



CATOLICA
—
FACULDADE DE
EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA
PORTO

RISCO PERCEBIDO E SAÚDE MENTAL EM GUARDAS PRISIONAIS PORTUGUESES: UM ESTUDO QUALITATIVO EXPLORATÓRIO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre
em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

David Carvalho Oliveira

Porto, junho de 2026



CATO'LICA
FACULDADE DE
EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA
PORTO

RISCO PERCEBIDO E SAÚDE MENTAL EM GUARDAS PRISIONAIS PORTUGUESES: UM ESTUDO QUALITATIVO EXPLORATÓRIO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre
em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

David Carvalho Oliveira

Trabalho efetuado sob a orientação da
Dra. Adélia Monarca

Porto, junho de 2026

Declaração sobre o uso de ferramentas de inteligência artificial

Foram utilizadas ferramentas de inteligência artificial generativa, nomeadamente *ChatGPT*, da *OpenAI*, e *Gemini*, da *Google*, como apoio auxiliar em algumas fases da elaboração desta dissertação. A sua utilização teve como finalidade apoiar a organização de ideias, a revisão linguística, a melhoria da clareza, concisão e coesão textual, bem como a identificação exploratória de literatura, posteriormente verificada pelo autor através das fontes originais. Estas ferramentas não substituíram a análise dos dados, a codificação das entrevistas, a interpretação dos resultados, a seleção final das referências ou a tomada de decisões científicas e metodológicas.

Resumo

O trabalho dos guardas prisionais decorre em contextos marcados por elevada exigência psicológica, imprevisibilidade e exposição a situações potencialmente ameaçadoras. A presente dissertação apresenta um estudo qualitativo exploratório com o objetivo de compreender de que forma a perceção de risco ocupacional se relaciona com o bem-estar psicológico de guardas prisionais portugueses. Partindo do paradigma psicométrico da perceção de risco, do modelo transacional de *stress* e do Modelo de Exigências e Recursos do Trabalho, o estudo valoriza a experiência subjetiva dos profissionais, considerando fatores como ameaça percebida, controlo, recursos disponíveis, suporte social e cultura institucional. A recolha de dados foi realizada através de entrevistas semiestruturadas individuais a guardas prisionais com pelo menos um ano de experiência, sendo os dados analisados por análise temática. Os resultados indicam que o risco é vivido como uma presença permanente no quotidiano laboral, associada à imprevisibilidade dos reclusos, à escassez de recursos, à perceção de baixo controlo e à insuficiência de apoio institucional. Esta perceção relaciona-se com desgaste emocional, hipervigilância e dificuldades em desligar do trabalho, estendendo-se, em alguns casos, à vida pessoal e familiar.

Palavras-chave: Guardas prisionais; *stress* ocupacional; risco percebido; saúde mental; estabelecimentos prisionais

Abstract

Correctional officers work in contexts marked by high psychological demands, unpredictability, and exposure to potentially threatening situations. This dissertation presents a qualitative and exploratory study aimed at understanding how occupational risk perception is related to the psychological well-being of Portuguese correctional officers. Drawing on the psychometric paradigm of risk perception, the transactional model of *stress*, and the *Job Demands-Resources Model*, the study focuses on professionals' subjective experiences, considering factors such as perceived threat, control, available resources, social support, and institutional culture. Data were collected through individual semi-structured interviews with correctional officers with at least one year of professional experience and analysed using thematic analysis. The results indicate that risk is experienced as a persistent feature of daily prison work, associated with inmate unpredictability, limited resources, reduced perceived control, and insufficient institutional support. This perception appears to be related to emotional strain, hypervigilance, and difficulties disconnecting from work, extending, in some cases, into personal and family life. The results contribute to a deeper understanding of the psychological processes associated with perceived risk in the Portuguese prison context and to informing organisational interventions and psychological support tailored to the specific realities of these professionals.

Keywords: Correctional officers; occupational *stress*; risk perception; mental health; correctional facilities

Índice

Introdução	7
Estado da Arte	8
Sistema Prisional Português	8
O Papel e o Contexto Profissional dos Guardas Prisionais	8
Enquadramento da profissão no sistema prisional português	8
Funções, competências e tensões do papel profissional	9
Condições de trabalho e exigências organizacionais	9
Relação guarda-recluso e cultura profissional	9
Síntese e ligação à perceção de risco	10
Perceção de Risco Ocupacional	10
Impacto Psicológico: <i>Stress</i> , <i>Burnout</i> e Trauma	12
Fatores Protetores: <i>Coping</i> , Suporte Social e Organizacional	13
Metodologia	15
Justificação e desenho da metodologia	15
Questões de investigação	15
Participantes	16
Instrumento: Guião de Entrevista	17
Procedimento de recrutamento e recolha de dados	17
Análise de dados	18
Resultados e Discussão	18
QI1: Como é que os guardas prisionais percecionam o risco ocupacional no quotidiano laboral?	18
QI2: Que fatores individuais, relacionais e organizacionais contribuem para essa perceção de risco?	20

QI3: De que forma é que a percepção de risco se relaciona com o bem-estar psicológico dos guardas prisionais?	23
QI3.1: Como se manifesta essa relação dentro do estabelecimento prisional?	24
QI3.2: Como se manifesta essa relação fora do estabelecimento prisional?	26
QI4: Que recursos e estratégias são mobilizados para lidar com o risco e com o desgaste psicológico?	27
QI5: Que implicações organizacionais emergem dos discursos dos participantes? ...	30
Conclusões	32
Referências	35
Anexos	39
Anexo A – Consentimento Informado	40
Anexo B – <i>Debriefing</i>	42
Anexo C – Guião de Entrevista	43
Anexo D – Sistema de Categorias da Análise Temática	46

Índice de Tabelas

Tabela 1. <i>Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados</i>	16
Tabela 2. <i>Códigos, Número de Excertos Codificados e Exemplos Representativos</i>	53

Glossário de Abreviaturas

(DGRSP) Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais

(EP) Estabelecimento Prisional | **(EPs)** Estabelecimentos Prisionais

(EUA) Estados Unidos da América

(GP) Guarda Prisional | **(GPs)** Guardas Prisionais

(JD-R) *Job Demands-Resources Model* / Modelo de Exigências e Recursos do Trabalho

(PSPT) Perturbação de *Stress* Pós-Traumático

Risco percebido e saúde mental em guardas prisionais portugueses: Um estudo qualitativo exploratório

Introdução

O trabalho dos guardas prisionais (GPs) desenvolve-se em contextos marcados por elevada exigência psicológica, imprevisibilidade e exposição frequente a situações potencialmente ameaçadoras (Sousa, 2020). Para além da manutenção da segurança e da ordem institucional, estes profissionais também devem desempenhar funções relacionais e de apoio à reinserção social, o que os coloca perante exigências emocionais complexas e, por vezes, contraditórias (Roseira, 2020). A literatura internacional evidencia que esta exposição está associada a níveis elevados de *stress*, *burnout* e ansiedade em estabelecimentos prisionais de maior segurança (Hamzah et al., 2023). Além disso, a literatura internacional associa o trabalho prisional a risco acrescido de problemas cardiovasculares, sintomas psicossomáticos, *stress* e *burnout*, aproximando-o de outras profissões de elevada exigência, como a força policial (Schaufeli & Peeters, 2000).

A perceção de risco constitui um processo psicológico central neste contexto, uma vez que a avaliação do perigo não resulta apenas de indicadores objetivos ou probabilísticos, sendo também influenciada por fatores cognitivos, emocionais e contextuais que moldam a forma como os indivíduos interpretam situações potencialmente ameaçadoras (Slovic, 1987). Assim, compreender como os guardas prisionais avaliam e experienciam os riscos do quotidiano prisional, particularmente nas interações com reclusos, é essencial para perceber de que modo essas perceções se relacionam com o seu bem-estar psicológico.

No entanto, em Portugal, apesar de o trabalho de guarda prisional ser reconhecido como uma atividade de elevado risco psicológico (Gonçalo et al., 2010), esta profissão permanece pouco estudada no contexto nacional. A investigação académica recente tem incidido sobretudo no *stress*, *burnout*, condições socioprofissionais, atitudes face à reinserção social e perceções sobre o contexto prisional (Cruz, 2024; Infante, 2024; Sousa, 2020; Valente, 2017), permanecendo menos explorado o processo subjetivo através do qual os guardas prisionais avaliam, interpretam e experienciam o risco ocupacional. Atendendo à escassez de estudos nacionais especificamente centrados nesta dimensão, o enquadramento teórico recorre também a literatura internacional de forma complementar.

Assim, esta dissertação propõe um estudo qualitativo exploratório com o objetivo de compreender de que forma a perceção de risco ocupacional se relaciona com o bem-estar psicológico e com a experiência quotidiana dos guardas prisionais portugueses, valorizando as

suas experiências subjetivas e percepções individuais, de modo a compreender como o risco é interpretado no quotidiano laboral e que implicações organizacionais emergem dessa experiência.

Estado da Arte

Sistema Prisional Português

Os estabelecimentos prisionais integram o sistema de justiça criminal e assumem funções de custódia, vigilância, segurança institucional e apoio à reinserção social. Em Portugal, a rede prisional integra 49 estabelecimentos, classificados segundo o nível de segurança e o grau de complexidade de gestão, critérios associados a fatores como lotação, características da população prisional, diversidade de regimes e meios disponíveis (Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, 2025b; Portaria n.º 175/2020; Regulamento Geral dos Estabelecimentos Prisionais, 2011). Esta diferenciação é relevante para o presente estudo, uma vez que estabelecimentos com maior complexidade, maior lotação ou populações prisionais mais exigentes podem implicar níveis acrescidos de vigilância, pressão emocional e exposição a situações imprevisíveis.

Importa ainda referir que a sobrelotação constitui uma dimensão particularmente relevante, na medida em que pode intensificar a pressão sobre os recursos humanos, dificultar a manutenção da ordem e aumentar a percepção de insegurança, vulnerabilidade e hipervigilância entre os profissionais (Martin et al., 2012; Sousa, 2020).

Assim, a caracterização do sistema prisional português não constitui apenas um enquadramento institucional, mas permite compreender as condições organizacionais em que a percepção de risco dos guardas prisionais é construída e experienciada.

O Papel e o Contexto Profissional dos Guardas Prisionais

Enquadramento da profissão no sistema prisional português

Segundo a Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP), no início de maio de 2026 existiam 13.475 pessoas reclusas em Portugal (Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, 2026). Relativamente aos recursos humanos, o *Balanço Social 2024* indica que, em 2024, existiam 3.978 guardas prisionais a exercer funções nos estabelecimentos prisionais portugueses, verificando-se ainda que a maioria destes profissionais se encontrava no escalão etário dos 50 aos 54 anos (Direção-Geral de Reinserção

e Serviços Prisionais, 2025a). Estes dados permitem enquadrar a relevância desta classe profissional no funcionamento quotidiano do sistema prisional português.

Funções, competências e tensões do papel profissional

O papel dos guardas prisionais é multifacetado, articulando funções de vigilância, controlo e manutenção da ordem com dimensões relacionais associadas à orientação, acompanhamento e ressocialização dos reclusos (Infante, 2024; Roseira, 2020; Valente, 2017). Esta dupla dimensão securitária e relacional torna a profissão particularmente complexa, exigindo a conciliação entre autoridade, controlo institucional, comunicação, discernimento, equilíbrio emocional e respeito pela dignidade dos reclusos (Cruz, 2024; Roseira, 2020). No contexto português, esta complexidade é também visível na tensão entre valores associados à vigilância/punição e valores orientados para a ressocialização, sendo a congruência entre valores pessoais e organizacionais relevante para compreender o *stress* ocupacional destes profissionais (Leal & Jordão, 2020).

Condições de trabalho e exigências organizacionais

As condições de trabalho constituem uma dimensão central para compreender a perceção de risco dos guardas prisionais. A literatura tem identificado dificuldades relacionadas com escassez de recursos humanos e materiais, insuficiência de apoio psicológico, falta de elementos de vigilância, sobrelotação, exposição à violência, imprevisibilidade do comportamento dos reclusos e desgaste associado ao trabalho em ambientes fechados e potencialmente conflituosos (Cassiano & Ricciardelli, 2023; Gonçalo et al., 2010; Sousa, 2020; Valente, 2017). Estas exigências podem contribuir para uma perceção acrescida de ameaça, vulnerabilidade e hipervigilância no exercício da função.

Relação guarda-recluso e cultura profissional

A relação guarda-recluso constitui igualmente uma dimensão central do trabalho prisional, sendo influenciada por atitudes, experiência, formação e pela forma como cada guarda interpreta o seu papel na instituição (Gonçalves & Vieira, 2005). A incerteza e imprevisibilidade atribuídas aos reclusos contribuem para o *stress* dos guardas, enquanto a cultura profissional e o estigma associado à procura de ajuda psicológica podem favorecer processos de silenciamento e menor visibilidade das dificuldades vividas por estes profissionais (Cassiano & Ricciardelli, 2023; Moghimi et al., 2022; Roseira, 2020).

Síntese e ligação à percepção de risco

Deste modo, o perfil e o contexto profissional do guarda prisional devem ser entendidos como o resultado de uma tensão permanente entre exigências institucionais, competências relacionais, valores profissionais e exposição quotidiana a situações de risco, conflito e imprevisibilidade. Esta caracterização é relevante para o presente estudo, na medida em que a percepção de risco dos guardas prisionais não pode ser compreendida de forma isolada, mas antes em articulação com o seu papel profissional, as condições concretas do trabalho prisional, os recursos institucionais disponíveis e a tensão entre segurança, controlo e reinserção social.

Percepção de Risco Ocupacional

A percepção de risco constitui um processo subjetivo através do qual os indivíduos avaliam e interpretam potenciais ameaças, não se limitando à probabilidade objetiva de ocorrência de eventos adversos (Slovic, 1987). Esta distinção é central para o presente estudo: no contexto prisional, um guarda pode trabalhar num estabelecimento com baixo registo de incidentes e, ainda assim, experienciar um elevado nível de ameaça percebida. É precisamente esta interpretação subjetiva do risco que esta dissertação procura compreender.

No contexto prisional, a percepção de risco é influenciada não apenas pela ocorrência de incidentes, mas também pelas oportunidades de exposição ao perigo criadas pelas rotinas de trabalho, pelo contacto com reclusos, pelas funções desempenhadas e pelos espaços onde o trabalho decorre (Ellison & Gainey, 2020). Variáveis organizacionais, como comunicação, apoio das chefias, adequação da segurança, participação nas decisões e congruência entre valores individuais e institucionais, também influenciam a sensação de segurança, vulnerabilidade e *stress* ocupacional (Cassiano & Ricciardelli, 2023; Lambert et al., 2018; Leal & Jordão, 2020).

