

# *Gestão do Voluntariado em Meio Prisional*



Equal



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu



Governo da  
República Portuguesa

## FICHA TÉCNICA

### Autores

Paula Vicente (Coord.) :: Centro de Estudos e Formação Penitenciária  
Alexandra Gonçalves :: Centro de Competências para a Educação e Dinamização Sociocultural e Desportiva  
Fátima Alves :: Estabelecimento Prisional Central de Sintra  
Helena Pinheiro :: Estabelecimento Prisional Central de Sintra  
Marta Morais Barbedo :: Centro de Estudos e Formação Penitenciária  
Regina Branco :: Centro de Competências para o Ensino e Formação Profissional  
Sónia Pereira :: Centro de Estudos e Formação Penitenciária

### Colaboração

Helena Cardoso :: Estabelecimento Prisional Especial de Leiria  
Ludgero Paninho :: Estabelecimento Prisional Central de Sintra

### Coordenação do programa nos EP Piloto

Ângela Portugal :: Estabelecimento Prisional Central de Castelo Branco  
João Paulo Sá :: Estabelecimento Prisional Especial de Leiria  
Joaquina Malacueco :: Estabelecimento Prisional Regional de Beja  
Maria Fátima Corte :: Estabelecimento Prisional Central de Sintra

### Design

José Miguel Contreiras :: Centro de Estudos e Formação Penitenciária

### Contacto

Centro de Estudos e Formação Penitenciária  
Estrada do Murganhal  
2760-085 CAXIAS

**e-Mail** [cefp@dgsp.mj.pt](mailto:cefp@dgsp.mj.pt)

**Tel.** 214 427 716 :: **Fax.** 214 411 333

[www.dgsp.mj.pt](http://www.dgsp.mj.pt)

[www.pgisp.info](http://www.pgisp.info)



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



## Gestão do Voluntariado em Meio Prisional

### Parte I: Guia Metodológico d@ Gest@r

Introdução .....	3
1. Fases de um programa de Gestão do Voluntariado.....	5
2. O papel do gestor de voluntariado nas prisões .....	20
3. O perfil do voluntário.....	33
4. Exemplos de Projectos em curso em contexto nacional .....	35
5. Exemplos de Projectos internacionais .....	36
6. Conclusão .....	40
7. Referências .....	42

### Índice de anexos

Anexo 1 – Diplomas e Legislação	
Anexo 2 – Folheto para angariação de voluntários	
Anexo 3 – Folheto para reclusos	
Anexo 4 – Levantamento de necessidades	
Anexo 5 – Ofertas de oportunidades de trabalho e Quadro de necessidades de voluntariado	
Anexo 6 – Fichas de registo anual do trabalho voluntário	
Anexo 7 – Projectos de voluntariado em empresas portuguesas	
Anexo 8 – Guião para projectos de voluntariado	
Anexo 9 – Questionários de avaliação da eficácia de uma equipa e avaliação das reuniões de supervisão	
Anexo 10 – Direitos e deveres do voluntário em meio prisional	
Anexo 11 – Bancos de voluntariado	
Anexo 12 – Questionário de avaliação da formação	
Anexo 13 – Acordo	



