e Altheimer, 2010). Estas descobertas são paralelas a outros estudos específicos do trabalho sobre conflitos entre trabalho e família em ocupações tradicionais, bem como em investigações que incluíram subamostras de bombeiros e trabalhadores de resposta a emergências (Cowlshaw, Evans & McLennan, 2010; Shreffler, Meadows & Davis, 2011).

Alguns investigadores acreditam que o conflito entre os domínios trabalho e família pode ser recíproco e, portanto, Nohe e colaboradores (2015) afirmaram que é importante levar em consideração os efeitos do conflito trabalho-família e do conflito família-trabalho ao examinar fatores relacionados ao desempenho no trabalho. O conflito entre família e trabalho existe quando as responsabilidades familiares dos funcionários interferem com os seus deveres profissionais. Os investigadores procuraram determinar se os conflitos originados num domínio estavam a afetar o outro; no entanto, Nohe e colaboradores (2015) enfatizaram estudos recentes que combatem essa suposição anterior de que conflitos originados

num domínio têm mais probabilidade de ter o maior impacto deletério sobre as tensões dentro desse mesmo domínio (Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011; Shockley & Singla, 2011).

4.1.1. Vida Pessoal e familiar do guarda prisional

Estudos realizados a outros grupos de trabalhadores geralmente indicam que a família fornece um apoio social e que ajudam em parte sobre os efeitos do stress e da ansiedade no trabalho. Em entrevistas informais conduzidas por Blau e colaboradores (1986), vários guardas prisionais mencionaram a falta de compreensão dos membros da família sobre os seus problemas e incidentes profissionais.

Os guardas prisionais falam pouco sobre o seu trabalho por medo de não serem compreendidos ou porque experimentaram ou viram eventos socialmente inaceitáveis, sendo assim difícil de falar dos mesmos. Por vezes, os guardas chegam a ter problemas de comunicação com a sua família. Alguns conflitos familiares dos guardas prisionais são considerados sintomas das dificuldades físicas e psíquicas do seu trabalho (Tewksbury & Higgins, 2006).

Os guardas prisionais sentem-se isolados e estigmatizados pelo seu papel social no sistema prisional. O sentimento de exclusão atinge a imagem e a autoestima dos guardas. Este sentimento de rejeição também afeta os seus relacionamentos sociais e familiares. O alto isolamento social dos guardas prisionais é uma das consequências do seu trabalho. Muitos guardas prisionais precisam de reclusão fora do local de trabalho por causa da vigilância na prisão.

De acordo com Micieli (2008, citado por Brower, 2013), em relação ao seu horário de trabalho e a sua vida familiar e social, podemos apontar vários aspetos difíceis que os guardas prisionais tendem a enfrentar. A conciliação entre o trabalho dos guardas prisionais e a sua vida familiar e social é difícil, entre outros aspetos, devido às mudanças nos horários de trabalho que muitas vezes lhes são impostas. Essas mudanças diminuem as suas oportunidades para as atividades sociais. Dias irregulares de trabalho e férias, bem como horas de trabalho, podem perturbar o ritmo familiar e social dos guardas e causar problemas de saúde, mas, o mais importante, não favorecem as relações familiares dos guardas prisionais.

A alternância do horário de trabalho coloca os trabalhadores destacados em conflito com o seu tempo biológico e social e o turno de trabalho permanece relevante com a evolução das organizações de trabalho. Estas dessincronizações são responsáveis por alguns dos problemas de saúde que os guardas prisionais desenvolvem. Os conflitos são observados principalmente através dos distúrbios do sono e da

esfera digestiva. As alterações cardiovasculares são mais difíceis de explicar, mas é provável, novamente, que a desorganização do tempo contribua para o enfraquecimento dessa esfera (Bruhn et al., 2010).

Muitos guardas prisionais afirmam que o trabalho por turnos tem um impacto muito negativo no relacionamento com a família. Os guardas prisionais afirmam que uma das frustrações da profissão é o facto de ver pouco a família. Os horários de trabalho são desfavoráveis ao desenvolvimento da vida familiar e social dos guardas, limitam as possibilidades de atividades sociais, as saídas com amigos e passeios familiares. Combinado com o stress, os horários de trabalho afetam a vida familiar, provocando impaciência e mau humor em casa (Mistry, 2017).

As razões para a escolha do trabalho de guarda prisional são principalmente extrínsecas ao seu trabalho. Aqueles que são atraídos pelo trabalho em si são mais felizes no seu trabalho do que aqueles que falam sobre o acaso, a prevenção do desemprego ou a atratividade do salário na escolha do emprego (Matetoea, 2012).

Além disso, a profissão de guarda prisional é socialmente incompreendida. Os media acabam por distorcer a realidade do seu trabalho. A imagem social dos guardas é bastante negativa e estes recusam-se a identificar-se com a mesma. O seu trabalho é muitas vezes sentido como vergonha. Até as suas famílias parecem não entender as situações difíceis de trabalho que enfrentam diariamente (Tracy & Scott, 2006).

O conflito entre família e trabalho é a principal fonte externa de stress no guarda prisional. O stress em casa pode ser causado por características do trabalho, incluindo trabalho por turnos, papéis duplos no trabalho e em casa, fadiga crónica, cinismo, pessimismo, sarcasmo, reação dramática/stress e exposição a traumas e outros comportamentos perturbadores.

Desta forma, o afastamento e o isolamento em casa são duas mudanças comportamentais comuns entre os guardas prisionais. O motivo pelo qual os guardas prisionais se afastam é porque preferem deixar o trabalho no local de trabalho, em vez de partilhar as experiências do seu dia com os familiares e os amigos (McCarthy, 2012). Além disso, pode ser difícil para um guarda prisional substituir características inatas e adquiridas que são consideradas funcionais e profissionais no local de trabalho, mas não são eficazes em casa ou nas suas vidas pessoais (por exemplo, a comunicação eficaz na instituição é diferente da comunicação efetiva em casa). Essa contradição da família do trabalho é frequentemente chamada de “conflito de dupla função”. Por exemplo, o conflito pode ocorrer em casa quando o stress excessivo no trabalho faz com que um guarda prisional desloque a frustração para

cônjuges e filhos, ordenando os membros da família da mesma maneira que ele ou ela emite comandos aos reclusos (Roseira, 2017).

O stress no local de trabalho pode afetar negativamente os relacionamentos interpessoais e familiares, levar a dificuldades no desenvolvimento da confiança com os outros, pode aumentar a probabilidade de divórcio e pode deixar os guardas prisionais com uma falta de conexão e empatia com o sofrimento humano. Como resultado do stress provocado pela profissão, também podem surgir problemas comportamentais, incluindo raiva com a família e os amigos (Ermida, 2018). Além disso, problemas em casa podem agravar muitos os problemas emocionais e psicológicos tais como depressão, ansiedade e isolamento (Brummel, 2012).

As dimensões exclusivas da função de um guarda prisional levaram os pesquisadores a reconhecer o impacto do ambiente de trabalho prisional no âmbito familiar, que pode se manifestar ainda mais como stress no trabalho e insatisfação no trabalho (Millson, 2000). Dada a tendência regimentada, quase militarista, do trabalho dentro dos muros da prisão, a incongruência e os conflitos entre as áreas do trabalho e família podem ser mais frequentes ou ampliados para os guardas prisionais. De facto, estudos anteriores descobriram que várias dimensões do conflito trabalho-família estão ligadas ao stress e à satisfação no trabalho, bem como ao eventual esgotamento do trabalho (Lambert et al., 2006).

Os guardas prisionais sentem-se incompreendidos e podem tender a isolar-se socialmente por causa disso, pois como dito anteriormente, os seus horários de trabalho também não favorecem o planeamento e a implementação de atividades familiares e sociais. Finalmente, o medo de encontrar um ex-recluso no ambiente civil também pode promover a retirada social dos guardas como dito antes (McCarthy, 2012).

Para estes profissionais, sujeitos a um stress significativo, que internalizam esses discursos, a autoimagem pode se tornar frágil ao longo do tempo com um histórico de auto depreciação. Os ritmos de trabalho fragmentados levam a um afastamento dos ritmos sociais externos, reforçando esse sentimento de marginalização do corpo social, assim como esses profissionais buscam internamente “pertencer a um corpo”.

Por fim, conseguimos compreender que é extremamente difícil conciliar o trabalho de guarda prisional, bem como tudo o que envolve – horários rotativos, funções e stress – com a vida familiar e social. Os guardas prisionais precisam de dois conjuntos de competências interpessoais: uma para o trabalho e outra para o seu lar. As competências para desenvolverem o seu trabalho eficazmente têm a ver com presença e saber comandar, ação rápida, controlo emocional, podem sair pela culatra com sua

família. Seja especialmente cuidadoso com sarcasmo e desprezo. No entanto fora da prisão, o guarda dever ser acessível, paciente e compreensível com a sua família.