A partir desta compreensão subjetiva do risco, o paradigma psicométrico permite aprofundar algumas das dimensões que estruturam a forma como os indivíduos avaliam situações perigosas. No âmbito deste paradigma, destacam-se duas dimensões particularmente relevantes: o “risco temido” (*dread risk*), associado ao medo, à gravidade das consequências e à percepção de falta de controlo; e o “risco desconhecido” (*unknown risk*), relacionado com a novidade, invisibilidade ou imprevisibilidade do perigo (Slovic, 1987). Esta perspetiva é particularmente pertinente no contexto prisional, onde a percepção de perigo no trabalho tem sido associada não apenas à possibilidade de vitimação, mas também às exigências e recursos

disponíveis no ambiente laboral. Lambert et al. (2018), com base no Modelo de Exigências e Recursos do Trabalho, mostram que a percepção de perigo entre profissionais prisionais pode ser influenciada por fatores como o contacto diário com reclusos, a frustração laboral e a participação nos processos de decisão. No contexto prisional, o “risco temido” pode manifestar-se no receio de agressões, motins, perda de controlo ou consequências graves para a integridade física. Já o “risco desconhecido” pode surgir da imprevisibilidade do comportamento dos reclusos, da dificuldade em antecipar conflitos e da incerteza quanto à evolução de situações aparentemente rotineiras. Deste modo, estas dimensões permitem compreender a percepção de risco dos guardas prisionais como uma avaliação simultaneamente emocional, cognitiva e situada nas exigências concretas do quotidiano prisional.

A percepção de risco pode ser enquadrada no modelo transacional de *stress* de Lazarus e Folkman (1984), segundo o qual o *stress* resulta da avaliação que o indivíduo faz das exigências do ambiente e dos recursos disponíveis para lhes responder. Este modelo tem sido aplicado ao estudo do *stress* ocupacional em guardas prisionais, permitindo compreender como estes profissionais interpretam e enfrentam as exigências específicas do contexto prisional (Booth & Stephenson, 2025). A avaliação primária diz respeito à interpretação de uma situação como ameaçadora, desafiante ou irrelevante, enquanto a avaliação secundária corresponde à apreciação dos recursos disponíveis para a gerir, tais como a formação, o apoio dos colegas, a experiência profissional, os procedimentos institucionais ou os meios materiais existentes (Lazarus & Folkman, 1984).

Neste sentido, a percepção de risco constitui uma componente central da avaliação primária, na medida em que influencia a forma como o guarda prisional interpreta uma situação como gerível ou ameaçadora. No contexto prisional, esta dimensão assume particular relevância, uma vez que os guardas estão expostos a situações potencialmente imprevisíveis, conflituosas ou perigosas, podendo a percepção de risco influenciar os seus níveis de *stress*, bem-estar psicológico e orientações profissionais (Ferdik, 2018; Hamzah et al., 2023). Quando a ameaça é percecionada como elevada e os recursos são avaliados como insuficientes, a experiência de *stress* tende a intensificar-se, podendo afetar o bem-estar psicológico e o desempenho profissional (Booth & Stephenson, 2025; Lazarus & Folkman, 1984). Por outro lado, a percepção de recursos adequados pode favorecer maior sensação de controlo e capacidade de resposta. Assim, o presente estudo parte deste enquadramento para explorar, através das vozes dos próprios profissionais, como os guardas prisionais percecionam o risco, avaliam os recursos disponíveis e atribuem significado às exigências do quotidiano prisional.

A perceção de risco é também influenciada pelo contexto social e organizacional em que os profissionais se inserem. As interações com colegas, superiores hierárquicos e a cultura institucional contribuem para moldar a forma como os indivíduos interpretam, comunicam e respondem ao risco, evidenciando que este não é apenas avaliado de forma individual, mas também socialmente construído (Slovic, 1987). No contexto prisional, caracterizado por elevados níveis de exigência e *stress* ocupacional, a presença de estigma associado à saúde mental, a falta de apoio percebido e dinâmicas de silenciamento social podem dificultar a expressão do sofrimento e a procura de ajuda (Johnston & Ricciardelli, 2023; Moghimi et al., 2022; Roseira, 2020). Estas condições podem favorecer formas menos adaptativas de gestão do *stress* e do risco percebido, com potenciais repercussões no bem-estar psicológico dos profissionais a longo prazo.

Impacto Psicológico: *Stress*, *Burnout* e Trauma

O *stress* é reconhecido como uma consequência central da função de guarda prisional, sendo impulsionado por fatores como carga de trabalho excessiva, ambiente de trabalho isolado e contacto frequente com reclusos (Gao et al., 2022). Embora o perigo físico seja a face mais visível do trabalho prisional, a literatura sublinha que o impacto na saúde mental advém, em larga escala, de fatores administrativos e organizacionais. Uma revisão sistemática conduzida por Finney et al. (2013) demonstra que *stressores* organizacionais, como a sobrecarga de trabalho, a falta de participação nas decisões e o conflito de papéis, são preditores de *stress* e *burnout* tão ou mais significativos do que o risco ocupacional direto. Esta distinção é particularmente relevante no contexto português, marcado por sobrelotação, escassez de recursos humanos e exigências organizacionais elevadas. Este *stress* influencia diretamente o desenvolvimento de *burnout* (Sousa, 2020), cujos principais componentes são a exaustão emocional, o distanciamento negativo e a diminuição da autoeficácia. Elementos como género, carga de trabalho, contacto direto com os reclusos e fraca perceção de suporte organizacional influenciam significativamente os níveis de *burnout* (Gao et al., 2022).

Importa distinguir dois mecanismos distintos de impacto psicológico no trabalho prisional: o *stress* crónico, resultante da exposição contínua a um ambiente exigente e potencialmente ameaçador, e o trauma agudo, decorrente de incidentes críticos como agressões ou situações de motim. O primeiro tende a produzir exaustão emocional e *burnout*; o segundo pode originar sintomas de Perturbação de *Stress* Pós-Traumático (PSPT). Ellison et al. (2022) documentaram que cerca de 31 a 32,6% dos profissionais em contextos prisionais

apresentam sintomas compatíveis com PSPT, verificando ainda que guardas que testemunharam agressões a colegas, mesmo sem serem vítimas diretas, revelam uma probabilidade significativamente mais elevada de desenvolver estes sintomas. Este dado sublinha que o risco psicológico no contexto prisional transcende a vitimização direta, estendendo-se à exposição vicariante ao perigo.

Adicionalmente, Ellison et al. (2022) verificaram que unidades prisionais onde os guardas percecionam coletivamente as condições como mais perigosas apresentam níveis médios de PSPT mais elevados, reforçando a centralidade da perceção subjetiva de risco, e não apenas do risco objetivo, como preditor do impacto psicológico. Em Portugal, Arruda (2014) identificou que guardas mais jovens e com menos anos de serviço apresentam níveis significativamente mais elevados de despersonalização, e que existe uma correlação forte entre exaustão emocional e distanciamento, sugerindo que a sobrecarga crónica conduz progressivamente a um afastamento emocional como mecanismo de autoproteção.

A relação entre perceção de risco e *stress* ocupacional pode ainda ser compreendida através do Modelo de Exigências e Recursos do Trabalho (JD-R) e da teoria da conservação de recursos (Shan et al., 2022). De acordo com estes enquadramentos, quando as exigências do trabalho, como a exposição constante a situações percebidas como ameaçadoras, excedem os recursos disponíveis para lhes fazer face, o *stress* aumenta e a satisfação no trabalho diminui. Esta dinâmica é particularmente relevante no contexto prisional português, onde a sobrelotação e a escassez de recursos são realidades documentadas (Sousa, 2020).

Fatores Protetores: *Coping*, Suporte Social e Organizacional

Perante as elevadas exigências do ambiente prisional, importa também considerar os recursos formais e informais de que os guardas dispõem para lhes fazer face. No que diz respeito às estratégias de *coping*, a literatura distingue entre estratégias de aproximação, que envolvem o envolvimento direto com as emoções e a situação *stressante*, e estratégias de evitamento, que implicam o distanciamento ativo dos estímulos *stressantes*. Anderson et al. (2022) verificaram que as estratégias de aproximação, como a autorreflexão, a psicoterapia e o suporte social ativo, estão associadas a melhores resultados de saúde mental, enquanto o evitamento crónico, nomeadamente o uso de álcool ou o isolamento, tende a agravar os sintomas a longo prazo.

O suporte social emerge como um recurso protetor transversal: Monteiro et al. (2024), num estudo com guardas prisionais portugueses, demonstraram que o suporte social reduz a

ansiedade e que esta redução medeia significativamente o aumento da satisfação com a vida, sendo o apoio de amigos particularmente relevante. Estes resultados sublinham que a saúde mental dos guardas não depende apenas das exigências a que estão sujeitos, mas também dos recursos de que dispõem para lhes fazer face.

A eficácia da gestão do risco ocupacional está também dependente do que Ellison e Gainey (2020) definem como “*guardianship*” (vigilância/tutela). A perceção de risco diminui significativamente quando os guardas sentem que existe um sistema de apoio sólido, quer através da presença física e vigilância dos colegas, quer através de um suporte organizacional e de supervisão eficaz. Pelo contrário, a perceção de falta de “guardiões” institucionais exacerba a sensação de vulnerabilidade perante a população reclusa (Ellison & Gainey, 2020).

No entanto, barreiras sistémicas, incluindo a estigmatização e a escassez de recursos humanos, inibem significativamente a procura de apoio psicológico por parte dos guardas prisionais (Moghimi et al., 2022). Esta autoperceção de vulnerabilidade é frequentemente silenciada por uma cultura institucional de hipermasculinidade. Segundo Wills et al. (2022), o ambiente prisional promove um ideal de “homem-alfa”, no qual a resiliência emocional e a invulnerabilidade são valorizadas como normas institucionais transversais aos diferentes géneros. Neste contexto, admitir dificuldades psicológicas ou procurar apoio pode ser interpretado como um sinal de fragilidade, levando muitos guardas a suprimirem emoções e a manterem uma fachada de dureza perante os pares. Em Portugal, a carência de apoio psicológico específico para guardas (Sousa, 2020) sugere a urgência de políticas mais dirigidas e contextualizadas. Abordagens terapêuticas adaptadas à realidade destes profissionais existem em países como o Canadá (Alavi et al., 2021; Moghimi et al., 2022), e revelam-se promissoras para aumentar a adesão e reduzir o estigma associado à procura de apoio. Esta leitura é coerente com Armstrong e Griffin (2004), que mostram que o *stress* em contexto prisional deve ser compreendido em função das características concretas do trabalho desempenhado.

Neste sentido, intervenções adaptadas à realidade prisional, conduzidas por profissionais familiarizados com o setor e com menor exposição ao estigma, como programas canadianos *online* desenvolvidos no Canadá, podem orientar respostas futuras em Portugal (Alavi et al., 2021; Moghimi et al., 2022).

Metodologia

Justificação e desenho da metodologia

Esta dissertação adotou uma abordagem qualitativa e exploratória, dado que a relação entre perceção de risco ocupacional e saúde mental em guardas prisionais permanece pouco estudada, sobretudo em Portugal. A investigação nacional tende a tratar o risco como característica inerente ao trabalho prisional, aprofundando menos os processos subjetivos pelos quais estes profissionais o avaliam, interpretam e experienciam (Gonçalo et al., 2010; Sousa, 2020). A metodologia qualitativa justifica-se por captar a natureza subjetiva, situada e organizacional da perceção de risco, dificilmente apreendida por instrumentos quantitativos padronizados (Braun & Clarke, 2006).

Importa ainda explicitar a posição do investigador relativamente ao objeto de estudo. Enquanto estudante de psicologia sem experiência profissional no contexto prisional, o investigador assume uma posição de *outsider* face à realidade dos participantes, o que acarreta tanto limitações como potencialidades. Se, por um lado, a distância face ao contexto pode ter dificultado a apreensão imediata de algumas nuances do quotidiano prisional, por outro, reduziu o risco de naturalizar práticas ou discursos que merecem análise crítica. A reflexividade do investigador constitui, neste sentido, uma dimensão inerente à investigação qualitativa, exigindo que a sua posição face ao objeto de estudo seja explicitada e considerada ao longo de todo o processo analítico (Braun & Clarke, 2006). Para mitigar possíveis enviesamentos na condução das entrevistas, procurou-se adotar uma postura de escuta ativa e não diretiva, evitando a confirmação antecipada de categorias teóricas. Na análise, a combinação de codificação dedutiva e indutiva visou preservar a abertura aos significados emergentes dos discursos, sem os subordinar integralmente ao enquadramento teórico prévio.

Questões de investigação

Q11: Como é que os guardas prisionais percecionam o risco ocupacional no quotidiano laboral?

Q12: Que fatores individuais, relacionais e organizacionais contribuem para essa perceção de risco?

Q13: De que forma é que a perceção de risco se relaciona com o bem-estar psicológico dos guardas prisionais?

Q13.1: Como se manifesta essa relação dentro do estabelecimento prisional?

Q13.2: Como se manifesta essa relação fora do estabelecimento prisional?

Q14: Que recursos e estratégias são mobilizados para lidar com o risco e com o desgaste psicológico?

Q15: Que implicações organizacionais emergem dos discursos dos participantes?

Participantes

Participaram neste estudo oito guardas prisionais portugueses, sete homens e uma mulher, com idades compreendidas entre os 33 e os 49 anos e experiência profissional entre cinco e 26 anos. Todos tinham pelo menos um ano de experiência profissional na função, critério definido com o objetivo de garantir familiaridade com o contexto prisional e experiência suficiente para refletir sobre as exigências, riscos e recursos associados ao exercício da profissão.

Não foram definidos critérios de inclusão ou exclusão relativos ao sexo, idade ou habilitações literárias, uma vez que o objetivo do estudo não consistiu na comparação entre grupos, mas na compreensão aprofundada das experiências e perceções dos participantes. Ainda assim, estas características foram recolhidas para efeitos de caracterização dos participantes entrevistados.

O número de participantes foi condicionado pela especificidade da população em estudo e pelas dificuldades de acesso direto a guardas prisionais em exercício. Considerou-se que as oito entrevistas realizadas permitiram recolher informação pertinente e identificar padrões relevantes nos discursos, adequados aos objetivos exploratórios da investigação. Reconhece-se, contudo, que uma amostra mais numerosa e diversificada poderia permitir uma maior amplitude de experiências dos guardas prisionais portugueses.