## Parte II: Manual d@ formad@r

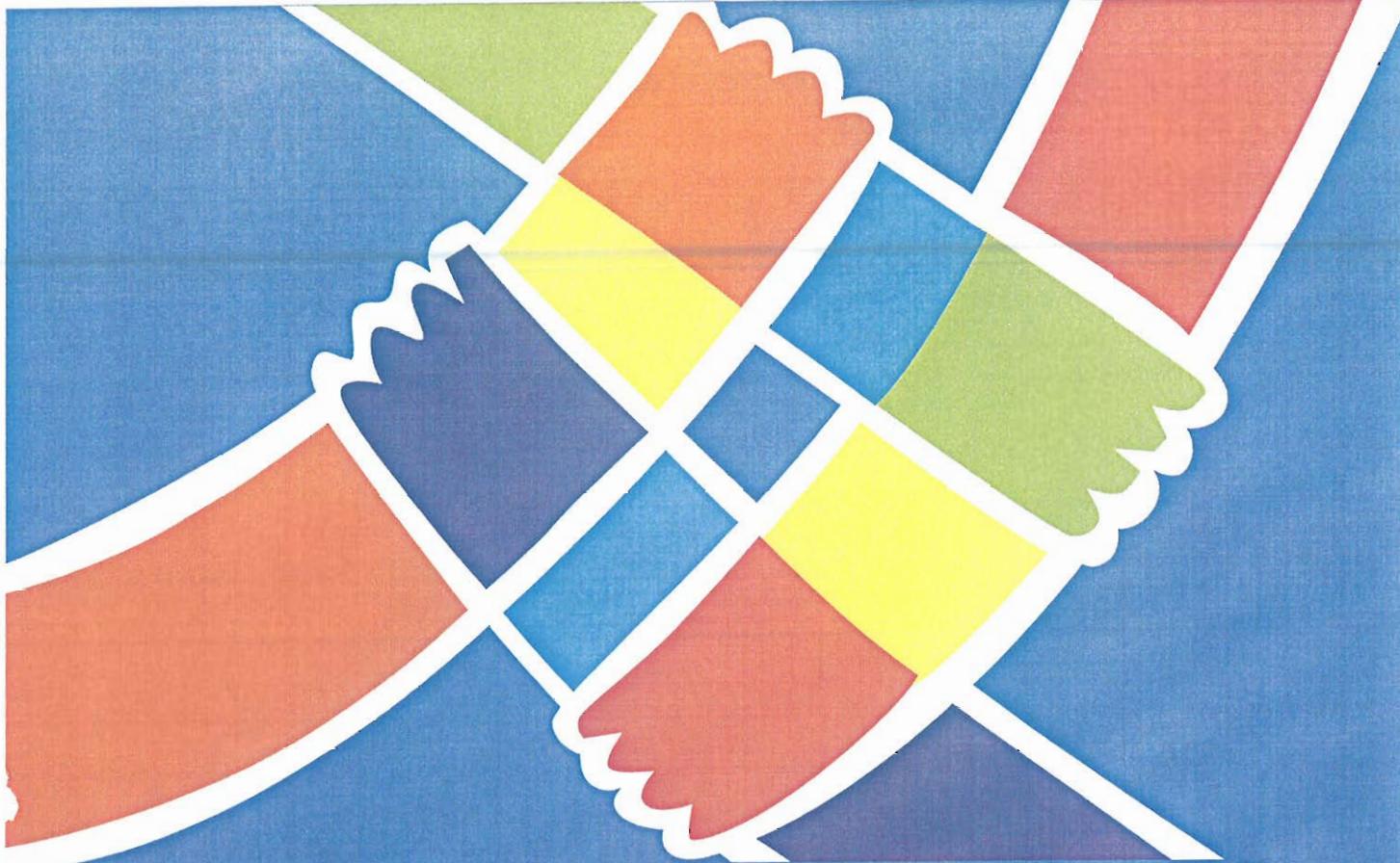
Nota introdutória .....	2
Sessão 1: Introdução ao voluntariado .....	2
Sessão 2: O sistema penitenciário e a execução das medidas privativas de liberdade..	3
Sessão 3: Caracterização do Estabelecimento Prisional .....	7
Sessão 4: Problemáticas comuns entre a população prisional .....	8
Sessão 5: O voluntariado no sistema penitenciário .....	23

### Anexos

- 1 - Técnicas de formação de formadores
  - 1.1 - Ensino em grupo
  - 1.2 - Observação de modelos
  - 1.3 - Role-playing
  - 1.4 - Feedback construtivo
  - 1.5 - Auto-Registos
  - 1.6 - Actividades para favorecer a generalização
- 2 - Dinâmicas de grupo
- 3 - Organograma dos serviços centrais
- 4 - Exercícios Assertividade
- 5 - Exercícios Relaxamento
- 6 - Actividades propostas
- 7 - Recursos técnico-pedagógicos

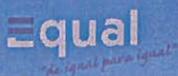
## Parte III: Manual d@ voluntári@

Introdução .....	3
Formação específica sobre o meio prisional .....	3
Sessão 1: Introdução ao voluntariado .....	3
Sessão 2: O sistema penitenciário e a execução das medidas privativas de liberdade....	4
Sessão 3: Caracterização do Estabelecimento Prisional .....	7
Sessão 4: Problemáticas comuns entre a população prisional.....	8
Sessão 5: O voluntariado no sistema penitenciário .....	22



*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*

**Guia  
Metodológico  
d@ Gest@r**





MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



## Introdução

Atendendo aos desafios que cada vez mais se colocam aos Serviços Prisionais e que passam pela aposta na reabilitação do indivíduo recluso, através de uma intervenção adequada de preparação para a vida em liberdade, urge uma intervenção concertada em que a sociedade civil tem papel de relevo. É neste projecto global de reeducação e de reinserção social da pessoa detida que o voluntariado deve ser contextualizado, mediante uma actividade organizada, sustentada e adequadamente acompanhada, de forma a permitir um profícuo inter-face entre o saber e a vontade de colaborar, contribuindo para melhorar a qualidade de vida de quem está privado da sua liberdade.