4.2. Impacto ao nível da saúde física e psicológica

O stress ocupacional, assim como o *burnout*, são mais comumente associados a determinadas profissões (Lowman, 1997). No campo das correções, recursos significativos no passado foram focalizados em ajudar os reclusos e atender às suas necessidades educacionais e familiares. Parece que foram fornecidos menos recursos ou programas que se concentram no bem-estar dos guardas prisionais e dos seus familiares. Embora em menor grau, o impacto que uma carreira prisional possa ter na vida familiar também foi reconhecido na década de 1980 (Summerlin et al., 2010).

Investigações conduzidas ainda nos anos 90 investigaram a satisfação que os guardas prisionais têm com o seu trabalho e com algum reconhecimento do papel que a organização pode desempenhar na mitigação ou exacerbação do stress vivenciado pelos guardas (Grossi, Keil & Vito, 1996). Embora a satisfação com o trabalho e o stress sejam experiências individuais, a organização na qual um indivíduo trabalha pode influenciar o grau de stress vivido e como o funcionário lida com esse mesmo stress (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, Finn, 1997).

O conceito de stress ocupacional é considerado como o conjunto de processos e respostas fisiológicas, emocionais e comportamentais perante situações que são percebidas e interpretadas pelo sujeito como ameaça ou perigo, quer seja para a sua integridade biológica ou psicológica. Por outras palavras, o stress aparece quando há uma discrepância entre as capacidades do indivíduo e as exigências do seu meio ambiente (Trucco, Valenzuela & Trucco, 1999). Lazarus (1995) enfatiza que a experiência de stress ocupacional ocorre, frequentemente, quando os profissionais sentem que os seus recursos pessoais são fracos para lidar com as exigências da atividade laboral. O stress ocupacional consiste, assim, *“num problema negativo, de carácter percetual, resultante de estratégias inadequadas de combate às fontes de stress, e que traz consequências negativas tanto no plano mental quanto físico”* (Moraes, Kilimnik & Ladeira, 1993, p.146).

Segundo Maslach (1997), o *burnout* é uma reação final que se manifesta como resultado de stressores crónicos do trabalho, caracterizados por três dimensões que são cinismo, ineficácia e exaustão. Isso implica que o *burnout* é caracterizado por vários fatores, não apenas um sintoma,

portanto, um dia difícil no trabalho ou um dia ruim não implica que o indivíduo esteja a sofrer de *burnout*. O *burnout* será inevitável quando ocorrer discrepância entre o tipo de trabalho realizado e o tipo de pessoa que o executa. O fosso crescente entre o indivíduo e as exigências do trabalho torna-se muito grande, levando, eventualmente, ao *burnout* (Maslach & Jackson, 1981).

Os sintomas mais característicos do *burnout* são a exaustão emocional e distanciamento afetivo. Segundo Trigo e colaboradores (2007, p. 225) a exaustão emocional abrange “sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia; aumento da suscetibilidade para doenças, dores de cabeça, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono”. Ainda segundo os mesmos autores, o distanciamento afetivo provoca a sensação de alienação em relação aos outros, sendo a presença destes frequentemente desagradável e não desejada.

Ao nível individual, o stress ocupacional pode ter sérias consequências para os guardas prisionais, para as suas famílias e amigos. Alguns investigadores relataram que os guardas prisionais geralmente sofrem de doenças relacionadas com o stress, como hipertensão, doenças cardíacas, depressão e ansiedade (Finn, 1998). Outros estudos estabeleceram que os guardas prisionais mostram muita raiva em relação à família e aos amigos, agressão, altas taxas de divórcio, perturbação de stress pós-traumático e abuso de drogas, sendo que pelo menos uma parte pode ser atribuída ao stress no trabalho (Johnson et al., 2005; Moon & Maxwell, 2004).

Ao nível físico, o stress pode desencadear o desenvolvimento de uma variedade de sinais e sintomas, como por exemplo; dores de cabeça, dores nos ombros, pescoço e dorso, aumento ou perda de peso, ranger dos dentes e dores nos maxilares, por vezes indigestão, náuseas, impotência, diarreia, falta de ar, palpitações cardíacas e aumento da tensão arterial (Hespanhol, 2005). Ainda segundo o mesmo autor, no que concerne o âmbito comportamental, os guardas prisionais podem desenvolver tiques nervosos, chorar, fadiga crónica, indecisão, perda da eficiência no trabalho, negligência, gastar em demasia, abuso do álcool e tabaco, falar rapidamente, andar sempre apressado para todo o lado e dificuldade em relaxar.

No que concerne às respostas psicológicas ao stress, as investigações sugerem que a exposição ao stress é uma causa raiz de depressão e perturbação de stress pós-traumática (Matteson & Ivancevich, 1987; Pacella, Hruska & Delahanty, 2013; Paterniti, Niedhammer Lang, & Consoli, 2002). Pesquisas sugerem que, quando comparado a outras ocupações e ao público em geral, os guardas prisionais têm maior probabilidade de apresentar problemas de saúde mental (Johnson et al., 2005; Samak, 2003).

Por exemplo, Bierie (2012) constatou que os funcionários que perceberam condições mais severas nas prisões relataram níveis de depressão significativamente mais altos. Também foi demonstrado que os guardas prisionais experimentam taxas mais altas de perturbação de stress pós-traumática quando comparadas a outras ocupações e à população em geral (Denhof & Spinaris, 2013; Spinaris et al., 2012).

Ao nível organizacional, Tewksbury e Higgins (2006) observaram que o stress tem consequências muito prejudiciais nas organizações de justiça criminal. De facto, guardas prisionais com altos níveis de stress têm mais probabilidade de serem menos eficazes e menos satisfeitos com os seus empregos (Tewksbury & Higgins, 2006). Outras consequências prejudiciais do stress relacionado ao trabalho para estes guardas são sintomas de abstinência e atraso (Lambert et al., 2006).

Talvez a consequência organizacional mais importante do stress ocupacional entre os guardas prisionais seja a rotatividade. Hill (2004) estimou que quase 25% dos agentes penitenciários do primeiro ano deixaram o emprego. Da mesma forma, Tewksbury e Higgins (2006) sugeriram que mais de 50% dos guardas prisionais deixam o emprego dentro de 13 meses após a contratação, o que pode estar relacionado ao stress no trabalho. Uma vez que o stress ocupacional tem resultados negativos que podem ser prejudiciais para os funcionários e a instituição correcional, é fundamental explorar e identificar os preditores de stress no trabalho.

Os guardas prisionais trabalham sob condições psicológicas e físicas muito exigentes e são frequentemente expostos a trabalhos inesperados em turnos que podem resultar em perturbações circadianas, perda de sono e aumento da fadiga (Cherniack et al., 2016). Além disso, os profissionais de correção enfrentam ameaças constantes de agressões e distúrbios internos, o que pode ser emocionalmente desgastante devido à hiperatenção e ansiedade. Ademais, sabe-se que as condições de trabalho no ambiente correcional estão associadas a vários tipos de resultados de saúde e desempenho, incluindo resultados imediatos, como exaustão e angústia psicológica, além de resultados mais distantes, como insatisfação no trabalho e diminuição da capacidade para o trabalho (Lee, Henning & Cherniack, 2019).

O impacto negativo da exigência de trabalho correcional no bem-estar dos guardas prisionais pode ser explicado pelo modelo clássico de *burnout*-stress (Dignam, Barrera & West, 1986). As condições adversas de trabalho do trabalho correcional atuam como stressores, causando, deste modo, stress. Estes stressores levam a sintomas de tensão psicofísica, como várias formas de esgotamento psicofísico. Ecoando isso, estudos empíricos sobre guardas prisionais mostraram relações significativas entre excesso de trabalho e stress (Triplett, Mullings & Scarborough, 1996). Além disso, estudos revelaram

que o stress dos guardas prisionais está associado a *burnout* e a sintomas somáticos (Armstrong & Griffin, 2004).

Estes fenómenos também podem ser entendidos dentro das estruturas teóricas do modelo *Job Demands-Resources* (Bakker & Demerouti, 2007). A exposição às condições físicas e psicológicas exigentes de trabalho correcional, com a falta de recursos adequados, pode esgotar os recursos psicológicos dos guardas prisionais para comportamentos de autorregulação socialmente adaptáveis e fisicamente saudáveis. Assim, as exigentes condições de trabalho dos guardas prisionais podem levar à exaustão, o que pode influenciar negativamente comportamentos saudáveis e comportamentos socialmente adaptáveis. Além disso, Wright e Cropanzano (1998) mostraram que aspetos emocionais da exaustão, que se podem manifestar de diferentes formas, como depressão e stress, podem prejudicar o desempenho no trabalho.