A diversidade de estabelecimentos prisionais foi valorizada como forma de enriquecer a heterogeneidade das experiências recolhidas. Contudo, essa diversidade foi condicionada pela disponibilidade dos participantes e pelos canais de recrutamento utilizados, nomeadamente contactos pessoais e técnica de bola de neve.

A caracterização dos participantes entrevistados é apresentada na Tabela 1.

Tabela 1*Caracterização Sociodemográfica dos Entrevistados*

Guardas	Idade	Sexo	Habilitações Literárias	Anos de função	EP
<i>Guarda GP1</i>	38	M	Licenciatura	9	EP A
<i>Guarda GP2</i>	40	F	12º ano	9	EP B
<i>Guarda GP3</i>	36	M	Licenciatura	9	EP B
<i>Guarda GP4</i>	34	M	12º ano	5	EP C
<i>Guarda GP5</i>	49	M	12º ano	26	EP D
<i>Guarda GP6</i>	36	M	12º ano	8	EP B
<i>Guarda GP7</i>	33	M	12º ano	8	EP B
<i>Guarda GP8</i>	37	M	12º ano	9	EP A

Instrumento: Guião de Entrevista

A recolha de dados foi realizada através de entrevistas semiestruturadas individuais, orientadas por um guião previamente elaborado a partir dos objetivos do estudo, das questões de investigação e do enquadramento teórico. Esta opção permitiu assegurar uma estrutura comum entre entrevistas, mantendo flexibilidade para explorar experiências, perceções e significados emergentes.

O guião incluiu questões sobre perceção de risco no quotidiano laboral, situações consideradas ameaçadoras, fatores individuais, relacionais e organizacionais associados ao risco, impacto percebido na saúde mental e vida pessoal, estratégias de *coping* e apoio institucional ou informal disponível. Sempre que necessário, foram colocadas questões de aprofundamento.

Procedimento de recrutamento e recolha de dados

O recrutamento foi realizado através de contactos pessoais e da técnica de bola de neve, estratégia adequada à especificidade da população e às dificuldades de acesso direto a guardas prisionais em exercício. Após o contacto inicial, os participantes foram informados sobre os objetivos do estudo, a natureza voluntária da participação, a confidencialidade, o anonimato e o direito de desistir a qualquer momento.

As entrevistas foram realizadas individualmente através da plataforma Microsoft Teams, em horário acordado com cada participante, mediante consentimento informado e autorização para gravação áudio. No final, foi realizado um breve *debriefing*, permitindo aos

participantes acrescentar informação ou esclarecer dúvidas. Os dados foram anonimizados e utilizados exclusivamente para fins académicos, sendo os participantes identificados apenas através de códigos.

Análise de dados

A análise dos dados foi realizada através de análise temática, seguindo a proposta de Braun e Clarke (2006), por se tratar de um método flexível e adequado à identificação, organização e interpretação de padrões de significado em dados qualitativos. Esta opção permitiu analisar os discursos dos participantes de forma sistemática, procurando compreender não apenas as situações objetivas de risco referidas pelos guardas prisionais, mas também os significados, interpretações e experiências subjetivas associadas à perceção de risco ocupacional.

As entrevistas foram transcritas integralmente e lidas de forma exploratória, permitindo a familiarização com os dados e a identificação preliminar de ideias recorrentes. Posteriormente, as transcrições foram importadas para o NVivo 15, utilizado como ferramenta de apoio à organização e codificação dos dados.

A codificação foi realizada de forma progressiva e iterativa, combinando categorias orientadas pelos objetivos do estudo, pelas questões de investigação e pelo enquadramento teórico, com abertura indutiva a categorias emergentes dos discursos dos participantes. Após a codificação inicial, os códigos foram revistos, agrupados e organizados em temas centrais de análise, de acordo com a sua relevância para compreender a perceção de risco, o impacto psicológico, os recursos mobilizados e as implicações organizacionais emergentes.

Resultados e Discussão

QI1: Como é que os guardas prisionais percecionam o risco ocupacional no quotidiano laboral?

Para responder à primeira questão de investigação, destaca-se a categoria Perceção de risco ocupacional, que agrega os excertos em que os participantes descrevem o risco associado ao exercício da profissão. Esta categoria inclui referências ao risco físico, à imprevisibilidade, à exposição à violência, à falta de controlo e às situações em que os guardas sentem maior vulnerabilidade no desempenho das suas funções.

De forma geral, os participantes percecionam o risco como uma característica inerente ao trabalho prisional. No entanto, este risco não é descrito apenas a partir da ocorrência efetiva de agressões ou incidentes críticos, mas sobretudo como uma possibilidade

permanente. Esta percepção surge de forma clara quando um participante afirma: “Agora, não posso garantir a 100% que hoje não vai acontecer nada” (Guarda GP3), acrescentando que é “sempre imprevisível analisar os comportamentos” dos reclusos.

A linguagem utilizada pelo Guarda GP3 é reveladora: a incerteza não é descrita como uma característica excepcional do trabalho, mas como a sua condição normal. Esta formulação aproxima-se do que o paradigma psicométrico designa por “risco desconhecido”, um risco cuja invisibilidade e imprevisibilidade tendem a amplificar a percepção subjetiva de ameaça, independentemente da frequência objetiva dos incidentes (Slovic, 1987).

Assim, o risco parece ser vivido como algo latente, que pode emergir a qualquer momento, mesmo quando o quotidiano aparenta estar controlado. Esta dimensão torna-se particularmente evidente na referência à imprevisibilidade do comportamento dos reclusos. Os guardas descrevem a necessidade de observar sinais, antecipar conflitos e manter atenção constante, uma vez que situações aparentemente rotineiras podem escalar rapidamente.

O código Imprevisibilidade assume, por isso, especial relevância. O Guarda GP8 refere que “claro que existe imprevisibilidade”, dando como exemplo o ataque recente a um colega com uma arma artesanal. Ainda que este participante indique não trabalhar constantemente com medo, reconhece que o risco faz parte do contexto e que existem estabelecimentos ou situações em que este é mais acentuado.

Outro código relevante é o Risco em situações de conflito ou ajuntamento de reclusos. Um dos participantes refere que, quando ocorrem conflitos entre reclusos, podem existir “60 ou 80 reclusos abertos num piso com dois guardas, ou um guarda” (Guarda GP2), acrescentando que, se estes se revoltarem, os guardas ficam numa posição de forte vulnerabilidade. Noutro excerto, é referido que alguns conflitos podem inclusivamente ser simulados para atrair o guarda a determinado local, aumentando a sensação de incerteza e ameaça: “(...) já me aconteceu, simularem um conflito para atraírem o Guarda até ao local, para tentarem capturar, digamos assim, o Guarda em questão” (Guarda GP2).

Este último dado é particularmente relevante, uma vez que a possibilidade de o conflito ser encenado introduz uma camada adicional de ambiguidade na leitura do ambiente prisional. O guarda pode deixar de confiar plenamente na interpretação direta da situação, o que intensifica a componente de “risco desconhecido”. Tal não acontece necessariamente porque o perigo seja maior, mas porque os sinais disponíveis para avaliar a situação podem tornar-se enganadores.

A escassez de efetivo e a degradação material descrita pelos participantes não constituem apenas problemas logísticos, mas fatores que amplificam o “risco temido” (Slovic,

1987), na medida em que reduzem a percepção de controlo sobre as consequências de um incidente. O excerto “se os 80 resolverem se revoltar, nós somos um ou dois. Portanto, pouco ou nada podemos fazer” (Guarda GP2) ilustra precisamente esta combinação entre ameaça grave e baixo controlo percebido, que, no paradigma psicométrico, está associada a uma maior amplificação subjetiva do risco.

As diligências externas também aparecem como contexto de risco acrescido. A deslocação a hospitais ou tribunais é percecionada como mais vulnerável por ocorrer fora do ambiente controlado do estabelecimento prisional: “É complicado estar sozinho com um recluso no hospital. Maioritariamente, fica um guarda para um recluso nas urgências. Muitas vezes [...] os familiares descobrem que ele está no hospital [...] apenas para se aproximarem do recluso” (Guarda GP8). Neste sentido, o risco não é entendido apenas como algo existente dentro da prisão, mas também como algo que acompanha o guarda sempre que este mantém contacto com reclusos em contextos menos previsíveis.

Estes resultados reforçam a ideia de que a percepção de risco não se limita à avaliação objetiva da probabilidade de ocorrência de incidentes. Pelo contrário, envolve uma interpretação subjetiva da ameaça, marcada pela imprevisibilidade, pela antecipação e pela avaliação da capacidade de resposta. À luz do paradigma psicométrico, esta percepção aproxima-se das dimensões de “risco desconhecido” e “risco temido” (Slovic, 1987), uma vez que a ausência de incidentes não elimina a sensação de ameaça. O risco surge, assim, menos como evento discreto e mais como presença permanente no quotidiano laboral, moldando a forma como os guardas interpretam os sinais do ambiente prisional.

Q12: Que fatores individuais, relacionais e organizacionais contribuem para essa percepção de risco?

A segunda questão de investigação procurou compreender os fatores que contribuem para a percepção de risco dos guardas prisionais. A análise permitiu identificar três tipos principais de fatores: individuais, relacionais e organizacionais.

Ao nível individual, destaca-se o código Recurso à experiência profissional. Vários participantes referem que a experiência acumulada ao longo dos anos permite desenvolver maior capacidade de antecipação, leitura de comportamentos e gestão de situações difíceis. Um participante afirma: “isto também só vem com os anos de trabalho” (Guarda GP3), acrescentando que, com o tempo, vai adquirindo maior capacidade para prever o comportamento dos reclusos. No mesmo sentido, outro participante refere que “enquanto a

gente não trabalhar no terreno, ter vivências, ter situações que ocorram no dia-a-dia, é aí que vai nos trazer experiência” (Guarda GP5).

Estes excertos indicam que a experiência é percecionada como um recurso de proteção. A formação formal é valorizada, mas os participantes parecem atribuir particular importância à aprendizagem prática e ao contacto direto com a realidade prisional. A experiência permite reconhecer padrões, evitar conflitos e adaptar a comunicação. Assim, a percepção de risco parece ser ajustada pela familiaridade com o contexto e pela capacidade adquirida de interpretar sinais de perigo.

Esta relação entre experiência e percepção de risco é teoricamente relevante. No quadro do paradigma psicométrico, a familiaridade pode reduzir a amplificação subjetiva do risco (Slovic, 1987). A experiência não elimina o perigo, mas torna-o mais legível e, por isso, mais controlável para os guardas.

Ao nível relacional, a relação com os reclusos surge como uma dimensão central. O contacto diário permite conhecer comportamentos, rotinas e características individuais, facilitando a antecipação de conflitos. Como refere o Guarda GP3, com o tempo os guardas passam a saber “quem é que dá mais problemas” e quem é “mais suscetível” a determinadas situações. Contudo, esta proximidade exige vigilância e distância profissional, pois a ameaça não desaparece. Como afirma o Guarda GP5, quando sabe que um recluso é imprevisível, mantém “sempre alguma distância”, para evitar expor-se a uma eventual agressão.

Esta dimensão relacional estende-se também à relação com a instituição. O que está em causa não é apenas apoio percebido, mas reconhecimento da realidade de quem executa o trabalho. Quando esse reconhecimento falha, a própria organização pode ser vivida como fonte de vulnerabilidade, como sugere o Guarda GP6 ao referir que, por vezes, existem serviços realizados “com menos segurança”, apesar de os guardas alertarem que “não se pode fazer isto”. Assim, o risco percebido tem uma componente relacional e institucional que vai além da interação guarda-recluso.

A relação com colegas e chefias também parece influenciar a percepção de risco. Alguns participantes valorizam o apoio das chefias diretas, sobretudo quando estas conhecem a realidade do terreno. Um participante distingue entre chefias mais próximas, como chefes de equipa, e níveis hierárquicos superiores, que são percecionados como mais distantes das dificuldades concretas dos guardas. Esta diferença sugere que o apoio relacional e organizacional não é vivido de forma homogénea: o suporte mais próximo parece funcionar como recurso, enquanto a distância institucional pode intensificar a sensação de desvalorização.

Ao nível organizacional, os fatores mais salientes relacionam-se com a Falta de recursos humanos, a Inadequação de equipamentos e infraestruturas, a Obediência hierárquica e a Invisibilidade institucional. A escassez de pessoal surge de forma recorrente nos discursos. O Guarda GP6 refere que, por vezes, estão “num piso completamente sozinhos” e que nem os meios de comunicação funcionam adequadamente, o que reforça a sensação de isolamento e vulnerabilidade. Ainda descreve viaturas em mau estado, chegando a referir que a porta onde se encontrava o recluso caía, o que evidencia a relação entre condições materiais e percepção de insegurança.

A categoria Adaptação à falta de recursos também é particularmente relevante. Os participantes referem frequentemente a necessidade de improvisar, compensar lacunas organizacionais e garantir que o trabalho aparece feito apesar da falta de condições. Esta dinâmica é sintetizada pela Guarda GP2, ao afirmar que “as coisas vão aparecendo feitas” porque os profissionais “inventam condições onde não existem”. A mesma participante refere ainda: “Nós improvisamos e fazemos as coisas acontecerem” (Guarda GP2). Outro participante refere: “trabalhamos muito no desenrasque, ajustando o dia a dia e as funções” (Guarda GP7).

Contudo, esta adaptação tem um custo. Quando os guardas sentem que têm de assegurar o funcionamento do serviço apesar da falta de recursos, a percepção de risco pode aumentar, uma vez que a responsabilidade individual parece substituir a proteção institucional. Esta dimensão articula-se com o Modelo de Exigências e Recursos do Trabalho, segundo o qual o desgaste tende a intensificar-se quando as exigências profissionais são elevadas e os recursos disponíveis são insuficientes.

O “desenrasque” descrito pelos participantes é, neste sentido, mais do que uma estratégia adaptativa: revela uma transferência parcial da responsabilidade institucional para o indivíduo. Ao improvisar para colmatar falhas estruturais, o guarda assegura o funcionamento do serviço, mas absorve riscos que deveriam ser partilhados pela organização, reforçando a percepção de proteção institucional insuficiente.