Ser voluntário num Estabelecimento Prisional é, para além de uma partilha de saberes e de experiências, uma troca de valores. É, ao mesmo tempo, uma iniciativa aliciante e responsabilizante, potenciadora de um crescimento pessoal e interpessoal, promotora de um maior comprometimento social e esperançada numa melhor sociedade. O investimento na reabilitação do indivíduo dentro da prisão permite, a longo prazo, fomentar a sua reintegração na sociedade, contribuindo para que a permanência na prisão promova a mudança necessária com vista a uma sociedade mais segura.

Pretende-se, através da elaboração deste Guia Metodológico para a Gestão do Voluntariado em Meio Prisional, um enquadramento da actividade voluntária nos Estabelecimentos Prisionais, de acordo com a legislação vigente sobre voluntariado e a sua especificidade na relação com a instituição, destinatários (reclusos) e profissionais. Pretende-se ainda a organização de um plano que permita ao Estabelecimento Prisional (EP) promover a prática do voluntariado, seleccionar voluntários tendo em conta projectos específicos do meio prisional, planear a actividade do voluntário e contribuir para que a sua função seja realizada com responsabilidade e empenho. Pretende-se também criar condições para que a supervisão do voluntário seja enquadrada, com respeito pelos direitos e deveres dos voluntários e pela missão e estratégia da organização.

"Gestão do Voluntariado em meio prisional"<sup>1</sup> é um sub-projecto do PGISP, um Projecto financiado pela Iniciativa Comunitária Equal de Janeiro de 2005 a Dezembro de 2008 e que visa Gerir para Inovar os Serviços Prisionais. As estratégias de investimento na ressocialização da população reclusa, a abertura à sociedade e uma clara orientação para o cliente foram inspiradoras deste sub-projecto, desenhado e implementado em cinco Prisões Piloto desde 2005 e agora disseminado a todo o Sistema Prisional.

### A intervenção dos Estabelecimentos Prisionais Piloto

Foi aplicado um inquérito a uma amostra de reclusos dos cinco Estabelecimentos Prisionais Piloto com o objectivo de medir as suas necessidades e expectativas relativamente

---

<sup>1</sup> Nota: Da parceria PGISP fazem parte o Centro de Estudos e Formação Penitenciária da Direcção Geral dos Serviços Prisionais (coord.), cinco Prisões Piloto (Central de Sintra, Especial de Leiria, Central e Regional de Castelo Branco e Regional de Beja), a Global Change, a BDO e o INDEG, a Direcção Geral da Administração e do Emprego Público e o Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



ao apoio por parte de voluntários. Numa primeira fase, foi elaborado um diagnóstico, que permitiu detectar o seguinte:

- > A existência de uma resposta satisfatória no apoio voluntário religioso e quase inexistente em todas as outras áreas;
- > Uma grande discrepância entre o apoio voluntário existente e o apoio desejado pelos reclusos;
- > Uma insuficiência de voluntários, traduzindo-se num número reduzido de reclusos apoiados.

A partir do diagnóstico do problema decidiu-se investir na dinamização do voluntariado em meio prisional, sendo o objectivo, até final de 2007, aumentar em 15% o número de voluntários nos Estabelecimentos Prisionais Piloto, nas áreas de preferência dos reclusos (ligação com a comunidade de origem ou de inserção, competências pessoais e relacionais, desporto e estilos de vida saudáveis e ainda actividades educativas e formativas). Em cada prisão piloto foram nomeados e formados pares de gestores de voluntariado (um Técnico e outro do Corpo da Guarda Prisional), de modo a articular competências operacionais chave.