Em geral, os impactos negativos das exigentes condições de trabalho e subsequente tensão psicofísica podem ser extensos e derivados. Estudos recentes mostraram várias complicações do stress. Por exemplo, o stress pode contribuir para o aumento do risco de doenças cardiovasculares, enquanto o *burnout*, como resultado da exposição prolongada ao stress, pode estar associado ao comprometimento de recursos psicológicos, como inteligência emocional e autoeficácia, além de perda de apoio social (Lecca et al., 2018). Além disso, foi demonstrado que o *burnout* pode afetar negativamente o bem-estar no trabalho, recursos para lidar com problemas, capacidade de trabalhar e compromisso (Voltmer, Voltmer & Deller, 2018). Assim, pode-se inferir que efeitos adversos específicos sobre a saúde dos trabalhadores em geral (por exemplo, doenças, problemas psicológicos, obesidade etc.) são ainda mais agravados pela saúde da família comprometida (por exemplo, disfunção do casamento, comportamento problemático das crianças) e insatisfação do empregador (por exemplo, devido ao desempenho diminuído, aumento dos custos com saúde). Nas prisões, o stress relacionado ao trabalho pode levar ao aumento das taxas de afastamento, conflito interno e desempenho subótimo dos funcionários, todos os quais podem ter influências adversas recíprocas no ambiente de trabalho (Auerbach, Quick & Pegg, 2003).

4.2.1. Fontes de stress dos guardas prisionais

As fontes de stress representam uma séria ameaça à saúde mental e física dos guardas prisionais. Se não forem geridos adequadamente, o stress aumenta o risco destes profissionais sofrerem

de doenças cardíacas, hipertensão, diabetes e uma série de outras doenças físicas (James & Glaze, 2006). O stress também pesa muito na saúde mental dos guardas e pode levar a sérios problemas psicológicos, distúrbios emocionais e risco elevado de suicídio (Brower, 2013). Os efeitos do stress também se estendem à agência correcional através da redução do desempenho no trabalho, absentismo, rotatividade de funcionários e custos de substituição de novos funcionários.

4.2.1.1. Stressores relacionados com os reclusos

Os guardas prisionais enfrentam vários stressores diretamente ligados aos reclusos que supervisionam. Talvez o mais sério desses stressores envolva a ameaça de violência ou lesão que os reclusos podem representar para os guardas (Konda et al., 2012). A ameaça potencial de lesão para os guardas prisionais é ampliada pelo facto de serem obrigados a lidar com pessoas e condições violentas diariamente (Morgan, 2009). A natureza da ameaça enfrentada é também complexa e variada. Por exemplo, os guardas prisionais podem ser ameaçados por reclusos que criam armas caseiras (NIJ, 2007, citado por Konda et al., 2012). Eles também devem lidar com outras formas de criminalidade e desvio de reclusos, como atividades de gangues, uso de drogas (e outros tipos de contrabando), violência entre reclusos, sexo e manipulação (Camp et al., 2003). Além disso, os guardas prisionais devem fornecer cuidados, guarda e controlo para uma população de reclusos que frequentemente não coopera (Fix, 2001). Os stressores relacionados com estes indivíduos são exacerbados pelo aumento da população prisional e da sobrelotação (Swenson, 2008). Numa investigação recente, os guardas prisionais entrevistados indicaram que a aglomeração levou ao stress, problemas de segurança, aumento da violência e prejuízo no desempenho no trabalho (Martin, Lichtenstein, Jenkot, & Forde, 2012). Além disso, os guardas prisionais nas prisões mais lotadas relataram os mais altos níveis de stress e medo dos reclusos (Martin et al., 2012).

Outra fonte significativa de stress envolve os problemas psicológicos e emocionais dos reclusos que os guardas prisionais supervisionam. Estudos sobre populações carcerárias e prisionais demonstram que mais da metade de todos os reclusos têm problemas de saúde mental (James & Glaze, 2006). Muitos precisam de cuidados psiquiátricos constantes, que incluem medicação psicotrópica e terapia intensiva. A população reclusa também sofre de uma série de problemas de saúde física que requerem tratamento médico (Choate, 2011). As necessidades de saúde física e mental dos reclusos podem

colocar um stress significativo nos guardas prisionais, principalmente entre o tratamento e a equipa médica.

O que permanece inexplorado é se as perceções dos reclusos estão relacionadas com o stress no trabalho dos guardas prisionais. Estes profissionais trabalham diretamente com os reclusos, e as suas perceções podem melhorar ou reduzir a possibilidade de stress ocupacional. Se os guardas veem os reclusos negativamente, eles podem ficar frustrados e tensos ao lidar com eles, e isso, por sua vez, pode levar a níveis mais altos de stress no trabalho. Por outro lado, se um guarda prisional tem uma perceção positiva destes indivíduos, ele pode ter interações mais agradáveis e menos conflituosas com estes, e isso pode resultar em sentimentos mais positivos e menos tensão no trabalho, levando a um menor stress (Misis et al., 2013).

Investigações anteriores examinaram características individuais e demográficas como uma fonte de perceção dos reclusos pelos guardas prisionais. Género, idade, posse e raça foram associados positiva ou negativamente às atitudes dos guardas em relação aos reclusos. De um modo geral, a literatura mostra uma relação entre género e atitudes dos guardas em relação aos reclusos, com resultados variados sobre se os homens geralmente mantêm atitudes mais punitivas (Jurik, 1985; Whitehead, Lindquist & Klofas, 1987; Zupan, 1986).

4.2.2.2. Stressores ocupacionais

Os guardas prisionais devem lidar com uma série de stressores ligados a aspetos inerentes à profissão. Por exemplo, os guardas trabalham num ambiente de trabalho fechado e seguro, com liberdade de movimento limitada e pouca exposição ao ar livre e à luz natural (Brower, 2013). A fisicalidade do trabalho, que inclui o transporte de equipamentos e a exposição prolongada ao caminhar/pisar em pavimento de betão, também causa stress e pode levar a lesões crónicas no pescoço, costas e joelhos. Os comportamentos dos reclusos exigem que os guardas prisionais exibam um alto nível de hipervigilância, estabelecimento de limites e autocontrolo. O constante estado de alerta pode sobrecarregar tanto fisicamente quanto psicologicamente. Além disso, como os polícias, os guardas prisionais têm tabus subculturais em relação ao reconhecimento de uma necessidade de assistência médica ou psicológica, pois essas admissões são percebidas como um sinal de fraqueza.

Os guardas prisionais podem considerar que as suas responsabilidades profissionais são ambíguas ou, às vezes, até contraditórias. Estes devem equilibrar as metas de punição do

encarceramento com as metas de reabilitação. Morgan (2009), na sua investigação, constatou que a ambiguidade e o conflito de papéis colocavam um stress significativo nos guardas prisionais (Morgan, 2009). A meta-análise de Dowden e Tellier (2004) também descobriu que a ambiguidade e o conflito de papéis estavam fortemente ligados ao stress no trabalho. Há ainda pouca pesquisa que examine os stressores específicos associados às correções como profissão. Embora existam semelhanças entre os estabelecimentos correcionais e o policiamento, a aplicação ampla da pesquisa de aplicação da lei ao cenário de correções foi rejeitada por líderes e estudiosos correcionais, que sugerem que a comparação tem o potencial de causar mais mal do que bem (Brower, 2013). As diferenças específicas entre as duas profissões não foram suficientemente articuladas e há necessidade de mais pesquisas nessa área.

4.2.2.3. Stressores organizacionais e administrativos

A própria agência correcional, bem como a forma como a instituição é administrada, serve como uma fonte significativa de stress para os guardas prisionais (Finney et al., 2013). Os stressores organizacionais comuns incluem: treino inadequado, política, designação de turnos, carga de trabalho pesada, longas investigações internas e tomada de decisões sobre ações disciplinares, ações disciplinares excessivas, falta de apoio administrativo e falta de supervisão/liderança (Brower, 2013).