Esta dinâmica tem implicações diretas para o bem-estar psicológico: a curto prazo, o imprevisto resolve o problema imediato; a longo prazo, sedimenta a percepção de que, perante um incidente grave, o guarda poderá sentir-se sozinho. À luz do paradigma psicométrico, este processo tende a amplificar a componente de “risco temido”, precisamente porque reduz a percepção de controlo sobre as consequências mais graves de um eventual incidente, reforçando a sensação de desproteção institucional.

A Obediência hierárquica surge igualmente como fator relevante. Alguns participantes referem que o trabalho tem de ser feito independentemente das condições ou da concordância pessoal com determinadas decisões. Um participante afirma que cumpre as funções “*mesmo às vezes quando não concordo*” (Guarda GP1), e que “*somos obrigados a fazer a função*”. Esta perceção de reduzida margem de decisão pode contribuir para uma menor sensação de controlo, dimensão central no modelo transacional de *stress* de Lazarus e Folkman (1984). Quando os guardas avaliam uma situação como exigente, mas sentem que não têm recursos ou autonomia suficientes para a gerir, a perceção de ameaça tende a intensificar-se.

Deste modo, a perceção de risco resulta da interação entre fatores individuais, relacionais e organizacionais. A experiência profissional, o apoio entre colegas e a relação com chefias próximas podem funcionar como recursos protetores. No entanto, a falta de efetivo, a degradação material, a insuficiência de meios, a obediência hierárquica e a sensação de invisibilidade institucional parecem contribuir para aumentar a perceção de vulnerabilidade.

Assim, a perceção de risco parece depender não apenas da perigosidade atribuída aos reclusos, mas também da forma como o trabalho é organizado, apoiado e reconhecido institucionalmente.

Q13: De que forma é que a perceção de risco se relaciona com o bem-estar psicológico dos guardas prisionais?

A terceira questão de investigação procurou compreender a relação entre perceção de risco e bem-estar psicológico. Para esta questão, destaca-se a categoria Efeitos percebidos e significados do trabalho prisional, que inclui dimensões como Cansaço e desgaste, Estado de alerta constante, Frustração, Pressão emocional e Extensão da hipervigilância à vida pessoal.

Os discursos dos participantes sugerem que a perceção de risco está associada a desgaste físico e psicológico. Este desgaste surge frequentemente relacionado com a necessidade de desempenhar funções exigentes apesar da falta de recursos. Um participante refere: “*somos obrigados a fazer as nossas funções independentemente das condições de trabalho e temos que dar o corpo (...) e a alma*” (Guarda GP1). O mesmo participante acrescenta que esta realidade “*acaba por nos desgastar bastante*” e que os guardas se sentem “*bastante cansados*” pela responsabilidade que assumem.

O código Cansaço e desgaste mostra que o impacto psicológico percebido não resulta apenas de episódios críticos isolados, mas também da exposição continuada a um contexto exigente, imprevisível e percecionado como insuficientemente apoiado. Outro participante

sintetiza esta dimensão ao afirmar: “É desgastante. É desgastante, e tem peso emocional” (Guarda GP3). A repetição da palavra “desgastante” e a referência ao “peso emocional” sugerem uma experiência cumulativa, mais próxima de um processo de desgaste progressivo do que de uma reação apenas associada a incidentes críticos isolados.

O Estado de alerta constante é outra dimensão central. Os guardas descrevem a necessidade de estar permanentemente atentos e de antecipar comportamentos dos reclusos. Um participante refere que é necessário estar “sempre em alerta e sempre com cuidado”, uma vez que, se os reclusos quiserem agir, “o primeiro [golpe] é sempre deles” (Guarda GP6). Esta vigilância permanente pode ser funcional no contexto prisional, mas torna-se psicologicamente exigente quando se prolonga ao longo do tempo.

A expressão “o primeiro golpe é sempre deles” merece atenção particular. Ela revela uma assimetria percebida na relação de poder dentro do estabelecimento prisional: independentemente da autoridade formal do guarda, a iniciativa da ameaça pertence sempre ao recluso. Esta perceção de assimetria é precisamente o que o paradigma psicométrico associa ao “risco temido”, a sensação de que o controlo sobre as consequências mais graves é limitado ou inexistente. Quando esta sensação se torna crónica, o estado de alerta deixa de ser uma resposta adaptativa a situações específicas e passa a ser uma disposição permanente, com custos psicológicos acumulados que a literatura associa a sintomas de hipervigilância e, em casos mais severos, a PSPT (Ellison et al., 2022).

A relação entre risco percebido e bem-estar psicológico pode, assim, ser compreendida através do modelo transaccional de *stress*. O risco torna-se psicologicamente relevante quando é interpretado como ameaça e quando os recursos disponíveis são avaliados como insuficientes. Neste estudo, a exposição a situações potencialmente perigosas parece agravar-se quando os guardas sentem falta de pessoal, falta de meios, reduzido controlo e fraco apoio institucional.

QI3.1: Como se manifesta essa relação dentro do estabelecimento prisional?

Dentro do estabelecimento prisional, a relação entre perceção de risco e bem-estar psicológico manifesta-se sobretudo através da vigilância constante, da tensão emocional, da necessidade de autocontrolo e da adaptação a condições de trabalho percecionadas como insuficientes.

Os participantes descrevem um quotidiano marcado pela necessidade de estar atento a comportamentos, movimentações, conversas e potenciais sinais de conflito. Esta atenção permanente surge como uma exigência da função, mas também como fonte de desgaste. A

abertura de celas, a vigilância de pisos, as revistas, as contagens, os recreios e a intervenção em conflitos são descritos como momentos em que o guarda precisa de avaliar continuamente o ambiente e antecipar riscos.

A falta de recursos humanos intensifica esta relação. Quando o guarda trabalha sozinho ou com poucos colegas, a percepção de risco aumenta e, com ela, a pressão psicológica. Um participante refere que há situações em que estão sozinhos num piso e sem meios de comunicação eficazes, afirmando: “*estamos ali muito sozinhos*”. Este tipo de excerto revela que o impacto psicológico percebido não decorre apenas do contacto com reclusos, mas também da percepção de ausência de suporte imediato.

A necessidade de improvisar também tem relevância. O “desenrasque” permite que o trabalho seja realizado, mas pode reforçar a ideia de que os guardas estão a compensar individualmente falhas estruturais. A curto prazo, esta adaptação permite manter o funcionamento institucional; a longo prazo, pode contribuir para desgaste, frustração e sensação de desproteção.

O isolamento descrito pelos participantes (“estamos ali muito sozinhos”) não é apenas uma condição física, mas uma experiência psicológica com implicações relevantes. Na literatura sobre *stress* ocupacional em profissões de risco, a percepção de ausência de suporte imediato tem sido associada ao desgaste emocional e ao *burnout* (Finney et al., 2013).

Neste sentido, dentro do estabelecimento prisional, a percepção de risco manifesta-se como uma experiência de tensão contínua. Os guardas não trabalham necessariamente com medo permanente, mas com uma consciência constante da possibilidade de ameaça. Esta distinção é relevante porque mostra que a ausência de medo explícito não significa ausência de impacto psicológico percebido: a adaptação ao risco pode tornar o sofrimento menos visível, articulando-se com a cultura de silenciamento descrita na literatura (Roseira, 2020).

Assim, instrumentos de avaliação centrados em sintomas explícitos de ansiedade ou medo podem subestimar o sofrimento psicológico destes profissionais, precisamente porque os mecanismos de adaptação desenvolvidos ao longo da carreira tornam esse sofrimento menos visível, tanto para si próprios como para os outros. Esta observação tem implicações práticas relevantes para o desenho de programas de apoio: intervenções que dependam da identificação espontânea do problema por parte do profissional correm o risco de não alcançar aqueles que mais necessitam de suporte.

Q13.2: Como se manifesta essa relação fora do estabelecimento prisional?

Fora do estabelecimento prisional, a relação entre percepção de risco e bem-estar psicológico manifesta-se sobretudo através da hipervigilância, da dificuldade em desligar do trabalho, da irritabilidade, da alteração de comportamentos quotidianos e do impacto percebido na vida familiar.

A categoria Extensão da hipervigilância à vida pessoal evidencia que alguns comportamentos desenvolvidos no contexto prisional são transportados para o quotidiano. Uma participante refere: “Não me sento num restaurante de costas para a porta” (Guarda GP2), acrescentando que, quando está com a filha, se encontra “sempre a avaliar inconscientemente” o ambiente à sua volta. Outro participante refere uma experiência semelhante: “nos transportes públicos, eu nunca estou de costas para a porta, ou num restaurante, igual” (Guarda GP3).

Estes excertos mostram que a vigilância, necessária dentro da prisão, se prolonga para contextos pessoais e sociais. O risco percebido deixa de estar limitado ao estabelecimento prisional e passa a influenciar a forma como os guardas ocupam espaços públicos, se posicionam fisicamente e avaliam ambientes sociais. A profissão parece, assim, alterar a relação do indivíduo com o mundo exterior.

O detalhe de nunca se sentar de costas para a porta, referido de forma independente por dois participantes, é particularmente revelador. Trata-se de um comportamento automático, não refletido, que indica que a hipervigilância deixou de ser uma estratégia consciente para se tornar uma disposição incorporada. Na linguagem do modelo transacional de *stress*, a avaliação primária da ameaça parece ocorrer de forma quase automática, antecipando perigos antes de qualquer análise racional da situação. Este tipo de incorporação do risco tem sido associado na literatura a exposição prolongada a ambientes ameaçadores e constitui um sinal de alerta relevante, na medida em que sugere que a fronteira entre o eu profissional e o eu pessoal foi sendo progressivamente erodida pela experiência de trabalho (Ellison et al., 2022).

O impacto na vida familiar também é referido. O Guarda GP3 afirma que o trabalho afeta sobretudo “o sono e o humor”, acrescentando que a esposa nota maior irritabilidade antes de ir trabalhar. O mesmo participante refere que se irrita mais facilmente com os filhos e que, comparando com anos anteriores, sente que a paciência diminuiu. Noutro excerto, afirma que a profissão lhe tem retirado “muita paciência” e privado tempo com a família.

Estes dados sugerem que o bem-estar psicológico dos guardas não deve ser analisado apenas a partir de sintomas formais, como ansiedade ou *burnout*, mas também através de

alterações mais subtis: menor paciência, maior reatividade, dificuldade em desligar, estado de alerta fora do trabalho e impacto nas relações familiares. Assim, a percepção de risco parece produzir efeitos que atravessam a fronteira entre vida profissional e vida pessoal.

Este conjunto de dados aponta para uma conclusão interpretativa central: a percepção de risco ocupacional nos guardas prisionais portugueses não é um fenómeno circunscrito ao espaço e ao tempo de trabalho. É uma experiência que se sedimenta no corpo, nos hábitos, nas relações e na forma como estes profissionais habitam o mundo fora da prisão. Esta permeabilidade entre o dentro e o fora do estabelecimento prisional sugere que qualquer abordagem à saúde mental destes profissionais que se limite ao contexto laboral poderá ser insuficiente, uma vez que o sofrimento parece estender-se a domínios que só intervenções mais abrangentes, envolvendo também as famílias e os contextos de vida, poderão alcançar.

QI4: Que recursos e estratégias são mobilizados para lidar com o risco e com o desgaste psicológico?

Para responder à quarta questão de investigação, destaca-se a categoria Estratégias de *coping*, que integra estratégias individuais, relacionais e institucionais utilizadas pelos participantes para lidar com o risco e com o desgaste psicológico.

Uma primeira estratégia é a normalização do risco. Os participantes reconhecem a perigosidade da profissão, mas descrevem processos de habituação, visíveis em expressões como “já vamos criando uma espécie de uma capa” (Guarda GP3), “já estou habituado” (Guarda GP4) ou “se formos sempre a pensar nessa tensão, já nem estava cá” (Guarda GP3). Esta normalização pode proteger o funcionamento profissional, permitindo continuar a trabalhar sem medo consciente permanente, mas também pode dificultar o reconhecimento do sofrimento e naturalizar níveis elevados de tensão.

À luz do paradigma psicométrico, esta normalização pode ser interpretada como uma reconfiguração da qualidade do risco percebido: com a exposição prolongada, o “risco desconhecido” torna-se progressivamente mais familiar, reduzindo a sua componente de “risco temido” (Slovic, 1987). Contudo, esta familiaridade não equivale a menor perigo objetivo, evidenciando a dissociação, central no paradigma psicométrico, entre risco percebido e risco real.

Esta ambivalência tem implicações clínicas e organizacionais relevantes. Um guarda que normalizou o risco pode não reconhecer os próprios sintomas de desgaste como problemáticos. Mesmo que os reconheça, a cultura institucional de silenciamento tende a reforçar a ideia de que suportar sem queixas é a resposta adequada (Moghimi et al., 2022;

Roseira, 2020; Wills et al., 2022). O resultado é que a normalização, sendo funcionalmente necessária para a sobrevivência psicológica no quotidiano prisional, pode simultaneamente atrasar a procura de ajuda até ao ponto em que o sofrimento já se tornou difícil de reverter. Esta dinâmica sugere que os programas de apoio psicológico dirigidos a guardas prisionais não devem depender exclusivamente da autorreferenciação do problema, devendo ser proativos, periódicos e desligados de qualquer conotação de fragilidade ou incapacidade profissional.

A experiência profissional surge igualmente como recurso de *coping*, permitindo ler comportamentos, prever conflitos e adaptar a comunicação com os reclusos. Contudo, por ser um recurso predominantemente individual e construído ao longo do tempo, a experiência pode colocar os guardas mais jovens ou com menos anos de serviço numa posição de maior vulnerabilidade: enfrentam as mesmas exigências que os colegas mais experientes, mas sem o repertório de resposta que a experiência proporciona. Esta leitura é coerente com Arruda (2014), que identificou níveis mais elevados de despersonalização em guardas mais jovens e com menos anos de serviço. Esta assimetria sugere a necessidade de mecanismos formais de transmissão de conhecimento e de acompanhamento mais próximo nos primeiros anos de carreira, que atualmente parecem depender sobretudo da disponibilidade dos colegas mais velhos e não de qualquer estrutura institucional deliberada.

A categoria Adaptação à falta de recursos evidencia ainda estratégias de improviso e reajustamento. Os participantes referem que continuam a executar o trabalho apesar da falta de efetivo, equipamentos ou condições adequadas. Um participante afirma: “Tenho de o gerir. Em vez de dar entrada a uma viatura ou a pessoas, vou geri-lo. Dou entrada a uma coisa de cada vez” (Guarda GP5). Esta forma de adaptação permite ultrapassar dificuldades imediatas, mas também revela a transferência de responsabilidade para os profissionais.