Em menos de três anos (2005 - 2007) foi possível aumentar em 82% o número de voluntários e em 51% o número de reclusos apoiados nos cinco Estabelecimentos Prisionais Piloto. As áreas que detêm actualmente maior número de voluntários e reclusos apoiados são o apoio espiritual e religioso, as competências pessoais e relacionais, a cultura e arte, o desporto e estilos de vida saudáveis e a ligação com a comunidade de origem e de inserção. Se atendermos às que apresentaram maior crescimento, temos em 1º lugar a ligação à comunidade de origem ou de inserção, que coincide com a preferência da população reclusa; em 2º a cultura e a arte e em 3º as competências pessoais e relacionais.

A elaboração de um guia sobre estratégias de intervenção em Gestão de Voluntariado em meio prisional procura fornecer aos gestores ferramentas de trabalho que lhes permitam, por um lado promover o voluntariado em meio prisional e, por outro, estruturar a sua intervenção com os voluntários. Pretende também uniformizar a acção dos gestores de voluntariado nos diversos EP de todo o país, de modo a encorajar a implementação de programas de voluntariado especificamente adaptados ao meio prisional. Este Guia Metodológico pretende cruzar a experiência prática de entidades que colaboram há vários anos em projectos de voluntariado, com estratégias cientificamente fundamentadas, de forma a que as iniciativas ligadas ao voluntário deixem de ser pautadas pelo amadorismo. Para Teresa Roque de Pinho (Associação FIAR), não basta ter boa vontade. A actividade do voluntário é extremamente importante, mas as práticas erradas podem ter resultados negativos, tanto para o voluntário como para o recluso. O voluntariado deve implicar responsabilidade e deve incluir objectivos claros, tarefas bem definidas e *timings* rigorosos.

O Guia Metodológico tem como **principais objectivos:**

- Uniformizar a gestão do voluntariado nos diversos EP do país;
- Fornecer informação específica sobre voluntariado em meio prisional;
- Contribuir para que se implementem estratégias de promoção do voluntariado em



- meio prisional respeitando as fases da gestão de programas;
- Oferecer exemplos concretos de boas práticas através de testemunhos reais de intervenientes no processo;
  - Disponibilizar formação para voluntários sobre o meio prisional, procurando que a sua actividade seja mais segura, construtiva, valorizada e enriquecedora;
  - Sugerir estratégias de intervenção com reclusos.

O produto “Gestão do Voluntariado em Meio Prisional” é constituído por três sub produtos independentes: O “**Guia Metodológico de Gestão do Voluntariado**” (concebido para poder ser utilizado por gestores de voluntariado, englobando informações sobre o funcionamento do voluntariado em meio prisional e metodologias de intervenção, nomeadamente ao nível da promoção da angariação de voluntários, selecção, acolhimento, formação, coordenação, acompanhamento e avaliação); o “**Manual do Formador**” (para formadores da DGSP ou de entidades promotoras de voluntariado) e o “**Manual do Voluntário**” (destinado ao voluntário, com informação específica, sobre a instituição de acolhimento, que permite enquadrá-lo segundo a realidade sociocultural e institucional).

Construído a partir de uma revisão de literatura e da experiência piloto em cinco prisões, procurou-se identificar características específicas da população reclusa e identificou programas de intervenção em meio prisional, existentes a nível nacional e internacional. Foram efectuadas entrevistas a voluntários e responsáveis de instituições promotoras de voluntariado que trabalham no terreno cujas sugestões, advertências e suporte foram fundamentais para a elaboração deste trabalho. Estas entrevistas permitiram identificar projectos que constituem exemplos de boas práticas. Agradecemos a todos os que colaboraram neste projecto, nomeadamente voluntários, reclusos e gestores de voluntariado. Um agradecimento especial às voluntárias do grupo Partilha, aos voluntários do Centro Comunitário de Carcavelos e à Dra. Teresa Roque de Pinho, da FIAR (Fraternidade das Instituições de Apoio ao Recluso) por todo o apoio facultado.

## 1 - Fases de um programa de Gestão do Voluntariado

Similarmente a outros programas existentes, um programa de Gestão do Voluntariado requer uma estruturação objectiva e cuidadosa implicando, também, uma gestão eficaz. Esta noção é reforçada pelo facto de ser uma área que lida com tipos de motivação distintos dos subjacentes a trabalhos remunerados.