Estudos mostram que as percepções dos guardas prisionais sobre a organização, incluindo apoio, políticas e práticas da agência, podem exercer influência no stress relacionado com o trabalho entre a equipa correcional (Griffin, 2006). Em geral, as percepções negativas dos guardas sobre práticas de gestão, como tomada de decisão e má administração (por exemplo, atribuições de trabalho injustas) podem levar a conflitos com a administração e perturbar a instituição (Morgan, 2009). Da mesma forma, Finney (2013) descobriu que metas e políticas pouco claras e a falta de apoio da organização podem levar ao stress do guarda prisional. Um funcionário que percebe que tem falta de participação na tomada de decisão ou falta de autonomia no trabalho pode experimentar níveis aumentados de stress no trabalho (Lambert et al., 2006). No estudo de Morgan (2009) os guardas prisionais relataram que a administração das correções os ignorava e negava a autonomia de serem eficazes nos seus empregos. Outras fontes administrativas de stress incluem a falta de reconhecimento positivo pelo desempenho no trabalho, más oportunidades de progresso e baixos salários (NIJ, 2005, citado por Brower, 2013).

A falta de confiança entre guardas prisionais e administradores pode ser uma fonte significativa de stress e conduzir ao *burnout* (Browner, 2013). Da mesma forma, Lambert, Hogan, Barton-Bellessa e

Jiang (2012) descobriram que os níveis de *burnout* eram mais baixos quando os trabalhadores confiavam nos seus supervisores. Brower (2013) sugere que a responsabilização e a padronização de cima para baixo são vitais para o desenvolvimento da confiança. Por fim, a responsabilidade pela construção da confiança recai sobre os supervisores e a administração, e não sobre a equipa (Whitener et al., 1998).

Quando os guardas prisionais superam o estigma ocupacional, a disponibilidade de serviços sociais é limitada e geralmente inadequada. É um desafio para as instituições correccionais encontrar prestadores de tratamento confidenciais que estejam equipados para lidar com questões e problemas específicos que os guardas prisionais enfrentam. A dificuldade em identificar serviços apropriados contrasta fortemente com os recursos disponibilizados aos reclusos (Brower, 2013). Esta contradição criou uma perceção entre os guardas prisionais de que existem mais serviços disponíveis para aqueles que cometem crimes do que para os responsáveis por abrigá-los e geri-los. Brower (2013) sugere ainda que esse desequilíbrio incendeia o stress contínuo entre funcionários e administradores.

4.2.2.4. Stressores psicossociais

A última categoria de stressores inclui uma combinação de atributos do guarda prisional ao nível individual e fontes externas (por exemplo, influências sociais) que produzem respostas internalizadas ao stress. Há uma série de atributos relacionados à personalidade que podem produzir stress nos guardas prisionais (Finn, 2000). No entanto, esses atributos são individualizados, pois podem produzir stress para um guarda, mas não para outro. Por exemplo, um guarda prisional pode exibir uma falta de assertividade em possíveis conflitos e outro pode ser excessivamente agressivo. A pesquisa examinou a relação entre fatores pessoais (por exemplo, tempo de trabalho, nível educacional, raça, género) e níveis de stress, mas os resultados foram variados e mais investigações são necessárias (Finn, 2000; Griffin, 2006).

O conflito entre família e trabalho é a principal fonte externa de stress no guarda prisional. O stress em casa pode ser causado por características do trabalho, incluindo trabalho por turnos, papéis duplos no trabalho e em casa, fadiga crónica, pessimismo, sarcasmo e exposição a traumas e outros comportamentos perturbadores. O isolamento em casa é uma mudança comportamental comum entre os guardas prisionais (Brower, 2013). Um motivo pelo qual os guardas prisionais se podem isolar é porque preferem deixar o trabalho no estabelecimento, em vez de partilhar as experiências do dia com familiares e amigos. Além disso, pode ser difícil para um guarda substituir características inatas e

adquiridas que são consideradas funcionais e profissionais no local de trabalho, mas não são eficazes em casa ou nas suas vidas pessoais (por exemplo, a comunicação eficaz na instituição é diferente da comunicação eficaz em casa).

Fonte: Finn (1998, 2000) Tabela 1 – Sumário das categorias dos stressores

Stressores relacionados com os reclusos	Stressores ocupacionais	Stressores organizacionais e administrativos	Stressores psicossociais
Violência/ameaça de lesão	Ambiente de trabalho fechado	Liderança/apoio/pobre/fraco	Individuais: medo, ausência de assertividade
Atividades de gangues	Ambiguidade de papel (reabilitação/castigo)	Políticas e procedimentos injustos	Conflito familiar/laboral: ausência de apoio familiar
Sobrelotação	Fisicalidade do trabalho	Ausência de input na tomada de decisão	Falsas percepções públicas acerca da profissão
Doença mental	Hiper vigilância	Avaliação de desempenho pobre	Escrutínio político/media
Abuso de substâncias	Código de silêncio	Seleção e treino dos empregados inadequados	
Suicídio		Salário/benefícios inadequados	
Outros desvios		Horas extra/trabalhos por turnos obrigatórios	
		Falta de pessoal	
		Recursos/equipamentos inadequados	
		Poucos serviços confidenciais	
		Conflitos com colegas de trabalho/supervisores	

4.3. Prevenção/estratégias para minimizar/lidar com o impacto

O bem-estar do guarda prisional é uma questão importante que todas as organizações correcionais devem abordar (Marzuki & Ishak, 2011). Uma das maiores ameaças ao bem-estar dos guardas prisionais envolve o stress que eles encontram como resultado da sua ocupação. Ao fornecer a gestão diária de instalações correcionais os guardas enfrentam uma grande variedade de stressores que, em muitos casos, são exclusivos da sua profissão (Morgan, 2009).

Os empregadores dão uma série de razões para implementar programas de promoção da saúde. Existe um interesse geral em melhorar a qualidade de vida, diminuir os riscos à saúde e promover o bem-estar geral dos funcionários (Fronstin, 1996). Os programas de gestão de stress e promoção da saúde são especialmente relevantes em estabelecimentos prisionais, uma vez que os guardas prisionais são expostos ao stress fora do alcance da experiência humana usual. Os guardas devem lidar com uma grande variedade de stressores, dentro e fora do seu papel institucional, uma vez que a exposição constante à violência interpessoal, interações negativas ou de confronto e um sentimento de perigo pessoal podem afetar os guardas em bases crónicas (Burke, 1994). Mudanças de turnos que perturbam os padrões normais de sono e a vida social, estilos de gestão autoritários, relacionamentos interpessoais negativos com supervisores, políticas interdepartamentais, falta de planeamento e recursos adequados, falta de oportunidades de promoção e transferência, falta de autonomia no desempenho de tarefas e falta de reconhecimento pelas realizações do trabalho foram descritas como exemplos de stressores organizacionais para indivíduos nesta profissão (Brown & Campbell, 1994; Cooper et al., 1982; Stotland & Pendleton, 1989).

Os guardas prisionais realizam a tarefa operacional de administrar prisões diariamente. Eles têm contato direto com os detidos e são responsáveis pela sua custódia, classificação, rotina diária, medidas de segurança, programa de atividades, proteção e acesso ao mundo exterior. Eles também podem estar envolvidos na determinação de programas educacionais e de reabilitação. Os guardas prisionais têm poder quase absoluto sobre os detidos, que confiam na equipa de funcionários para as suas necessidades básicas e para garantir que os seus direitos sejam respeitados. Os guardas prisionais têm, portanto, um “importante dever de cuidar para garantir que os detidos sejam tratados com respeito à sua dignidade e humanidade o tempo todo” (Coyle, 2002, p. 35).

Na prática, o trabalho dos guardas prisionais varia muito entre prisões, países e contextos. Em alguns lugares, os guardas prisionais raramente entram nas áreas dos reclusos, enquanto em outros

eles “constroem relações positivas com os reclusos e utilizam as suas competências interpessoais, discrição e autoridade para dispersar as tensões sem usar a força” (Liebling, Price & Shefer, 2012, p. 8).

Trabalhar numa prisão é um papel exigente e tem um impacto emocional significativo na equipa. As prisões são ambientes punitivos e frequentemente violentos, com um clima de desesperança, ansiedade, medo e angústia. Os guardas prisionais podem enfrentar um 'risco sempre presente' de agressão e, ao mesmo tempo, precisam de lidar com situações desafiadoras, como autoagressão e tentativas de suicídio. Trabalhar diariamente num ambiente destes tem o seu preço, com efeitos documentados, incluindo “depressão, sensação de isolamento, saúde física debilitada, noites sem dormir, dificuldades para relaxar, 'trazer o trabalho para casa' e dessensibilização emocional, às vezes resultando em álcool e drogas dependência” (Liebling, Price & Shefer, 2012, p. 72).

Embora exista uma quantidade razoável de literatura sobre as fontes e os efeitos do stress nos guardas prisionais, poucos estudos reviram programas de intervenção projetados para tratar os guardas ou procuraram avaliar a eficácia desses programas (Armstrong & Griffin, 2004).