Alguns participantes referem ainda a Recusa ou limitação de tarefas por segurança, ajustando a intervenção quando não existem condições mínimas para agir em segurança. Esta estratégia permite proteger a integridade física, mas pode gerar conflito entre as exigências formais da função e a avaliação concreta das condições de segurança.

O apoio informal entre colegas e família surge como recurso central. Esta dimensão é visível quando o Guarda GP1 refere que, fora do trabalho, os colegas procuram deixar “a cadeia para trás” e que “o apoio familiar é bastante importante”. No mesmo sentido, a Guarda GP2 afirma que os colegas se apoiam “muito uns aos outros”, recorrendo à brincadeira para tornar “o dia-a-dia (...) mais leve” num ambiente descrito como tenso.

O facto de o apoio informal entre colegas ser descrito como recurso central, e não o apoio institucional, é em si mesmo um dado analiticamente relevante. Esta leitura articula-se com o Modelo de Exigências e Recursos do Trabalho, na medida em que o suporte social pode funcionar como recurso protetor perante exigências elevadas, mas também com a noção de *guardianship*, segundo a qual a perceção de segurança depende da existência de figuras ou estruturas de proteção disponíveis. Neste contexto, os colegas assumem uma função que poderia ser também institucionalmente assegurada: validar a experiência e garantir que ninguém enfrenta sozinho as situações mais difíceis. A resiliência do sistema parece depender, assim, de laços informais frágeis e não de estruturas deliberadamente construídas para esse fim.

Por fim, o Apoio psicológico aparece como recurso desejado, mas frequentemente percecionado como insuficiente. Uma participante afirma que os reclusos têm psicólogo e psiquiatra, enquanto os guardas não têm apoio equivalente, acrescentando que, se não procurarem ajuda pelos próprios meios, não têm suporte nessa área. Outro participante compara a Guarda Prisional com o INEM, referindo que, nesse contexto, “quando tínhamos alguma situação mais impactante, havia sempre apoio psicológico ou, pelo menos, disponibilidade para isso” (Guarda GP7).

Deste modo, os recursos mobilizados pelos guardas são sobretudo informais e individuais: experiência, normalização, improviso, autocontrolo, apoio entre colegas e suporte familiar. Contudo, os discursos sugerem que estes recursos não substituem a necessidade de respostas institucionais estruturadas.

A comparação com o INEM sugere que os participantes reconhecem a possibilidade de modelos de apoio psicológico mais estruturados em profissões de risco, reforçando que a ausência desse apoio no contexto prisional é percebida como uma questão organizacional.

Não se trata de uma reivindicação abstrata, mas de uma referência concreta a um modelo que o participante conhece e considera mais adequado. Esta comparação evidencia que os guardas prisionais têm consciência de que existem formas de organizar o apoio psicológico em profissões de risco, e que a ausência desse apoio no seu contexto pode ser interpretada como resultado de prioridades institucionais, e não como uma inevitabilidade estrutural. Este enquadramento tem implicações diretas para a forma como as recomendações organizacionais e institucionais devem ser formuladas.

Q15: Que implicações organizacionais emergem dos discursos dos participantes?

A quinta questão de investigação procurou identificar implicações organizacionais emergentes dos discursos dos participantes. A análise permitiu destacar cinco dimensões principais: reforço de recursos humanos, melhoria das condições materiais, apoio psicológico regular, valorização institucional e maior escuta dos profissionais.

A primeira implicação prende-se com a necessidade de reforço de recursos humanos. A falta de pessoal surge, nos discursos dos participantes, como um dos fatores mais associados à perceção de risco, ao desgaste e à necessidade de improviso. Os participantes descrevem situações em que trabalham sozinhos em pisos, em que há vigilância insuficiente e em que determinadas tarefas são realizadas com menos segurança do que seria desejável. Assim, a melhoria da dotação de pessoal emerge como uma dimensão relevante para a redução da perceção de vulnerabilidade.

É relevante notar que esta implicação não resulta de uma análise externa às condições de trabalho, mas dos próprios discursos dos profissionais que vivem essa realidade quotidianamente. A escassez de efetivo não é apenas descrita como um problema logístico ou orçamental; é também percecionada como um fator que pode intensificar a perceção de “risco temido” entre os guardas, na medida em que se relaciona com uma menor perceção de controlo perante as possíveis consequências de um incidente grave. Neste sentido, investir em recursos humanos no sistema prisional não se apresenta apenas como uma questão de eficiência operacional, mas também como uma dimensão organizacional relevante para a proteção do bem-estar psicológico destes profissionais.

A segunda implicação relaciona-se com a melhoria das infraestruturas e equipamentos. Os participantes referem edifícios degradados, viaturas em mau estado, sistemas de videovigilância inoperacionais, falhas nos rádios e, de forma geral, condições físicas desadequadas. Estes elementos não são apenas apresentados como problemas materiais; surgem também associados à forma como os guardas percecionam a sua segurança e a sua capacidade de resposta.

A degradação material descrita pelos participantes parece assumir um significado simbólico que vai além das suas consequências práticas. Quando um guarda trabalha com equipamentos que não funcionam, em edifícios deteriorados ou com viaturas em mau estado, essa realidade pode ser interpretada como um sinal de reduzida valorização institucional da sua segurança e bem-estar. Esta experiência, repetida no quotidiano através das condições concretas de trabalho, parece contribuir para a perceção de invisibilidade e desvalorização que atravessa os discursos dos participantes. À luz do paradigma psicométrico, esta perceção

poderá relacionar-se com uma intensificação subjetiva do risco, sobretudo quando os profissionais sentem que os recursos de proteção disponíveis são insuficientes.

A terceira implicação diz respeito à criação de apoio psicológico regular e especializado. Os discursos apontam para a percepção de ausência ou insuficiência de apoio institucional à saúde mental dos guardas. A necessidade de acompanhamento psicológico periódico, preventivo e ajustado à realidade prisional surge como uma recomendação particularmente relevante. Este apoio não deveria depender apenas da iniciativa individual do guarda, nem surgir apenas após incidentes críticos.

Os resultados parecem indicar que um modelo de apoio psicológico predominantemente reativo, centrado em incidentes críticos e dependente da iniciativa individual, poderá ser limitado face ao tipo de desgaste descrito pelos participantes. O sofrimento relatado pelos guardas parece, em muitos casos, acumular-se de forma gradual e silenciosa ao longo dos anos, sendo frequentemente invisibilizado pela normalização do risco e pela cultura de silenciamento. Por esse motivo, dificilmente será plenamente captado por um sistema que espera que o profissional se identifique espontaneamente como estando em dificuldade. As propostas descritas por Alavi et al. (2021) e Moghimi et al. (2022), baseadas em intervenções *online*, conduzidas por profissionais familiarizados com o contexto prisional e menos expostas ao estigma associado à procura de ajuda presencial, podem constituir uma referência possível a considerar na definição de políticas de saúde ocupacional para este setor em Portugal.

A quarta implicação prende-se com a valorização institucional e social da profissão. A categoria Cultura institucional e invisibilidade mostra que vários participantes sentem que a sociedade conhece pouco o trabalho dos guardas prisionais. Um participante refere que as pessoas apenas se lembram da existência dos serviços prisionais “quando foge alguém” (Guarda GP2). Esta percepção é reforçada pelo Guarda GP7, ao afirmar que considera que os guardas estão “esquecidos perante a sociedade” e que “a imagem que existe na sociedade é completamente oposta” à realidade do trabalho prisional.

A ação sindical emerge, neste contexto, como forma de representação e denúncia. Alguns participantes reconhecem o papel do sindicato na visibilidade das dificuldades da profissão, nomeadamente através da denúncia pública, de ações de formação sobre *burnout* e da criação de linhas de apoio psicológico. Isto sugere que, quando a instituição é percecionada como não respondendo plenamente às necessidades dos profissionais, outras estruturas coletivas podem assumir um papel relevante na reivindicação, apoio e proteção dos guardas.

Esta função de visibilização é evidente quando o Guarda GP1 afirma que o sindicato tem demonstrado “*na esfera pública*” o descontentamento da classe e ajudado a mostrar que “*as coisas não estão tão bem assim*”. De forma semelhante, o Guarda GP8 refere que “hoje em dia o sindicato já tem uma linha de apoio psicológico”, associando esse avanço à pressão sindical.

A emergência do sindicato como referência de apoio e proteção, por vezes em substituição da própria instituição, constitui um dado analiticamente relevante. Esta dinâmica sugere a existência de uma possível fragilidade na confiança dos profissionais relativamente à capacidade ou disponibilidade da organização para responder às suas necessidades. Neste sentido, as estruturas coletivas externas parecem surgir como um suporte complementar perante esse vazio percebido. Esta realidade é relevante não apenas do ponto de vista do bem-estar individual, mas também do ponto de vista organizacional: quando os trabalhadores percecionam que a instituição não os protege de forma suficiente, a coesão institucional pode ser fragilizada, a cultura de silenciamento reforçada e a invisibilidade do sofrimento mantida.

Por fim, emerge a necessidade de maior escuta dos guardas nos processos de decisão. A perceção de baixo controlo e de distância face às chefias superiores sugere que os profissionais nem sempre se sentem considerados nas decisões que afetam diretamente a sua segurança e bem-estar. Envolver os guardas na identificação de problemas e na definição de soluções poderia contribuir para uma maior perceção de controlo, reconhecimento e justiça organizacional.

Estas implicações articulam-se com o Modelo de Exigências e Recursos do Trabalho. Os discursos indicam que as exigências do trabalho prisional são elevadas, enquanto os recursos organizacionais são frequentemente percecionados como insuficientes. Assim, a redução do desgaste psicológico não parece depender apenas da diminuição das exigências, mas também do reforço de recursos organizacionais capazes de aumentar a perceção de controlo, segurança, reconhecimento e suporte. As mudanças apontadas pelos discursos devem, por isso, ser pensadas não apenas como respostas operacionais, mas como dimensões centrais da promoção da saúde ocupacional em contexto prisional.

Conclusões

O presente estudo teve como objetivo compreender de que forma os guardas prisionais portugueses percecionam o risco ocupacional e de que modo essa perceção se relaciona com o seu bem-estar psicológico. Através de uma abordagem qualitativa e exploratória, baseada em entrevistas semiestruturadas, foi possível compreender o risco não apenas como característica

objetiva do trabalho prisional, mas como uma construção subjetiva influenciada pela imprevisibilidade, pelas condições de trabalho, pelos recursos disponíveis, pela experiência profissional e pela cultura institucional.

Os resultados indicam que o risco é percebido como uma possibilidade permanente no quotidiano laboral, mesmo na ausência de incidentes concretos. Esta percepção é intensificada por fatores organizacionais, como escassez de recursos humanos, falta de meios materiais, reduzido controlo, diligências com poucos elementos e insuficiência de apoio institucional. Por sua vez, relaciona-se com cansaço, desgaste emocional, hipervigilância, dificuldade em desligar do trabalho e impacto na vida pessoal e familiar.

Os guardas mobilizam sobretudo recursos informais e individuais para lidar com o risco, como a experiência profissional, a normalização, o imprevisto, o apoio entre colegas e o suporte familiar. Contudo, estes recursos não substituem a necessidade de respostas institucionais mais estruturadas, nomeadamente ao nível do reforço de efetivo, melhoria das condições materiais, apoio psicológico regular e especializado, valorização profissional e maior participação dos guardas nos processos de decisão.

Apesar dos contributos apresentados, o estudo possui limitações, nomeadamente a reduzida diversidade da amostra, a emergência tardia de algumas dimensões relevantes, como a exposição vicariante à violência, e o recurso a literatura internacional decorrente da escassez de estudos nacionais sobre percepção subjetiva de risco em guardas prisionais. Futuras investigações poderão aprofundar estas dimensões com amostras mais diversificadas e explorar a eficácia de programas de apoio psicológico adaptados à realidade prisional portuguesa.

Em suma, o estudo reforça a importância de considerar o risco percebido como dimensão central da saúde ocupacional em contexto prisional. Os resultados sugerem que, em contextos profissionais de exposição prolongada ao risco, o paradigma psicométrico pode beneficiar de uma articulação com dimensões mais incorporadas e pré-reflexivas da percepção de ameaça. Em particular, a normalização do risco descrita pelos participantes, (a construção progressiva de uma "capa" protetora) não parece equivaler a uma redução da percepção subjetiva de ameaça, mas antes à sua incorporação silenciosa nas disposições e hábitos quotidianos. Esta dissociação entre a expressão consciente do medo e a presença implícita do risco no corpo e nas rotinas sugere que o paradigma psicométrico, concebido sobretudo para captar avaliações declaradas de risco, pode subestimar formas de percepção que se tornaram automáticas e pré-reflexivas. Futuras investigações poderão beneficiar de instrumentos que

acedam a essas dimensões incorporadas, combinando medidas de autorrelato com métodos de observação ou de registo implícito.

O modelo transacional de *stress* revelou-se igualmente produtivo, mas os dados sugerem uma extensão relevante: a avaliação secundária dos recursos não é apenas cognitiva, sendo também mediada pela cultura institucional. Quando o ambiente prisional normaliza o imprevisto e o silenciamento do sofrimento, os próprios recursos disponíveis, como o apoio informal entre colegas, podem ser percebidos como suficientes mesmo quando são estruturalmente insuficientes. Esta mediação cultural da avaliação de recursos constitui uma dimensão que merece aprofundamento em investigações futuras, nomeadamente em contextos nacionais onde o apoio institucional formal é escasso. A proteção do bem-estar psicológico destes profissionais parece exigir, assim, não apenas capacidade individual de adaptação, mas condições organizacionais que promovam segurança, reconhecimento e suporte estruturado.