O primeiro passo consiste numa avaliação inicial das razões pelas quais pretende recorrer ao apoio voluntário e quais os hipotéticos benefícios e custos inerentes ao mesmo. Posteriormente a esta apreciação e, no caso de se pretender avançar com um programa de voluntariado, devem seguir-se as seguintes etapas sequenciais (adaptadas de Lynch & McCurley, 2008):



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



1. Auscultação das necessidades e expectativas dos destinatários
2. Desenho das áreas de intervenção e função (*Job development and design*)
3. Recrutamento e selecção
4. Enquadramento e formação
5. Supervisão
6. Reconhecimento
7. Avaliação

### 1.1 Auscultação das necessidades e expectativas dos destinatários

Numa fase inicial, o EP deve fazer apuramento das razões pelas quais deseja receber voluntários e um levantamento das suas necessidades, avaliando as opiniões dos reclusos e funcionários através de um questionário (anexo 4).

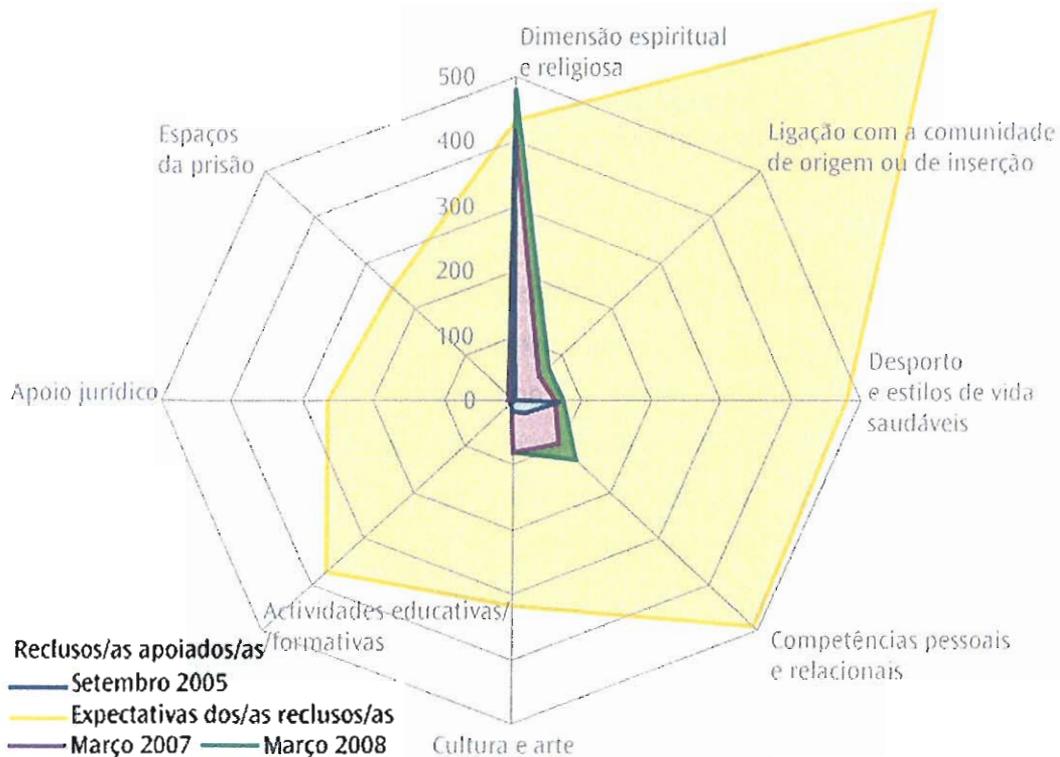
Em vez de aceitar todos os voluntários e enquadrá-los depois nos projectos existentes, o EP deve avaliar primeiro quais as áreas que necessitam da colaboração dos voluntários, incluir o voluntariado no plano de actividades do EP e depois fazer um pedido às Entidades Promotoras de Voluntariado, estabelecendo *a priori* o perfil que mais se adequa ao trabalho desejado, o que garante a relevância do trabalho de voluntariado (NOMS, 2005). Por outro lado, o voluntariado deverá ser sempre uma oportunidade de crescimento pessoal e social. Nesta perspectiva, a fase de selecção tem como principal objectivo não só avaliar se o voluntário tem perfil para trabalhar num EP, mas também se as necessidades do EP se relacionam com as expectativas do voluntário.