Embora o campo da psicologia policial tenha crescido no último século, a noção de combinar princípios e métodos psicológicos às correções ainda não se concretizou. Não existe um campo da psicologia correcional, como também não existem organizações profissionais estabelecidas para atender às crescentes necessidades psicológicas dessa ocupação especializada. Muitas das associações e sociedades já estabelecidas, relacionadas a correções, concentram-se na criminologia (por exemplo, causas do crime), nos reclusos diretamente, e não no guarda prisional. A American Psychological Association reconheceu oficialmente a psicologia policial como uma especialidade psicológica em 2008 e o Conselho Americano de Psicologia Profissional começou a emitir a Certificação da Diretoria em Psicologia da Polícia e Segurança Pública em 2012. As implicações dessa certificação para a aplicação da lei são significativas e provavelmente sinalizam a evolução de programas educacionais de graduação e doutoramento para esta especialidade. As organizações profissionais já estabelecidas no campo da psicologia policial aplicaram diretrizes e modalidades de melhores práticas da pesquisa psicológica atual ao campo da aplicação da lei. Isso gerou práticas especializadas de tratamento, consulta às agências e treino valioso (NIJ, 2005, citado por Brower, 2013).

Finn (1998) reviu os tipos mais comuns de programas de gestão de stress e bem-estar disponíveis para os guardas prisionais e as suas famílias, bem como algumas das limitações desses programas. O autor observou que muitas academias de treino de guardas prisionais fornecem várias

horas de instrução dedicadas à identificação de possíveis fontes de stress, sintomas e mecanismos de coping, embora a maioria dos treinos pareça ser genérica e não focada especificamente no trabalho correcional. O mesmo pode ser dito do treino em serviço para guardas prisionais. Finn (1998) constatou que a maioria das prisões possui equipas internas especialmente treinadas que respondem após incidentes críticos como tomada de reféns, tumultos, assassinato de um polícia ou suicídio de um recluso. Após esse evento, a equipa interna fornece serviços de aconselhamento e trauma para a equipa correcional. As agências que não possuem equipas internas normalmente contratam organizações externas para fornecer serviços de incidentes críticos. Finn (1998) identificou algumas prisões que possuem unidades internas dedicadas exclusivamente ao tratamento do stress de guardas prisionais como resultado do dia-a-dia da profissão, no entanto, isso é bastante raro. Como resultado, os guardas prisionais que precisam de serviços para lidar com o stress geralmente são chamados de organizações de aconselhamento externas e privadas. O Instituto de Justiça norte americano relatou resultados semelhantes na sua pesquisa nacional com agências correcionais. Finn (1998) concluiu que os principais obstáculos para o estabelecimento de programas eficazes e abrangentes de gestão de stress incluem o fracasso dos administradores em reconhecer a necessidade de serviços para lidar com o stress, a falta de evidências empíricas indicando os seus benefícios ou eficácia e a falta de financiamento para apoiar esses programas.

Mais recentemente, várias organizações de liderança em correções publicaram guias de “melhores práticas” para lidar com o stress do guarda prisional, embora esses guias não sejam baseados em evidências empíricas. Em 2000, o NIJ publicou o *Addressing Correctional Officer Stress* (Finn, 2000), que apresenta sete estudos de caso de programas de gestão de stress replicáveis e bem estabelecidos. O guia do NIJ descreve várias chaves para a implementação bem-sucedida do programa, incluindo:

- Nomear uma equipa qualificada e dedicada que possa suportar as pressões de ajudar outras pessoas que vivenciam stress;
- Obter a participação dos principais administradores, dirigentes sindicais e oficiais de linha;
- Manter a confidencialidade;
- Fornecer uma variedade de serviços, não apenas interrogatórios críticos sobre incidentes;
- Treinar supervisores para identificar e encaminhar guardas prisionais que possam estar a experienciar sintomas de stress;
- Envolver os membros da família como clientes e apoiantes;
- Avaliar a eficácia do programa e incluir a análise de custo-benefício;

- Mudar a própria organização correcional de maneira a reduzir o stress do guarda prisional (Finn, 2000).

A publicação do NIJ (2000, citado por Brower, 2013) também sugere várias maneiras de reduzir as causas organizacionais do stress, incluindo tornar as horas extras voluntárias, melhorar o cronograma de turnos e mostrar sensibilidade ao trabalho das unidades correcionais de alto stress. A *American Correctional Association* (ACA) publicou um guia em 2005 chamado *Stressed out*. Este guia destaca técnicas que gerentes e supervisores podem empregar para reduzir o stress da equipa, como:

- Enfatizar a comunicação positiva e ascendente;
- Permanecer acessível;
- Evitar supor que as coisas estão a funcionar sem problemas se não houver reclamações;
- Ser pró-ativo;
- Alternar as atribuições de trabalho com frequência;
- Promover o trabalho em equipa;
- Nunca disciplinar um subordinado na frente dos outros;
- Reconhecer e recompensar o desempenho no trabalho acima da média;
- Iniciar intervenção eficaz quando confrontado com um funcionário com *burnout*;
- Fornecer recomendações básicas de autoajuda para funcionários com sintomas de *burnout* (Cornelius, 2005).

Outros estudos identificaram fatores relacionados à implementação bem-sucedida de programas correcionais de bem-estar, incluindo o amplo marketing da iniciativa e esforços conjuntos para superar as atitudes tradicionais do “machismo” em relação à necessidade de ajuda como sinal de fraqueza (Brodsky, 1982; Ratner, 1985; Van Fleet, 1992). Keenan e Malach-Pines (2007) investigaram mais de 300 guardas prisionais israelenses e pediram que identificassem fatores relacionados ao trabalho que reduziriam o seu stress. Os guardas prisionais relataram: melhorar a atitude dos superiores; aumentar os salários; reduzir as cargas de trabalho; melhorar a imagem pública; aumentar a coesão social; melhorar o processo de promoção; melhorar a aptidão física; colocar o pessoal da prisão perto das suas casas; aumentar o apoio social; e fornecer programas de gestão de stress (Keinan & Malach-Pines, 2007).

Outras recomendações gerais sobre formas de reduzir o stress dos guardas prisionais incluem abordar questões de pessoal, fornecer treino adequado, bem como supervisor e suporte social

adequados, melhorar as instalações (incluindo instalações de condicionamento físico), seguir procedimentos operacionais adequados, implementar treino e utilizar equipamentos de proteção adequados para proteger os guardas prisionais de reclusos violentos (Brough & Williams, 2007; Nabeel et al., 2007; Owen 2006). Lambert (2004) descobriu que os administradores correccionais devem observar o ambiente de trabalho para melhorar a satisfação no trabalho da equipa correccional e devem procurar reduzir a ambiguidade da função e definir claramente as responsabilidades da equipa. Brower (2013) acrescentou que as agências correccionais devem ter padrões rigorosos e treino para posições de liderança na organização. Além disso, os líderes das agências devem equilibrar as suas responsabilidades disciplinares com feedback positivo, incentivos e recompensas por desempenho exemplar. Além disso, os guardas prisionais devem ter voz na determinação de incentivos ou recompensas pelo melhor desempenho (Nabeel et al., 2007; Owen 2006).

De forma a concluir este tópico, é crucial compreender que quando os guardas prisionais não têm os recursos necessários para realizar o seu trabalho de maneira otimizada (por exemplo, falta de pessoal, falta de equipamento ou inadequado), quase metade experimenta altos níveis de stress (Summerlin et al., 2010). Nas últimas três décadas, muitas pesquisas examinaram os fatores que contribuem para o stress no trabalho, percebendo a importância de analisar criticamente os stressores organizacionais, com o objetivo de contribuir para a criação de ambientes e trabalhadores mais saudáveis. As características individuais podem moderar os efeitos do stress no trabalho, mas, no entanto, raramente são úteis contra stressores organizacionais persistentes ou excessivos (Finney et al., 2013).

Assim, torna-se imperativo investir não apenas no nível individual, mas também no contexto da estrutura organizacional, utilizando uma perspetiva psicossocial para entender as dificuldades e propor estratégias de mudança que visem melhorar as condições de trabalho. Importa ressaltar que, no mundo prisional, a visão do guarda prisional sobre a dinâmica do ambiente prisional é apenas uma das perceções possíveis entre os diferentes atores envolvidos no quotidiano da prisão. Outras perspetivas podem ser consideradas na elaboração de projetos, programas ou políticas públicas (Bezerra, Assis & Constantino, 2016).

5. Considerações finais

Depois de apresentados estudos relevantes sobre as temáticas em análise, depreende-se da existência de evidências empíricas que apoiem a ideia de que os indivíduos que trabalham nas profissões de emergência e segurança, como polícias, bombeiros, paramédicos, membros das forças armadas e guardas prisionais, correm um maior risco de experienciar stress relacionado com o trabalho (Crawley, 2004; Iversen et al., 2008.)