Referências

- Alavi, N., Stephenson, C., Omrani, M., Gerritsen, C., Martin, M. S., Knyahnytskyi, A., Zhu, Y., Kumar, A., Jagayat, J., Shirazi, A., Moghimi, E., Patel, C., Knyahnytska, Y., Simpson, A. I. F., Zaheer, J., Andersen, J., Munshi, A., & Groll, D. (2021). Delivering an online cognitive behavioral therapy program to address mental health challenges faced by correctional workers and other public safety personnel: Protocol for a mixed methods study. *JMIR Research Protocols*, 10(7), e30845.
<https://doi.org/10.2196/30845>
- Anderson, G. S., Ricciardelli, R., Tam-Seto, L., Giwa, S., & Carleton, R. N. (2022). Self-reported coping strategies for managing work-related stress among public safety personnel. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2355. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042355>
- Armstrong, G. S., & Griffin, M. L. (2004). Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. *Journal of Criminal Justice*, 32(6), 577-592. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.08.007>
- Arruda, P. F. M. (2014). *Stresse, burnout e estratégias de coping nos guardas prisionais da Região Autónoma dos Açores* [Dissertação de mestrado, Universidade dos Açores]. Repositório da Universidade dos Açores. <http://hdl.handle.net/10400.3/3143>
- Booth, C. C., & Stephenson, Z. (2025). The experience of stress, coping and support for prison officer negotiators in His Majesty's Prison and Probation Service. *Journal of Forensic Practice*, 27(1), 52–67. <https://doi.org/10.1108/JFP-12-2023-0070>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cassiano, M. S., & Ricciardelli, R. (2023). Sources of stress among Federal Correctional Officers in Canada. *Criminal Justice and Behavior*, 50(8), 1229–1251.
<https://doi.org/10.1177/00938548231174900>
- Cruz, C. C. R. (2024). *As percepções dos guardas prisionais em relação à reintegração dos reclusos na sociedade* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Comum.
<http://hdl.handle.net/10400.26/52345>
- Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais. (2025a). *Balanço social 2024*. Ministério da Justiça.
https://dgrsp.justica.gov.pt/Portals/16/BalancoSocial%202024_%20DGRSP.pdf

- Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais. (2025b). *Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas*. Ministério da Justiça.
<https://dgrsp.justica.gov.pt/Portals/16/Plano%20Prevencao%20Corrupcao%20-%202025.pdf>
- Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais. (2026). *Estatísticas e indicadores: Prisionais*. Recuperado em 15 de maio de 2026, de
<https://dgrsp.justica.gov.pt/Estat%C3%ADsticas-e-indicadores/Prisionais>
- Ellison, J. M., Cain, C. M., & Jaegers, L. A. (2022). Just another day's work: The nexus between workplace experiences and post-traumatic stress disorder (PTSD) in jail settings. *Journal of Criminal Justice*, 81, Article 101903.
<https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2022.101903>
- Ellison, J. M., & Gainey, R. (2020). An opportunity model of safety risks among jail officers. *Journal of Criminal Justice*, 66, 101632.
<https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2019.101632>
- Ferdik, F. V. (2018). Correctional officer risk perceptions and professional orientations: Examining linkages between the two. *Criminal Justice and Behavior*, 45(2), 264–285.
<https://doi.org/10.1177/0093854817733496>
- 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. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-82>
- Gao, J., Du, X., & Gao, Q. (2022). Analysis of burnout and its influencing factors among prison police. *Frontiers in Public Health*, 10, Article 891745.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.891745>
- Gonçalo, H., Gomes, A. R., Barbosa, F., & Afonso, J. M. P. (2010). Stresse ocupacional em forças de segurança: Um estudo comparativo. *Análise Psicológica*, 28(1), 165–178.
<https://doi.org/10.14417/ap.262>
- Gonçalves, R. A., & Vieira, S. (2005). Atitudes face aos reclusos em guardas prisionais: Implicações para a formação do pessoal penitenciário. *Temas Penitenciários*, Série III(1–2), 23–28. <http://hdl.handle.net/1822/4299>
- Hamzah, I., Anwar, U., Biafri, V. S., & Aulia, Q. (2023). The comparison of contact with inmates, risk perception, and mental health of officers in a correctional institution with different levels of security. *Scientia Psychiatrica*, 3(2), 420–426.
<https://doi.org/10.37275/scipsy.v3i2.161>
- Infante, I. P. R. (2024). *Cada um vê mal ou bem, conforme os olhos que tem: A relação entre*

- os traços de personalidade de guardas prisionais, os seus níveis de burnout e as suas atitudes face a indivíduos que cometeram crimes* [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida]. Repositório Comum.
<http://hdl.handle.net/10400.12/10280>
- Johnston, M. S., & Ricciardelli, R. (2023). Documenting the mental health climate in correctional work and the realities of suicide. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1026821. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1026821>
- Lambert, E. G., Gordon, J. A., Paoline, E. A., III, & Hogan, N. L. (2018). Workplace demands and resources as antecedents of jail officer perceived danger at work. *Journal of Crime and Justice*, 41(1), 98–118. <https://doi.org/10.1080/0735648X.2016.1218355>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Leal, A. C. M., & Jordão, F. (2020). A congruência de valores e o stress ocupacional em guardas prisionais: Congruência de valores e stress ocupacional. *Psicologia*, 34(2), 101–121. <https://doi.org/10.17575/psicologia.v34i2.1484>
- Martin, J. L., Lichtenstein, B., Jenkot, R. B., & Forde, D. R. (2012). “They can take us over any time they want”: Correctional officers’ responses to prison crowding. *The Prison Journal*, 92(1), 88–105. <https://doi.org/10.1177/0032885511429256>
- Moghim, E., Knyahnytska, Y., Zhu, Y., Kumar, A., Knyahnytski, A., Patel, C., Omrani, M., Gerritsen, C., Martin, M., Simpson, A. I. F., & Alavi, N. (2022). A qualitative exploration of the mental health challenges and therapeutic needs of Canadian correctional workers. *Frontiers in Psychiatry*, 13, Article 1004143. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1004143>
- Monteiro, B., Costa, V., & Monteiro, S. (2024). Social support and satisfaction with life among Portuguese prison officers: The mediating effect of anxiety. *Ansiedad y Estrés*, 30(1), 1–7. <https://doi.org/10.5093/anyes2024a1>
- Portaria n.º 175/2020, de 24 de julho. Diário da República, 1.ª série, n.º 143, 10–13. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/175-2020-138758379>
- Regulamento Geral dos Estabelecimentos Prisionais. (2011). *Decreto-Lei n.º 51/2011, de 11 de abril*. Diário da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/51-2011-276858>
- Roseira, A. P. (2020). *A porta da prisão: O guarda prisional e o castigo*. Edições Afrontamento.
- Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. W. (2000). Job stress and burnout among correctional

- officers: A literature review. *International Journal of Stress Management*, 7(1), 19–48. <https://doi.org/10.1023/A:1009514731657>
- Shan, B., Liu, X., Gu, A., & Zhao, R. (2022). The effect of occupational health risk perception on job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), Article 2111. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042111>
- Slovic, P. (1987). Perception of risk. *Science*, 236(4799), 280–285. <https://doi.org/10.1126/science.3563507>
- Sousa, C. D. C. (2020). *Stress profissional e burnout em guardas prisionais* [Dissertação de mestrado, Universidade do Minho]. RepositóriUM. <https://hdl.handle.net/1822/68938>
- Valente, D. F. P. (2017). *Problemas das prisões portuguesas: Perceção dos reclusos e guardas prisionais* [Dissertação de mestrado, Universidade do Minho]. RepositóriUM. <https://hdl.handle.net/1822/49235>
- Wills, C., Bates, K., Frost, N. A., & Monteiro, C. E. (2022). Barriers to help-seeking among correction officers: Examining the influence of institutional culture and structure. In H. P. Smith (Ed.), *Promoting wellness and resiliency in correctional officers* (pp. 71–88). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003354390-5>

ANEXOS

Anexo A – Consentimento Informado

Investigador: David Oliveira

Curso/Mestrado: Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Instituição: Universidade Católica Portuguesa (FEP)

Contacto: s-davcaroliveira@ucp.pt

Objetivo da Investigação:

O objetivo deste estudo é compreender de que forma a perceção de risco ocupacional se relaciona com o bem-estar psicológico de guardas prisionais portugueses. As informações recolhidas serão utilizadas exclusivamente para fins académicos, no âmbito da realização de uma dissertação de mestrado.

Procedimentos da Investigação:

A participação consiste numa entrevista individual, com duração aproximada de uma hora. A entrevista será gravada em áudio, mediante consentimento do participante, sendo posteriormente transcrita e analisada. A gravação será utilizada apenas como apoio à transcrição e análise dos dados, sendo armazenada de forma segura e não divulgada a pessoas externas ao processo de investigação.

Voluntariedade e Confidencialidade:

A participação é totalmente voluntária. O participante pode desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo, e pode optar por não responder a alguma questão. Os dados recolhidos serão tratados de forma confidencial e utilizados apenas para os fins deste estudo. O nome do participante não será associado a nenhuma informação divulgada, sendo os dados analisados de forma anonimizada.

Uso dos Dados:

Os dados recolhidos serão utilizados exclusivamente para fins académicos, nomeadamente na elaboração da dissertação e em eventuais apresentações académicas, sempre de forma anonimizada.

Declaração de Consentimento:

Eu, [nome do participante], após ter sido devidamente informado(a) sobre os objetivos e procedimentos da investigação, concordo em participar na entrevista e autorizo a gravação e o uso dos dados recolhidos, conforme descrito neste documento. Fui informado(a) de que posso desistir a qualquer momento sem qualquer prejuízo.

Assinatura do participante: _____

Data: ____ / ____ / ____

Anexo B – *Debriefing*

Agradeço a sua participação neste estudo, realizado no âmbito da dissertação de mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos, na Universidade Católica Portuguesa – Faculdade de Educação e Psicologia.

O estudo tem como objetivo compreender de que forma a perceção de risco ocupacional se relaciona com o bem-estar psicológico e com a experiência quotidiana dos guardas prisionais portugueses. A entrevista procurou recolher a sua experiência profissional, as situações que associa ao risco no contexto prisional, os recursos que mobiliza para lidar com essas exigências e as necessidades de apoio ou mudança que considera relevantes.

Os dados recolhidos serão tratados de forma confidencial e anónima, sendo utilizados exclusivamente para fins académicos. A sua participação é voluntária, podendo solicitar esclarecimentos adicionais ou a retirada dos seus dados, sem qualquer prejuízo.

Caso alguma questão colocada durante a entrevista tenha gerado desconforto, ou caso pretenda colocar alguma dúvida posteriormente, poderá contactar o investigador através do e-mail institucional indicado abaixo.

David Oliveira

Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Universidade Católica Portuguesa - Faculdade de Educação e Psicologia

CONTACTOS DO INVESTIGADOR

E-mail: s-davcaroliveira@ucp.pt

Anexo C - Guião de Entrevista

Caracterização Sociodemográfica e Profissional

1. Idade: _____ anos
2. Género:
☐ Feminino ☐ Masculino ☐ Outro ☐ Prefere não responder
3. Habilitações literárias:
☐ Ensino secundário
☐ Licenciatura
☐ Mestrado
☐ Doutoramento
☐ Outro: _____
4. Função atual:
5. Anos de experiência na função atual: _____ anos
6. Anos de serviço como guarda prisional: _____ anos
7. Tipo de vínculo profissional:
☐ Contrato sem termo
☐ Contrato a termo
☐ Outro: _____
8. Estabelecimento prisional onde exerce funções (opcional): _____

1. Significado e perceção geral do risco

1. Quando pensa no seu trabalho como guarda prisional, o que significa para si a palavra “risco”?
2. Que tipos de situações associa mais diretamente a uma sensação de ameaça no seu dia a dia?
3. Diria que o risco no seu trabalho está mais ligado a incidentes concretos, como agressões ou conflitos, ou a uma tensão constante de que algo pode acontecer?

2. Situações, sinais e imprevisibilidade

4. Há momentos, espaços ou tarefas da rotina prisional em que sente maior exposição ao risco? Quais?
5. Que sinais costuma observar para perceber que uma situação pode tornar-se perigosa?
6. Até que ponto considera o comportamento dos reclusos previsível ou imprevisível?
7. Existem perfis, estados emocionais ou comportamentos de reclusos que associa a maior imprevisibilidade ou perigo?
8. Pode recordar-se de uma situação em que algo se descontrolou de forma inesperada?

3. Controlo percebido e recursos

9. Quando surge uma situação de tensão ou ameaça, até que ponto sente que consegue controlar o que acontece?
10. Que fatores aumentam a sua sensação de controlo numa situação de risco?
11. Que fatores diminuem essa sensação de controlo?
12. A experiência profissional fez com que se sentisse mais capaz de gerir situações perigosas, ou apenas mais consciente dos riscos?
13. Quando sente que uma situação pode tornar-se perigosa, em que recursos se apoia primeiro?
14. Que papel têm os colegas na sua sensação de segurança?
15. Já sentiu que teve de gerir uma situação de risco essencialmente sozinho/a, sem o apoio necessário? Como foi?
16. Considera que os meios humanos, materiais e operacionais disponíveis são suficientes para o nível de risco que enfrenta?
17. A formação que recebeu preparou-o/a adequadamente para avaliar e gerir situações de risco?

4. Relação com os reclusos e gestão da autoridade

18. De que forma a relação quotidiana com os reclusos influencia a sua perceção de risco?
19. Sente que conhecer melhor determinados reclusos ajuda a antecipar riscos, ou pode também criar vulnerabilidade?
20. Como gere a necessidade de manter proximidade suficiente para comunicar e, ao mesmo tempo, distância suficiente para se proteger?
21. Que estratégias utiliza para preservar a autoridade sem aumentar a tensão?

5. Incidentes críticos e impacto da ameaça

22. Consegue descrever uma situação concreta em que sentiu que esteve em perigo real?
23. Nessa situação, o que percebeu primeiro, o que pensou e o que fez?
24. Depois desse episódio, sentiu alguma mudança na forma como passou a avaliar o risco no trabalho?
25. Já testemunhou uma agressão a um colega ou uma situação grave sem ter sido o alvo direto? Que impacto teve em si?

6. Alerta constante e bem-estar psicológico

- 26. Para si, o que pesa mais: os momentos em que o perigo acontece de facto, ou a tensão permanente de saber que pode acontecer a qualquer momento?
- 27. Sente que está frequentemente em estado de alerta durante o trabalho? Como descreveria esse estado?
- 28. Esse estado de alerta desaparece quando sai do estabelecimento prisional, ou continua fora do trabalho?
- 29. De que forma a perceção de risco no trabalho afeta o seu bem-estar psicológico, por exemplo ao nível do *stress*, sono, humor ou vida familiar?

7. Fecho e necessidades de mudança

- 30. Se pudesse mudar algo na forma como o risco é gerido dentro dos estabelecimentos prisionais, o que mudaria?

Anexo D - Sistema de categorias da análise temática

O sistema de categorias foi organizado a partir dos temas emergentes nas entrevistas, procurando representar as percepções dos participantes relativamente às condições do trabalho prisional, aos riscos associados à profissão, às vivências psicológicas e emocionais, às estratégias de adaptação e às formas de apoio ou reconhecimento experienciadas. As categorias principais agregam códigos mais específicos, que permitem uma leitura mais detalhada dos significados atribuídos pelos participantes à sua experiência profissional.