Durante o levantamento das necessidades o EP deve avaliar se os seus funcionários estão suficientemente sensibilizados para a importância da colaboração do voluntário e se existem condições no EP para acolher os voluntários. Deve também avaliar se as necessidades identificadas exigem voluntários qualificados e se é necessária formação específica (ex. psicoterapia, trabalho com indivíduos de comunidades migrantes). Para facilitar a organização, o gestor pode preencher um quadro de necessidades que contém informações sobre o tipo de trabalho a ser desenvolvido, as características do voluntário (formação, idade e sexo), o local onde será realizado o trabalho e o horário das actividades (anexo 5).

O levantamento de necessidades no domínio do apoio voluntário nos Serviços Prisionais resultou no gráfico seguinte, que indica uma clara discrepância entre o apoio desejado e o apoio prestado até à data da auscultação. É possível verificar que entre 2005 e 2008 foi possível uma aproximação gradual da meta a atingir.



**Gestão do voluntariado**  
**Evolução do número de reclusos/as apoiados/as por área de intervenção**



## 1.2 Desenho das áreas de intervenção e função (Job development design)

A partir das necessidades e expectativas da população reclusa e tendo presente as apetências dos voluntários e a estratégia organizacional, importa definir um plano de acção. Estabelecidos os deveres e direitos dos voluntários importa descrever as áreas prioritárias de intervenção de voluntários. A descrição do trabalho deve ser curta, clara e sucinta. Para um enquadramento mais eficaz do trabalho voluntário é essencial ter em consideração quais as categorias existentes. Esta informação será utilizada para preencher a ficha "Oferta de Oportunidades de Trabalho Voluntário" (anexo 6) a ser divulgada junto de Organizações Promotoras de Voluntariado.

### 1.2.1 Classificação do apoio voluntário em meio prisional

O apoio voluntário é organizado tendo por referência as seguintes categorias:

- 1) Apoio religioso.
- 2) Angariar bens e serviços com vista à melhoria dos espaços da prisão e colaboração em actividades que não envolvam reclusos.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



- a) melhorar os espaços comuns,
  - b) espaço Gi e Cafetarias do Conhecimento,
  - c) organização de workshops e actividades de lazer para funcionários;
  - d) Outros.
- 3) Desenvolver competências pessoais e relacionais
- a) competências relacionais;
  - b) relaxamento e meditação,
  - c) direitos e deveres de cidadania;
  - d) actividades multiculturais;
  - e) educação parental;
  - f) gestão do tempo e do dinheiro;
  - g) gestão e organização doméstica,
  - h) actividades em ateliers ocupacionais,
  - i) alfabetização
  - j) Outros.
- 4) Apoiar as actividades educativas/formativas
- a) Português,
  - b) Português para estrangeiros,
  - c) Matemática,
  - d) Inglês,
  - e) Francês,
  - f) TIC,
  - g) Outras.
- 5) Desenvolver a cultura e a arte
- a. Música,
  - b. Teatro,
  - c. Pintura,
  - d. Dança,



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



- e. Literatura,
  - f. Outras.
- 6) Promover o desporto e estilos de vida saudáveis
- a. Actividades desportivas,
  - b. Promoção de estilos de vida saudáveis (droga, SIDA, higiene, vida sexual, álcool, nutrição, etc.).
  - c. Outras
- 7) Apoiar necessidades do foro jurídico
- a. Workshops sobre temas sugeridos pelos reclusos
  - b. Outras.
- 8) Ligação à comunidade de origem ou de inserção durante a execução da pena, na transição para a liberdade e após a saída da prisão
- a. colaborar no bom relacionamento entre reclusos e familiares/amigos,
  - b. organização de passeios e visitas com filhos de detidos;
  - c. Realização de iniciativas de prevenção primária, através do acompanhamento psicológico, psicoterapêutico e social dos filhos dos reclusos, assim como outros familiares próximos que se encontrem em situação de sofrimento psicológico;
  - d. Oferecer suporte a famílias de reclusos com problemas de álcool e abuso de substâncias;
  - e. Providenciar informações sobre percursos e transportes até ao EP;
  - f. Analisar oportunidades de trabalho após a execução da pena, promovendo a procura de emprego/inserção na vida activa;
  - g. Ajudar a resolver pequenos problemas como tirar documentos, procurar residência, encontrar entidades que lhes possam facultar suporte (Saúde, Trabalho, Educação, Segurança Social, Formação Profissional)<sup>2</sup>;
  - h. Dar apoio ao recluso em RAVE (Regime Aberto Voltado para o Exterior) e em Residências de Transição;
  - i. Outras.