O objetivo da dissertação era apresentar a profissão do guarda prisional, considerando as suas vivências e o impacto que a profissão tem nestes funcionários. Assim, os resultados de algumas investigações indicaram que os guardas prisionais experienciam níveis particularmente altos de stressores relacionados com o trabalho, o que pode prejudicar o seu bem-estar e desempenho no trabalho (Crawley, 2004). Uma revisão da literatura destaca uma gama de condições de trabalho consideradas particularmente stressantes nesse setor, que incluem riscos organizacionais, como altas exigências; carga de trabalho pesada; pressões de tempo; falta de contribuição na tomada de decisão, falta de recursos e recompensas; ausência de feedback; falta de variedade; treino de baixa qualidade; estrutura organizacional e clima desafiadores; mau ambiente físico de trabalho, bem como características do trabalho mais específicas ao ambiente de trabalho, como elevadas exigências emocionais e agressões e ameaças dos reclusos (Bourbonnais et al., 2007; Deguchi et al., 2013).

Estudos também destacaram dificuldades interpessoais, como práticas de gestão burocráticas e pouco favoráveis, falta de apoio dos supervisores e relações de trabalho de baixa qualidade, como fontes particularmente importantes de stress para os guardas prisionais (Lancefield, Lennings & Thomson, 1997). Existe ainda evidência empírica de que as pessoas que trabalham em estabelecimentos prisionais correm um risco acima da média de assédio moral de colegas de trabalho e supervisores, o que tem sido associado a uma série de resultados negativos, como sofrimento psicológico, *burnout* e baixa devido a doença (Bourbonnais et al., 2007; Kunst, 2011).

A exposição a condições stressantes de trabalho pode ter um impacto negativo sobre os funcionários. Os guardas prisionais parecem superar o risco considerável de problemas físicos de saúde, sofrimento psicológico e perturbação de stress pós-traumático (Finney et al., 2013; Harvey, 2014). Como funcionários de serviços humanos, bem como trabalhadores dos serviços de emergência e segurança, pode-se argumentar que os guardas prisionais podem estar em risco particular de esgotamento. Além disso, o impacto negativo dos ambientes de trabalho correcionais no equilíbrio entre vida profissional e qualidade de vida foi destacado em investigações (Moon & Maxwell, 2004). Há também evidências de

que o stress vivenciado pelos guardas pode reduzir a sua satisfação no trabalho e compromisso, o que, por sua vez, prediz intenções de rotatividade (Crawley, 2004; Lambert & Hogan, 2009).

A limitação da presente dissertação foi a escassez de estudos portugueses sobre a profissão de guarda prisional e o seu impacto na vida destes funcionários. Existem ainda poucos estudos que focalizam o desenvolvimento de estratégias de gestão de stress juntos dos guardas prisionais.

Deste modo, investigações futuras devem tentar colmatar esta lacuna, procedendo ao desenvolvimento de programas e estratégias para ajudar estes profissionais a lidar com o impacto negativo desta profissão. Será ainda interessante recolher, junto dos estabelecimentos prisionais, impressões sobre o que os guardas prisionais consideram ser fundamental para manter o bem-estar físico e emocional evitando, deste modo, situações de stress ou até mesmo *burnout*.

6. Referências bibliográficas

- Abrunhosa, R., & Vieira, S. (2005). Atitudes face aos reclusos em guardas prisionais: implicações para a formação do pessoal penitenciário. *Temas Penitenciários, III*, 23-28, DGSP.
- Armstrong, G. S., & Griffin, M. L. (2004). Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. *J. Crim. Justice, 32*, 577–592.
- Arnold, H. (2005). The effects of prison work' in Liebling A and Maruna S (eds) *The effects of imprisonment* Cullompton: Willan Publishing: 391-420.
- Atabong, J. (2007). *Opening new doors: Pastoral work in the prison*. Douala, Cameroon: Wacha Business.
- Auerbach, S. M., Quick, B. G., & Pegg, P. O. (2003). General Job stress and job-specific stress in juvenile correctional officers. *J. Crim. Justice, 31*, 25–36.
- Badgett, K. (2016). *Correctional Officer Professional Orientations toward Prisoners, Pluralistic Ignorance, and Barriers to Resolution* (Doctoral dissertation).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *J. Manag. Psychol, 22*, 309–328.
- Barcinski, M., Cúnico, S. D., & Brasil, M. V. (2017). The Meanings of Re-Socialization to Correctional Officers in a Women's Prison: Between Care and Control. *Trends in Psychology, 25*(3), 1257-1269.
- Bernard, T. J., & Engel, R.S. (2002). *Conceptualizing criminal justice theory, in Criminological theories: Bringing the past to the future*. S. Cote. London: Sage.
- Bezerra, C. D. M., Assis, S. G. D., & Constantino, P. (2016). Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários: uma revisão da literatura. *Ciência & Saúde Coletiva, 21*, 2135-2146.
- Bierie, D. M. (2012). The impact of prison conditions on staff well-being. *International journal of offender therapy and comparative criminology, 56*(1), 81–95.
- Blau, G.R., S.C. Light and M. Chamlin. (1986). *Individual and Contextual Effects on Stress and Job Satisfaction, a Study of Prison Staff*. Work and Occupations, vol. 13, No 1, p. 131-156.
- Bourbonnais, R., Malenfant, R., Vezina, M., Jauvin, N., & Brisson, I. (2007). Work characteristics and health of correctional officers. *Review of Epidemiol Sante Publique, 53*, 127–142.
- Brough, P., & Williams, J. (2007). Managing Occupational Stress in a High-Risk Industry. *Criminal Justice and Behavior, 34*(4), 555-567.
- Brower, J. (2013). *Review and Input of Correctional Officer Wellness & Safety Literature Review*. OJP Diagnostic Center. Office of Justice Programs.

- Bruhn, A., Nylander, P. Å., & Lindberg, O. (2010). The prison officer's dilemma: Professional representations among Swedish prison officers. *Les Dossiers des sciences de l'éducation*, 23(1), 77-93.
- Brummel, J. (2012). *Environmental stress in the correctional workplace*.
- Camp, S. D., Gaes, G., Langan, N. P., & Saylor, W.G. (2003). The influence of prisons on inmate misconduct: A multilevel investigation. *Justice Quarterly*, 20(3), 503-533.
- Cantisano, G. T., & Domínguez, J. M. (2005). El síndrome de burnout y sus efectos en la salud: El papel de la ruptura de contrato psicológico en una muestra de funcionarios de prisiones españolas. *Revista Mexicana de Psicología*, 22(2), 481-490.
- Chauvenet, A., Orlic, F., & Benguigui, G. (1994). *Le Monde des surveillants de prison*. Paris: PUF.
- Cherniack, M., Dussetschleger, J., Dugan, A., Farr, D., Namazi, S., El Ghaziri, M., & Henning, R. (2016). Participatory action research in corrections: The HITEC 2 program. *Appl. Ergon*, 53, 169–180.
- Choate, D. (2011). *Alert on STDs. Phoenix: Center for Violence Prevention and Community Safety*. Arizona State University.
- Cohen, S. (1979). 'The Punitive City' in Muncie, J., McLaughlin, E. and Langan, M. (eds.) *Criminological Perspectives*. London: Sage.
- Cornelius, G. F. (2005). *Stressed Out: Strategies for Living and Working in Corrections*. 2nd Ed. Alexandria, VA: American Correctional Association.
- Costa, D. D. D. (2014). *Presos sem serem presos: representações sociais sobre a profissão e a vida prisional em guardas prisionais* (Doctoral dissertation).
- Costa, V., Monteiro, S., Esgalhado, G., Pereira, H. (2017). Investigação psicológica em contexto prisional português: uma revisão sistemática da literatura e desafios futuros para a investigação. *Revista Psicologia*, 31, 1, 49-58.
- Cowlishaw, S., Evans, L., & McLennan, J. (2010). Work-family conflict and crossover in volunteer emergency services workers. *Work & Stress*, 24, 342-358.
- Coyle, A. (2002). *Managing prisons in a time of change*. International Centre for Prison Studies.
- Crawley, E. (2004). Emotion and performance: prison officers and the presentation of self in prisons. *Punishment and Society*, 6 (4), 411-427.
- Crawley, E., & Crawley, P. (2012). Understanding prison officers: Culture, cohesion and conflicts. In J. Bennett, B. Crewe, & A. Wahidin (Eds.) *Understanding Prison Staff*. (134-150). New York, NY: Routledge.
- Crewe, B., Bennett, J., & Wahidin, A. (2012). *Understanding Prison Staff*. (Ed.). New York, NY: Routledge.