Adaptação à falta de recursos

Esta categoria agrega excertos em que os participantes descrevem as formas encontradas para responder às limitações existentes no contexto prisional. Inclui situações em que os guardas referem a necessidade de improvisar, realizar esforço adicional ou reajustar a execução de determinadas tarefas perante a escassez de meios humanos, materiais ou organizacionais. Contempla igualmente o papel da experiência profissional como recurso essencial para antecipar comportamentos, gerir situações de tensão e lidar com os reclusos de forma mais eficaz e segura. Por fim, integra os momentos em que os guardas referem limitar ou recusar tarefas quando consideram não existirem condições mínimas de segurança para a sua realização.

Códigos utilizados:

- Improviso ou esforço extra
- Recurso à experiência profissional
- Recusa ou limitação de tarefas por segurança

Definições operacionais:

- **Improviso ou esforço extra:** Excertos em que os participantes descrevem soluções informais, reajustamentos ou esforço adicional para assegurar o serviço apesar da escassez de meios, efetivo ou condições.
- **Recurso à experiência profissional:** Excertos em que a experiência acumulada é apresentada como recurso para ler sinais, antecipar comportamentos, gerir reclusos ou lidar com situações de tensão.
- **Recusa ou limitação de tarefas por segurança:** Excertos em que os participantes referem limitar, adiar, adaptar ou evitar determinadas tarefas quando consideram não existir segurança suficiente para as realizar.

Cultura institucional e invisibilidade

Esta categoria reúne excertos que remetem para as dinâmicas internas da instituição prisional e para a forma como a profissão é percecionada externamente. Inclui referências à obediência hierárquica, ao cumprimento de ordens e à obrigação de executar funções mesmo em situações de discordância. Contempla ainda os discursos sobre o silenciamento das dificuldades, em particular no que diz respeito à saúde mental e à ausência de espaços formais para reconhecer ou discutir o desgaste profissional. A invisibilidade social surge quando os participantes referem que o trabalho dos guardas prisionais é pouco conhecido, pouco

valorizado e raramente mediatizado, exceto em contextos negativos. Integra também a ação sindical e a esfera pública como formas de denúncia, reivindicação e representação coletiva das dificuldades da profissão.

Códigos utilizados:

- Ação sindical e esfera pública
- Invisibilidade social
- Obediência
- Silenciamento das dificuldades

Definições operacionais:

- **Ação sindical e esfera pública:** Excertos em que o sindicato ou a exposição pública surgem como formas de denúncia, reivindicação, representação coletiva ou promoção de apoio aos guardas.
- **Invisibilidade social:** Excertos em que os participantes referem desconhecimento, desvalorização ou representação social limitada da profissão, frequentemente associada à sua pouca visibilidade pública.
- **Obediência:** Excertos em que os participantes descrevem o cumprimento de ordens, a estrutura hierárquica e a obrigação de executar funções mesmo perante discordância ou condições consideradas insuficientes.
- **Silenciamento das dificuldades:** Excertos em que é referida a pouca expressão, discussão ou reconhecimento formal das dificuldades psicológicas e profissionais vividas pelos guardas.

Efeitos percebidos e significados do trabalho prisional

Esta categoria diz respeito às consequências, percepções e sentidos que os participantes atribuem à experiência de trabalhar em contexto prisional. Inclui dimensões de desgaste físico e psicológico, *stress*, pressão, frustração e desmotivação, frequentemente associadas à exigência permanente do trabalho, à falta de recursos, à imprevisibilidade e à reduzida valorização institucional. Integra também o estado de alerta constante no trabalho, referido pelos guardas como uma necessidade contínua de vigilância e antecipação de incidentes, bem como a extensão dessa hipervigilância à vida pessoal, com impacto nos comportamentos fora da prisão. Por fim, contempla o orgulho e o sentido profissional que alguns participantes atribuem ao exercício da função, reconhecendo valor, responsabilidade e significado positivo no seu trabalho quotidiano.

Códigos utilizados:

- Cansaço e desgaste
- Desmotivação
- Estado de alerta constante no trabalho
- Extensão da hipervigilância à vida pessoal
- Frustração
- Interferência na vida pessoal

- Interferência na vida pessoal observada em colegas
- Orgulho e sentido profissional
- *Stress* e pressão

Definições operacionais:

- **Cansaço e desgaste:** Excertos em que os participantes descrevem fadiga física ou psicológica, exaustão, peso emocional ou desgaste acumulado associado ao exercício da função.
- **Desmotivação:** Excertos em que os participantes expressam perda de motivação, desânimo ou descontentamento, geralmente associados à falta de reconhecimento, recursos ou valorização.
- **Estado de alerta constante no trabalho:** Excertos em que os participantes referem vigilância permanente, atenção contínua e necessidade de antecipar sinais de conflito ou perigo durante o trabalho.
- **Extensão da hipervigilância à vida pessoal:** Excertos em que comportamentos de vigilância desenvolvidos no contexto prisional são transportados para a vida fora do trabalho, de forma consciente ou automática.
- **Frustração:** Excertos em que os participantes manifestam irritação, impotência, tensão ou descontentamento perante limitações, decisões institucionais ou dificuldades do cotidiano laboral.
- **Interferência na vida pessoal:** Excertos em que o trabalho prisional é associado a impacto no sono, humor, paciência, relações familiares, vida social ou capacidade de desligar do trabalho.
- **Interferência na vida pessoal observada em colegas:** Excertos em que os participantes descrevem efeitos do trabalho observados noutros guardas, como dificuldades familiares, isolamento, desgaste emocional ou outros sinais de sofrimento.
- **Orgulho e sentido profissional:** Excertos em que os participantes atribuem valor, gosto, utilidade, responsabilidade ou sentido positivo ao exercício da profissão.
- **Stress e pressão:** Excertos em que os participantes descrevem tensão, pressão psicológica, exigência emocional ou sensação contínua de responsabilidade associada ao trabalho prisional.

Estratégias de coping

Esta categoria engloba as formas utilizadas pelos participantes para gerir as exigências emocionais, relacionais e profissionais associadas ao trabalho prisional. Incluem-se estratégias individuais como a gestão emocional, a manutenção da calma, a relativização de situações difíceis e a separação entre o trabalho e a vida pessoal. A normalização do risco surge como uma forma de adaptação progressiva à tensão e à possibilidade de ocorrência de incidentes. O apoio informal entre colegas e família, através da partilha de experiências, do convívio e do suporte emocional, é também referido como recurso importante. Contemplam-se ainda

referências ao apoio psicológico formal e ao recurso a baixas médicas como formas de lidar com o desgaste profissional.

Códigos utilizados:

- Apoio informal entre colegas e família
- Apoio psicológico
- Baixas médicas
- Gestão emocional
- Normalização do risco
- Separação entre trabalho e vida pessoal

Definições operacionais:

- **Apoio informal entre colegas e família:** Excertos em que colegas, família ou redes pessoais surgem como fontes de suporte emocional, partilha, aconselhamento, convívio ou alívio do *stress*.
- **Apoio psicológico:** Excertos em que os participantes referem acompanhamento psicológico, necessidade de apoio psicológico formal ou insuficiência desse apoio no contexto prisional.
- **Baixas médicas:** Excertos em que a baixa médica surge como resposta ao desgaste, descontentamento ou incapacidade temporária de continuar a lidar com as exigências do trabalho.
- **Gestão emocional:** Excertos em que os participantes descrevem estratégias pessoais de autocontrolo, calma, reflexão, relativização, atividade física ou regulação das emoções.
- **Normalização do risco:** Excertos em que o risco é descrito como algo habitual, inevitável ou incorporado na rotina profissional, permitindo continuar a trabalhar apesar da tensão.
- **Separação entre trabalho e vida pessoal:** Excertos em que os participantes referem esforços para não levar o trabalho para casa, ocupar a mente, preservar a vida pessoal ou desligar-se da prisão fora do horário laboral.

Exigências do trabalho prisional

Esta categoria integra excertos que descrevem as características do trabalho desenvolvido pelos guardas prisionais e as condições em que esse trabalho ocorre. Incluem-se referências ao contacto direto e contínuo com os reclusos, presente nas rotinas diárias de abertura de celas, vigilância, acompanhamento, revistas, pátios, refeições e diligências externas. A acumulação de funções surge associada à multiplicidade de tarefas e à necessidade de mobilização para diferentes postos e serviços. A categoria inclui ainda a falta de pessoal, o trabalho em isolamento e a inadequação dos equipamentos e infraestruturas, dimensões que os participantes associam a maiores dificuldades no desempenho das funções e ao aumento da perceção de insegurança no contexto prisional.

Códigos utilizados:

- Acumulação de funções
- Contacto direto com reclusos
- Equipamentos e infraestruturas inadequados
- Falta de pessoal
- Trabalhar sozinho

Definições operacionais:

- **Acumulação de funções:** Excertos em que os participantes descrevem a realização de múltiplas tarefas, postos ou responsabilidades, muitas vezes com necessidade de adaptação constante.
- **Contacto direto com reclusos:** Excertos em que é descrita a interação quotidiana com reclusos em rotinas como abertura de celas, refeições, vigilância, pátios, revistas, acompanhamento ou diligências.
- **Equipamentos e infraestruturas inadequados:** Excertos em que os participantes referem degradação, insuficiência ou mau funcionamento de edifícios, viaturas, rádios, sistemas informáticos, videovigilância ou outros meios materiais.
- **Falta de pessoal:** Excertos em que é referida escassez de efetivo, número insuficiente de guardas ou impacto da falta de recursos humanos na segurança e organização do trabalho.
- **Trabalhar sozinho:** Excertos em que os participantes descrevem situações em que executam tarefas isolados ou com apoio insuficiente, em alas, pátios, urgências, diligências ou outros contextos de risco.

Perceção de risco ocupacional

Esta categoria reúne excertos em que os participantes descrevem o risco associado à profissão de guarda prisional. Essa perceção pode surgir de forma geral, quando o trabalho é apresentado como uma atividade marcada por perigo, tensão ou ameaça permanente, ou de forma mais específica, através de referências ao risco físico, a agressões, ameaças, exposição à violência e riscos associados a diligências e serviços no exterior do estabelecimento. A imprevisibilidade constitui uma dimensão central desta categoria, dado que os participantes referem frequentemente a possibilidade de situações surgirem de forma súbita e inesperada. A falta de controlo destaca-se igualmente, especialmente quando os guardas referem que a sua margem de atuação pode ser limitada perante determinados comportamentos dos reclusos ou perante a ausência de meios suficientes.

Códigos utilizados:

- Exposição à violência
- Falta de controlo
- Imprevisibilidade
- Perceção de risco geral
- Risco em diligências ou no exterior
- Risco físico

Definições operacionais:

- **Exposição à violência:** Excertos em que os participantes referem contacto direto ou indireto com agressões, ameaças, conflitos, armas improvisadas, autolesões ou outros episódios violentos.
- **Falta de controlo:** Excertos em que os participantes descrevem reduzida capacidade de impedir, controlar ou responder a situações de risco, por falta de meios, apoio, autonomia ou previsibilidade.
- **Imprevisibilidade:** Excertos em que os participantes referem dificuldade em antecipar comportamentos, conflitos, escaladas de tensão ou situações que surgem de forma súbita ou inesperada.
- **Perceção de risco geral:** Excertos em que o trabalho de guarda prisional é descrito de forma ampla como arriscado, perigoso, vulnerável ou permanentemente exposto à possibilidade de ameaça.
- **Risco em diligências ou no exterior:** Excertos em que o risco é associado a saídas do estabelecimento prisional, nomeadamente hospitalais, tribunais, transportes, transferências ou contacto com terceiros no exterior.
- **Risco físico:** Excertos em que os participantes referem possibilidade de agressão, dano corporal, ataque ou necessidade de proteger a própria integridade física.

Relação guarda-recluso

Esta categoria agrega excertos relacionados com a interação quotidiana entre guardas e população reclusa. Esta relação é descrita como marcada por proximidade, uma vez que o contacto diário permite conhecer rotinas, comportamentos e formas de atuação dos reclusos. No entanto, essa proximidade é simultaneamente regulada pela necessidade de manter distância profissional, preservar limites e assegurar a autoridade inerente ao papel de guarda. A gestão da relação com os reclusos inclui estratégias de comunicação, diálogo, negociação e prevenção de conflitos. O teste de limites surge quando os participantes referem comportamentos dos reclusos orientados para desafiar a autoridade, avaliar a postura do guarda ou perceber até onde podem ir dentro da relação institucional.

Códigos utilizados:

- Distância profissional
- Gestão da relação com reclusos
- Proximidade com os reclusos
- Teste de limites

Definições operacionais:

- **Distância profissional:** Excertos em que os participantes referem a necessidade de manter limites, autoridade e separação de papéis na relação com os reclusos.
- **Gestão da relação com reclusos:** Excertos em que os participantes descrevem estratégias de comunicação, negociação, diálogo, mediação ou prevenção de conflitos na interação com reclusos.

- **Proximidade com os reclusos:** Excertos em que o contacto quotidiano e o conhecimento dos reclusos são apresentados como elementos que influenciam a relação, a antecipação de comportamentos ou a gestão do trabalho.
- **Teste de limites:** Excertos em que os participantes referem comportamentos dos reclusos orientados para desafiar a autoridade, avaliar a postura do guarda ou perceber até onde podem ir.

Suporte e apoio organizacional

Esta categoria diz respeito à forma como os participantes percecionam o apoio recebido no contexto profissional. Inclui o apoio dos colegas, entendido como cooperação prática, proteção mútua e entreaajuda no serviço, bem como o apoio da chefia direta, quando esta é descrita como disponível, compreensiva ou interventiva. Em sentido inverso, a falta de apoio de superiores hierárquicos surge quando os participantes referem distância, pressão, incompreensão ou ausência de resposta perante as dificuldades sentidas. A falta de reconhecimento integra igualmente esta categoria, remetendo para a perceção de que o esforço, a responsabilidade e a exigência do trabalho prisional não são suficientemente valorizados pela instituição, pelas chefias ou pela sociedade em geral.

Códigos utilizados:

- Apoio da chefia direta
- Apoio dos colegas
- Falta de apoio de superiores hierárquicos
- Falta de reconhecimento

Definições operacionais:

- **Apoio da chefia direta:** Excertos em que chefias próximas são descritas como disponíveis, compreensivas, protetoras, interventivas ou reconhecedoras do trabalho dos guardas.
- **Apoio dos colegas:** Excertos em que os colegas surgem como fonte de ajuda prática, reforço imediato, proteção mútua, cooperação ou partilha de dificuldades.
- **Falta de apoio de superiores hierárquicos:** Excertos em que os participantes referem distância, pressão, incompreensão, ausência de resposta ou falta de suporte por parte de níveis hierárquicos superiores.
- **Falta de reconhecimento:** Excertos em que os participantes expressam sentir que o esforço, a responsabilidade ou a exigência do trabalho prisional não são suficientemente valorizados pela instituição, chefias ou sociedade.

Tabela 2*Códigos, Número de Excertos Codificados e Exemplos Representativos*

Código	Nº de excertos	GP do exemplo	Exemplo de excerto
Improviso ou esforço extra	6	Guarda GP2	“Nós improvisamos e fazemos as coisas acontecerem. Basicamente é isso que nós fazemos. Nós temos, por exemplo, temos um recreio, temos seis torres no estabelecimento prisional, neste momento temos duas ativas, nós damos um recreio com as duas torres ativas. E com os riscos que isso acarreta, mas nós não temos efetivo para colocar nas outras...”
Recurso à experiência profissional	9	Guarda GP6	“Depois, o que nós aprendemos é com o dia-a-dia, é com o tempo. Vamos aprendendo aquilo. Posso estar errado, mas não estou a ver nada que nos possam ensinar para estarmos preparados para ser Guardas Prisionais. Na teoria pode ser assim (...) e depois, na realidade, as coisas não são tudo assim.”
Recusa ou limitação de tarefas por segurança	5	Guarda GP2	“...já passei o fim de semana a pensar ‘Se calhar é melhor ter calminha e ficar só pela portaria e não ir a correr, e não me envolver quando acontecem coisas nem sequer faz parte do meu conteúdo funcional enquanto Guarda feminina’, porque depois fixam a cara, fixam a pessoa. Enfim, podem acontecer mil e uma coisas.”
Ação sindical e esfera pública	7	Guarda GP8	“...apesar de já despender muito tempo da minha vida familiar por causa da profissão, ainda me disponibilizei para ser delegado sindical. Somos três delegados e eu gasto muito do meu tempo pessoal nisso. Mesmo agora, estando de licença, recebo diariamente mensagens de colegas a pedir ajuda...”
Invisibilidade social	6	Guarda GP7	“Aquilo que noto muitas vezes, até com os meus amigos, é que normalmente não falo do trabalho com eles, porque acho que eles não percebem. E quando falo um bocadinho mais a sério, eles ficam a olhar para mim porque acho mesmo que não percebem. A imagem que existe na sociedade é completamente oposta àquilo que é o nosso trabalho.”

Código	Nº de excertos	GP do exemplo	Exemplo de excerto
Obediência	10	Guarda GP2	“Bem, obrigatoriamente nós estamos numa estrutura hierarquizada, portanto, obrigatoriamente nós temos de começar sempre por comunicar, antes de tomar qualquer ação, com um superior hierárquico. Neste caso, ao graduado de serviço e depois, caso necessário, ao comissário do estabelecimento prisional...”
Silenciamento das dificuldades	2	Guarda GP7	“Refiro-me, por exemplo, a apoio psicológico ou outro tipo de apoio institucional. Vou dar este exemplo: antes de ir para a guarda prisional, trabalhei no INEM. Quando tínhamos alguma situação mais impactante, havia sempre apoio psicológico ou, pelo menos, disponibilidade para isso.”
Cansaço e desgaste	16	Guarda GP7	“Sim, físico e psicológico. Por exemplo, temos um dia normal em que combinamos: ‘vamos sair hoje às seis horas’ (...) e parece que está tudo controlado para aquele dia. Naquele horário, há sempre um serviço que aparece, uma entrada que não estava programada, mais reclusos que têm de chegar...”
Desmotivação	3	Guarda GP3	“Não havendo reconhecimento, uma pessoa anda muito mais desmotivada a trabalhar. Nós fazemos por tudo para que o serviço corra bem, e se há um dia que possa correr mal, é logo chamado à atenção. Mas nos dias em que uma pessoa faz de tudo para correr bem, eles nem são capazes de dar uma palavra de incentivo.”
Estado de alerta constante no trabalho	10	Guarda GP8	“A gente tem que andar sempre atento e tem que prever, não é prever o futuro, mas a gente tem que, em determinadas situações, ou mesmo a falar, determinadas perguntas do recluso (...) saber dar a resposta, ou procurar saber.”
Extensão da hipervigilância à vida pessoal	3	Guarda GP2	“Não me sento num restaurante de costas para a porta. Eu ando com a minha filha e estou sempre a avaliar inconscientemente... estou sempre a avaliar o ambiente ao meu redor. Eu vou sair com as minhas amigas e pergunto logo ‘Para onde é que vamos?’...”

Código	Nº de excertos	GP do exemplo	Exemplo de excerto
Frustração	6	Guarda GP6	“Às vezes, não nos deixar trabalhar. Como as próprias regras o ditam. Não nos deixam fazer. E isso causa-nos um pouco de frustração também. Porque sentimos que (...) não nos deixam trabalhar ou não querem que trabalhemos.”
Interferência na vida pessoal	35	Guarda GP3	“Afeta, sobretudo se calhar, o sono e o humor. Vamos imaginar, nos dias antes, a vir trabalhar, às vezes a minha esposa queixa-se: ‘Ah, o que é que se passa? Estás insuportável’. Até penso que possa vir daí, já estar a sentir a pressão um bocadinho...”
Interferência na vida pessoal observada em colegas	6	Guarda GP2	“Sinto que existem muitos colegas que, com o passar do tempo e com a pressão diária e com as dificuldades diárias que enfrentamos, acabam por ver a população reclusa como um todo: ‘Não há exceções, são todos isto, são todos bandidos e são todos assim’...”
Orgulho e sentido profissional	15	Guarda GP2	“É um trabalho que é difícil, mas, por outro lado, é um trabalho que é gratificante. Eu identifico-me com o trabalho que faço, identifico-me muito. Eu gosto do trabalho que faço (...) independentemente dos riscos associados, é uma coisa que me preenche.”
Stress e pressão	22	Guarda GP8	“Depois, a gente tem a situação stressante, que é aquilo que aconteceu numa fração de segundos, ou aquilo que aconteceu em um, dois, três minutos, e depois tem que passar a escrito. (...) Temos que levar o recluso aos médicos (...) e temos uma série de impressos a preencher.”
Apoio informal entre colegas e família	14	Guarda GP5	“Tento não carregar. Mas já trouxe. Trazemos os problemas para casa, de vez em quando. (...) Converso com os meus colegas de trabalho e vamos trocando opiniões e assim, desse género. E depois a gente consegue libertar-nos um bocado de stress.”
Apoio psicológico	4	Guarda GP8	“Devia ser obrigatório o guarda prisional ir a uma consulta de psicologia, falar com uma psicóloga, poder desabafar ou, de certa forma, expressar aquilo que sente. (...) devia existir essa obrigatoriedade de falar sobre os sentimentos e sobre aquilo que vive.”
Baixas médicas	1	Guarda GP1	“...no geral, o que o pessoal faz quando isso acontece ou quando estão bastante descontentes com o serviço, basicamente metem baixa.”

Código	Nº de excertos	GP do exemplo	Exemplo de excerto
Gestão emocional	9	Guarda GP6	“...a partir do momento em que comecei a praticar artes marciais, e que senti segurança que consigo-me defender, tanto até lidar com os reclusos, fiquei até muito mais calmo, e até mais assertivo, antes era um pouco mais explosivo, talvez por causa da insegurança mesmo.”
Normalização do risco	9	Guarda GP6	“...há certas alturas do dia, quando fazemos a abertura (...) estamos sempre de costas para os reclusos. E isso foi algo que com o tempo, também com uma certa ansiedade, comecei também a controlar melhor.”
Separação entre trabalho e vida pessoal	5	Guarda GP7	“...se, saindo do estabelecimento prisional, o trabalho fica lá... isso fica.”
Acumulação de funções	6	Guarda GP8	“Posso abrir de manhã e depois ser escalado para uma diligência ao Tribunal de Loures, ao Tribunal da Amadora, ou outro qualquer. Posso ter de fazer uma vigilância eletrónica no Algarve, em Penafiel ou ainda mais longe. Ou seja, estamos escalados para um serviço, mas podemos ser mobilizados para qualquer outro.”
Contacto direto com reclusos	16	Guarda GP6	“Vai dependendo também dos postos que estamos a desempenhar no dia. Mas começa sempre por fazer o conto. Às oito da manhã, sensivelmente. (...) abrimos as celas, eles têm que se pôr em pé e contamos para ver se está toda a gente. Depois disso chega o pequeno-almoço...”
Equipamentos e infraestruturas inadequados	23	Guarda GP2	“...hoje fui para o tribunal de Cascais com quatro reclusos, com uma carrinha que não dá mais do que 100 km à hora. (...) se eu tiver uma captura de recluso para tentar evadi-lo a meio da autoestrada, um carro de alta cilindrada que me venha a perseguir, eu não posso fugir.”
Falta de pessoal	44	Guarda GP2	“A falta de efetivo é, sem dúvida, o maior problema (...) não temos Guardas a entrar. Os cursos que abrem nem sequer preenchem as vagas (...) e nós temos uma falta de efetivo enorme, portanto, um Guarda desempenha a função de três ou quatro...”

Código	Nº de excertos	GP do exemplo	Exemplo de excerto
Trabalhar sozinho	15	Guarda GP1	“...urgências com reclusos, em que estão centenas de pessoas na urgência e nós temos que estar lá sozinhos. Um Guarda sozinho com um recluso, em que temos que nos sujeitar a bastantes situações, em que o recluso se pode exaltar, o recluso pode tentar fugir...”
Exposição à violência	9	Guarda GP8	“São situações complicadas, em que eles vão com cabeças abertas, braços partidos e muitas das vezes furados para o hospital, são cadeias muito mais complicadas. Acredito que esses colegas nesses estabelecimentos prisionais tenham mais dificuldade a trabalhar...”
Falta de controlo	13	Guarda GP1	“Estamos a falar numa ala (...) que tem 220 reclusos (...) em que a pancadaria acontece muitas vezes, em que temos que separar e que temos que intervir (...) e temos que ir lá nós os três, por exemplo. E nós também tentámos um bocado evitar essa situação, porque também o nosso efetivo é baixo...”
Imprevisibilidade	13	Guarda GP7	“Mais recente, no último ano e meio, apareceu uma droga nova. Eles ficam mesmo alterados, têm convulsões. (...) Mas eles ficam mesmo completamente ‘quebrados’, apagados. E outros ficam agressivos quando consomem isso.”
Perceção de risco geral	34	Guarda GP1	“Acho que esse vai ser sempre o principal foco na função do Guarda prisional (...) vai haver sempre risco, pode ser minorado fazendo as coisas corretamente, mas vai haver sempre o seu risco inerente e nós temos de estar sempre cientes...”
Risco em diligências ou no exterior	13	Guarda GP1	“Quando nós saímos com o recluso fora do estabelecimento prisional há sempre um grande perigo (...) chegamos a um hospital, estava lá a família do recluso à espera (...) pode haver uma situação de invasão, ou seja, o recluso provavelmente informou a família...”
Risco físico	18	Guarda GP8	“Quando o recluso está descompensado, ou quando há pancadaria entre eles, a gente tem que entrar e separar. Por exemplo, se a gente utilizar uma projeção ao solo, ou se a gente utilizar o bastão, ou se a gente utilizar as algemas, a gente tem uma série de impressos a preencher.”

Código	Nº de excertos	GP do exemplo	Exemplo de excerto
Distância profissional	9	Guarda GP5	“Mantemos a distância, porque, na realidade, nós somos Guardas e eles são reclusos, mas há uma proximidade (...) há um bom ambiente entre o recluso e o Guarda, mas é normal também a gente não conseguir agradar a todos...”
Gestão da relação com reclusos	23	Guarda GP2	“...se mostrar um bocadinho mais o meu lado humano e ouvir um bocadinho e compreender e dar um conselho, se calhar amanhã, estes 10 minutos que eu perdi ou que eu estive aqui dedicado a esta situação, vão evitar uma confusão ou um problema...”
Proximidade com os reclusos	10	Guarda GP1	“Nós fazemos o que nos compete, que é a parte da vigilância, mas nós temos de sempre transmitir à equipa de educação, à equipa de tratamento prisional (...) eles sabem que nós tentámos fazer as coisas por eles e eu posso dizer que a relação com eles é uma boa relação, é uma relação de respeito.”
Teste de limites	5	Guarda GP4	“Sim, porque eles também começam a conhecer-me melhor. Sabem o que é que podem fazer, sabem o que é que não podem fazer. Eles vão-nos sempre testando. Se der, eles vão testando mais. Se contrariar, já sabem que não dá.”
Apoio da chefia direta	22	Guarda GP3	“A chefia direta é muito mais próxima, muito mais sensível a certos problemas que nós passamos aqui. (...) falando com o meu chefe de equipa, sinto que ele é muito mais compreensivo e percebe muito melhor as dificuldades pelas quais nós passamos...”
Apoio dos colegas	15	Guarda GP1	“É sempre nos colegas (...) sempre que há algum problema nós rapidamente chamamos os colegas (...) rapidamente há pelo menos cinco, seis ou sete colegas para nos ajudar. No imediato, temos de estar sozinhos, mas se for preciso, chamamos ao rádio e em dois ou três minutos vêm colegas...”
Falta de apoio de superiores hierárquicos	48	Guarda GP8	“Normalmente o que diz a lei é que nós temos 48 horas para entregar esses impressos. (...) Mas normalmente nós somos pressionados após meia hora ou após uma hora do acontecimento, a ter que entregar logo esses impressos (...) para imputarem responsabilidade ao corpo da guarda-prisional...”

Código	Nº de excertos	GP do exemplo	Exemplo de excerto
Falta de reconhecimento	21	Guarda GP8	“Os reclusos têm ganho processos no Tribunal Europeu dos Direitos Humanos devido às condições prisionais. Eu próprio avancei com uma ação relativamente às condições de trabalho dos guardas. (...) nós, que trabalhamos diariamente nas mesmas condições, também devíamos ver esse problema reconhecido.”

Nota. GP = Guarda Prisional; Nº = número. A tabela apresenta apenas os códigos específicos, excluindo os temas agregadores. O número de excertos corresponde ao número de referências de codificação associado a cada código.