- Crewe, B., Liebling, A., & Hulley, S. (2015). Heavy-light, absent-present: rethinking the “weight” of imprisonment. *British Journal of Sociology*, *65*(3), 387-410.
- Cullen, F., Lutze, F., Link, B., & Wolfe, N. (1989). The correctional orientation of prison guards: do officers support rehabilitation? *Federal Probation*, *53*, 33-42.
- Cunha, M. P. (1994). *Malhas que a Reclusão Tece. Questões de identidade numa prisão feminina*. Lisboa: CEJ.
- Da Costa, D. D. (2014). *Presos sem serem presos: representações sociais sobre a profissão e a vida prisional em Guardas Prisionais*. Tese de Mestrado, Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho.
- Deguchi, Y., Inoue, K., Muramatsu, T., Iwasaki, S., Yamauchi, T., Nakao, T., & Kiriike, N. (2013). Relationships between occupational stress and depressive symptoms among prison officers in Japan. *Osaka City Medical Journal*, *59*, 2, 91-98.
- Denhof, M. D., & Spinaris, C. G. (2013). Depression, PTSD, and comorbidity in United States corrections professionals: Prevalence and impact on health and functioning. *Desert Waters Correctional Outreach*.
- Dial, K. C., & Johnson, W. W. (2008). Working within the walls: the effect of care from coworkers on correctional employees. *Professional Issues in Criminal Justice*, *3* (2), 17-32.
- Dignam, J., Barrera, M., & West, S. (1986). Occupational stress, social support, and burnout among correctional officers. *American Journal of Community Psychology*, *14*, 177-193.
- Dowden, C., & Tellier, C. (2004). Predicting Work-Related Stress in Correctional Officers: A Meta-Analysis. *Journal of Criminal Justice*, *32*(1), 31-47.
- Ermida, R. M. C. (2018). *Percurso dos reclusos em contexto prisional: processos identitários e reinserção social-um estudo de caso* (Doctoral dissertation).
- Farkas, M. (1999). Correctional officer attitudes toward inmates and working with inmates in a “get tough” era. *Journal of Criminal Justice*, *27*, 495-506.
- Ferdik, F. V., & Hills, P. (2017). Analyzing further predictors of correctional officer professional orientations: the role of turnover intentions. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 1-26.
- Finn, P. (1998). Correctional Officer Stress: A Cause for Concern and Additional Help. *Federal Probation*, *62*(2), 65 - 74.
- Finn, P. (2000). *Addressing Correctional Officer Stress: Programs and Strategies. Issues and Practices*. Washington, DC, National Institute of Justice.

- Finney, C., & Bonato, S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC Health, 13*, 1-13.
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C.S. (2013). Organizational Stressors Associated with Job Stress and Burnout in Correctional Officers: A Systematic Review. *BMC Public Health, 13(1)*, 82-94.
- Fix, C. (2001). Critical Incident Stress Management Program: Responding to the Needs of Correctional Staff in Pennsylvania. *Corrections Today, 63(6)*, 94.
- Fronstin, P. (1996). Health promotion and disease prevention: A look at demand management programs. *EBRI Issue Brief, (177)*, 1-14.
- Goffman, E. (2005). *Manicômios, Prisões e Conventos*. São Paulo: Perspectiva.
- Gonçalves, R. A., & Vieira, S. (2005). Atitudes face aos reclusos em guardas prisionais: implicações para a formação do pessoal penitenciário. *Temas Penitenciários, III, 1 e 2*, 23-28.
- Griffin, M. L. (2006). Gender and Stress: A Comparative Assessment of Sources of Stress among Correctional Officers. *Journal of Contemporary Criminal Justice, 22(1)*, 5-25.
- Grossi, E. L., Keil, T. J., & Vito, G.F. (1996). Surviving the joint: Mitigating factors or correctional officer stress. *Journal of Crime and Justice, 14 (2)*, 103-120.
- Hernández-Martín, L., Fernández-Calvo, B., Ramos, F., & Contador, I. (2006). El síndrome de burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 6(3)*, 599-611.
- Hespanhol, A. (2005). Burnout e stress ocupacional. *Revista Portuguesa de Psicossomática, 7 (1)*, 153-162.
- Hill, G. (1996). *Basic training: Material for correctional workers*. Cameroon: ISPAC.
- Jacobs, J. B. (1978). What prison guards think: A profile of the Illinois Force. *National Council on Crime and Delinquency, 24(2)*, 185-196.
- Iversen, A. C., Fear, N. T., Ehlers, A., Hughes, J. H., Hull, L., Earnshaw, M. & Hotopf, M. (2008). Risk factors for post-traumatic stress disorder among UK Armed Forces personnel. *Psychological Medicine, 38(04)*, 511-522.
- James, D., & Glaze, L.E. (2006). *Mental Health Problems of Prison and Jail Inmates*. Washington, DC: Bureau of Justice Statistics.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology, 20(2)*, 178- 187.

- Jurik, N. (1985). Individual and organizational determinants of correctional officers attitudes towards inmates. *Criminology*, 23, 523-539.
- Keenan, G., & Malach-Pines, A. (2007). Stress and Burnout among Prison Personnel: Sources, Outcomes, and Intervention Strategies. *Criminal Justice and Behavior*, 34(3), 380-398.
- Konda, S., Reichard, A., & Tiesman, H. (2012). Occupational Injuries among U.S. Correctional Officers, 1999-2008. *Journal of Safety Research*, 43, 181-186.
- Kunst, M. J. J. (2011). Working in prisons: A critical review of stress in the occupation of correctional officers. In J. Langan-Fox & C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of Stress in the Occupations* (pp.241-283) Edward Elgar Publishing, Northampton.
- Lambert, E. G., Hogan, N.L., & Allen, R. (2006). Correlates of Corrections Officer Job Stress: The Impact of Organizational Structure. *American Journal of Criminal Justice*, 30(2), 227 - 246.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Altheimer, I. (2010). An exploratory examination of the consequences of burnout in terms of life satisfaction, turnover intent, and absenteeism among private correctional staff. *The Prison J*, 90 (1), 94–114.
- Lancefield, K., Lennings, C. J., & Thomson, D. (1997). Management style and its effect on prison officers' stress. *International Journal of Stress Management*, 4, 3, 205- 219.
- Lazarus, R. S. (1995). Psychological stress in the workplace. In R. Crandall & P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A handbook*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Lecca, L., Campagna, M., Portoghese, I., Galletta, M., Mucci, N., Meloni, M., & Cocco, P. (2018). Work Related Stress, Well-Being and Cardiovascular Risk among Flight Logistic Workers: An Observational Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 15, 1952.
- Lee, J., Henning, R., & Cherniack, M. (2019). Correction workers' burnout and outcomes: a Bayesian network approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1-14.
- Liebling, A. (2004). The late modern prison and the question of values. *Current issues in criminal justice*, 16, 202-219.
- Liebling, A., & Arnold, H. (2004). *Prisons and their moral performance: a study of values, quality and prison life*. Oxford: Oxford University Press.
- Liebling, A., Price, D., & Shefer, G. (2012). *The prison officers*. Routledge.
- Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.

- Lopes, F. M. (1998). *As nossas prisões II: Relatório Especial do Provedor da Justiça à Assembleia da República*. Lisboa: Provedoria da Justiça.
- Lourenço, L. C. (2010). Batendo a tranca: Impactos do encarceramento em agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte. *Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, 3(10), 11-31.
- Martin, J. L., Lichtenstein, B., Jenkot, R., & Forde, D. (2012). "They Can Take Us over Any Time They Want": Correctional Officers' Responses to Prison Crowding. *Prison Journal*, 92(1), 88-105.
- Marzuki, N. A. & Ishak, A.K. (2011). Towards Healthy Organisation in Correctional Setting: Correctional Officers' Wellness, Occupational Stress and Personality. *International Journal of Social Sciences And Humanity Studies*, 3(2), 355-365.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-111.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Matetoo, J. M. (2012). *The professional role of the correctional officer in the rehabilitation of offenders* (Doctoral dissertation, University of South Africa).
- Mateus, M. H. F. (2015). *Mudanças em contexto prisional: o olhar dos guardas prisionais do Estabelecimento Prisional do Linhó* (Doctoral dissertation).
- McCraty, R., Atkinson, M., Lipsenthal, L., & Arguelles, L. (2009). New hope for correctional officers: an innovative program for reducing stress and health risks. *Appl Psychophysiol Biofeedback*, 34(4), 251–272.
- McCarthy, W. D. (2012). *Causes of correctional officer stress and its consequences*. Proquest, Umi Dissertation.
- Milligan-Saville, S., Paterson, H. M., Harkness, E. L., Marsh, A. M., Dobson, M., Kemp, R. I., Bryant, R. A., & Harvey, S. B. (2017). The amplification of common somatic symptoms by post-traumatic stress disorder in firefighters. *Journal of Traumatic Stress*, 30, 142-148.
- Misis, M., Kim, B., Cheeseman, K., Hogan, N. L., & Lambert, E. G. (2013). The impact of correctional officer perceptions of inmates on job stress. *Sage Open*, 1-13.
- Mistry, E. (2017). *Correctional Officers' Through the Looking Glass": Understanding Perceptions and their Impact on Personal and Professional Identity*.
- Moon, B., & Maxwell, S. R. (2004). The sources and consequences of corrections officers' stress: A South Korean example. *Journal of Criminal Justice*, 32, 359–370.

- Moraes, L. F. R., Kilimnik, Z. M. & Ladeira, M. B. (1993). A problemática do stressocupacional: Revisão baseada em pesquisas brasileiras. *Análise & Conjuntura*, 8(2-3), 145-153.
- Moreira, J. J. (1994). *Vidas encarceradas: estudo sociológico de uma prisão masculina*. Gabinete de Estudos Jurídico-Sociais do Centro de Estudos Judiciários.
- Moreira, C. D. (2016). *Guarda Prisional: força de segurança ou agente ressocializador*. Tese de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.
- Morgan, R. (2002). Imprisonment' in Maguire M, Morgan R and Reiner R (eds) *The Oxford Handbook of Criminology* Oxford: Oxford University Press.
- Morgan, W. (2009). Correctional Officer Stress: A Review of the Literature 1977-2007. *American Jails*, 23(2), 33-34, 36-43.
- Morodi, L. R. (2001). *The Constitutional rights of prisoners within the South African criminal justice system*. Department of Criminology. University Of South Africa.
- Nabeel, I., Baker, B. A., McGrail, M. P., Jr., & Flottemesch, T. J. (2007). Correlation between physical activity, fitness, and musculoskeletal injuries in police officers. *Minnesota Medicine*, 90(9), 40–43.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Nisa, A., Castro, D., Passos, T., Carvalho, H. (2018). A educação de pares em contexto prisional: representações de reclusos acerca do seu potencial de capacitação e empoderamento. *Revista de Sociologia Configurações*, 21, 10-27.
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100, 522-536.
- Pacella, M. L., Hruska, B., & Delahanty, D. L. (2013). The physical health consequences of PTSD and PTSD symptoms: a meta-analytic review. *Journal of Anxiety Disorders*, 27(1), 33–46.
- Paterniti, S., Niedhammer, I., Lang, T., Consoli, S. M. (2002). Psychosocial factors at work, personality traits and depressive symptoms. Longitudinal results from the GAZEL Study. *British Journal of Psychiatry*, 181,111–117.
- Pereira, J. C. (2011). *Ser Guarda Prisional. O informal na formação das identidades profissionais dos guardas prisionais*. Tese de Mestrado em Educação e Formação de Adultos, FPCEUP.
- Pryor, S. (2001). *The Responsible Prisoner: An exploration of the extent to which imprisonment removes responsibility unnecessarily and an invitation to change*.

- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D., & Hurell, J. J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Roseira, A. P. (2014). Do carcereiro ao guarda prisional: (re) configurações sociais de uma profissão. *Configurações, 13*, 1-10.
- Roseira, A. P. (2014). O estigma na vida pessoal do guarda prisional. *Configurações, 20*, 93-108.
- Ross, J. I. (2011). Challenges on reporting on corrections: an exploratory study derived from interviews with American reporters. *Corrections Compendium, 7-13*.
- Samak, Q. (2003). Correctional officers of CSC and their working conditions: A questionnaire-based study. *Ottawa, Ontario, Canada: Prevention Group, Labour Relations Department, Correctional Service of Canada*.
- Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: a literature review. *International Journal of Stress Management, 7, 1*, 19-48.
- Santos, B. S., & Gomes, C. (2003). *A Reinserção Social dos Reclusos. Um contributo para o debate sobre a reforma do sistema prisional*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Observatório Permanente da Justiça Portuguesa.
- Santos, M. J. (1999). *A Sombra e a Luz. As prisões do Liberalismo*. Porto: Afrontamento.
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management, 37*, 861-886.
- Shreffler, K., Meadows, M. P., & Davis, K. D. (2011). Firefighting and fathering: Work-family conflict, parenting stress, and satisfaction with parenting and child behavior. *Fathering, 9*, 169-188.
- Spinaris, C. G., Denhof, M. D., & Kellaway, J. A. (2012). *Posttraumatic stress disorder in United States corrections professionals: Prevalence and impact on health and functioning*. Florence, CO: Desert Waters Correctional Outreach.
- Steiner, B., & Wooldredge, J. (2015). Individual and environmental sources of work stress among prison officers. *International Association for Correctional and Forensic Psychology, 42, 8*, 800-818.
- Stotland, E., & Pendleton, M. (1989). Workload, stress, and strain among police officers. *Behavioral Medicine, 15(1)*, 5-17.
- Summerlin, Z., Oehme, K., Stern, N., & Valentine, C. (2010). Disparate levels of stress in police and correctional officers: preliminary evidence from a pilot study on domestic violence. *J Hum Behav Soc Environ, 20*, 762-777.

- Swenson, D. (2008). Shift Work and Correctional Officers: Effects and Strategies for Adjustment. *Journal of Correctional Health Care, 14*(4), 299-310.
- Tewksbury, R., & Higgins, G. E. (2006). Prison staff and work stress: The role of organizational and emotional influences. *American Journal of criminal justice, 30*(2), 247-266.
- Toch, H. (1981). Forward. In Lombardo, L. *Guards imprisoned: Correctional officers at work*. New York: Elsevier.
- Tracy, S. (2004). The construction of correctional officers: Layers of emotionality behind bars. *Qualitative Inquiry, 10*(4), 509-533.
- Tracy, S. J., & Scott, C. (2006). Sexuality, masculinity, and taint management among firefighters and correctional officers: Getting down and dirty with “America's heroes” and the “scum of law enforcement”. *Management Communication Quarterly, 20*(1), 6-38.
- Trouson, J. S., & Pfeifer, J. (2017). Corrections officer wellbeing: training challenges and opportunities. *The New Zealand Corrections Journal, 5, 1, 22-28*.
- Trucco, M. B., Valenzuela, P. A. & Trucco, D. H. (1999). Estrés ocupacional en personal de salud. *Revista Médica de Chile, 127*(12).
- Valente, M. M. (2008). *Natureza Jurídica do Corpo do Guarda Prisional*. UAL.
- Vaz, M. J. (1998). *Crime e Sociedade. Portugal na segunda metade do séc. XIX*. Oeiras: Celta Editora.
- Vickovic, S. G. (2015). *Correctional Officer Job Stress The Influence of Perceived Occupational Prestige*. Arizona State University.
- Voltmer, J. B., Voltmer, E., & Deller, J. (2018). Differences of Four Work-Related Behavior and Experience Patterns in Work Ability and Other Work-Related Perceptions in a Finance Company. *Int. J. Environ. Res. Public Health, 15*, 1521.
- Whitener, E., Brodt, S., Korsgaard, M.A., & Werner, J. (1998). Managers as Initiators of Trust: An Exchange Relationship Framework for Understanding Managerial Trustworthy Behavior. *Academy of Management Review, 23*, 513-530.
- World Health Organization. (2007). *In Health in prisons: A WHO guide to the essentials in prison health*. Edited by Moller L, Stover H, Jurgens R, Gartherer A, Nikogosian H. Copenhagen, Denmark: World Health Organization.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *J. Appl. Psychol, 83*, 486–493.

Zupan, L. (1986). Gender related differences in correctional officers' perceptions and attitudes. *Journal of Criminal Justice*, 14, 349–361.

Legislação:

Lei 115/2009, 12 de outubro, Código da Execução das Penas e Medidas Privativas da Liberdade.

Decreto-Lei nº174/93 de 12 de maio, DR – I Série – Estatuto Profissional da Carreira do CGP e Quadro de Pessoal.

Decreto-Lei nº3/2014 de 3 de janeiro, DR, Estatuto do Corpo do Guarda Prisional.

Portaria nº516/2007 de 30 de abril de 2007, DR, I Série – Estrutura Nuclear da Direção-Geral dos Serviços Prisionais.

Regulamento de Horário de trabalho do Corpo da Guarda Prisional.