O Questionário apresentado no anexo 4 permite a elaboração do diagnóstico de necessidades e expectativas da população reclusa. Deve ser administrado face a face sempre

<sup>2</sup> Nota: Ver "O Meu Guia para a Liberdade".



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



que o grau de literacia dos reclusos o exigir. Nestes casos, sugere-se a articulação com Escolas Superiores locais para que alunos do ensino superior, preferencialmente da área das Ciências Sociais, possam recolher e, eventualmente, processar os dados dos inquiridos, em regime de voluntariado.

Elaborado o diagnóstico, cabe ao gestor preencher a ficha de oferta de oportunidades de trabalho voluntário e o quadro de necessidades, se for caso disso (permite o registo de informação mais específica). Estes formulários estão disponíveis no anexo 5.

### **1.3 Recrutamento e selecção**

#### **1.3.1 Estratégias de angariação de voluntários**

Promover o voluntariado exige uma postura activa por parte da entidade que o recebe. Quanto mais voluntários estiverem sensibilizados e interessados em trabalhar no EP, maior é a probabilidade de uma selecção de sucesso.

Os factores que motivam um indivíduo para ser voluntário são diversos. Enquanto que para algumas pessoas o voluntariado surge como uma forma de obter experiência a nível profissional, obter novos conhecimentos e criar oportunidades de evoluir na carreira, para outras trata-se de uma maneira de ocupar o tempo livre de forma produtiva e útil. Independentemente da razão associada à decisão de abraçar um projecto de voluntariado, é essencial que a entidade receptora conheça as motivações de cada voluntário e que saiba criar um compromisso entre os desejos do voluntário e as necessidades da instituição. Desta forma, poderá garantir que o voluntário continue motivado e que o EP consiga obter ganhos com essa colaboração.

O gestor deve começar por identificar quais os grupos sociais que mais se identificam com o voluntariado em meio prisional e quais os grupos mais competentes em matéria de intervenção (Martín & Paúl, 2001). Numa primeira fase de implementação de um projecto de voluntariado deve fazer protocolos com Entidades Promotoras e aliciar voluntários, permitindo que se candidatem mais indivíduos, com maior diversidade em termos de atributos e formação de base. A forma mais comum de angariação de voluntários consiste em contactar Entidades Promotoras de Voluntariado, tais como Bancos Locais de Voluntariado, Cruz Vermelha, Cáritas, Grupos Desportivos, Centros Paroquiais, Embaixadas, entre outros. Celebrar acordos com empresas é uma estratégia recente no nosso país e cada vez mais vantajosa. Trata-se de uma forma inovadora e eficaz de angariar novos voluntários.

O anexo 2 deste Guia Metodológico disponibiliza um folheto que pode ser utilizado na angariação de voluntários. Para a população reclusa, encontra-se no anexo 3 um modelo que pode ser distribuído junto dos reclusos que recebem ou vão receber apoio voluntário.

#### **1.3.2 Relação da DGSP/EP com as Organizações Promotoras e Representativas de Voluntariado**

O voluntariado é assegurado por organizações representativas de voluntariado (Organizações Promotoras) sendo necessário, para o efeito, a celebração de um acordo entre as mesmas e o respectivo Estabelecimento Prisional.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Existem organizações de âmbito nacional com quem a Direcção-Geral poderá celebrar acordos após diagnóstico de necessidades (Cruz Vermelha Portuguesa, Cáritas, FIAR, etc.). Todavia, cada Estabelecimento Prisional deverá promover e fomentar o voluntariado em organizações e empresas locais e regionais, como forma de alicerçar parcerias e uma relação de proximidade com a comunidade envolvente.

Assim, quando contactado por um cidadão que pretenda desenvolver voluntariado em meio prisional, o Estabelecimento Prisional deve agradecer a disponibilidade em colaborar e deverá encaminhá-lo para uma das organizações promotoras da preferência do voluntário, com quem já tenha estabelecido acordo. Procurar-se-á que as organizações de âmbito nacional prestem, para além do voluntariado directo, algumas acções de suporte, nos termos do acordo a celebrar com a Direcção-Geral dos Serviços Prisionais. Tais acções de suporte poderão incluir formação genérica inicial dos voluntários e pagamento dos custos do seguro das organizações.

No caso de inexistência ou dificuldades de contacto com Organizações Promotoras ou representativas de Voluntariado a nível local, os Estabelecimentos Prisionais deverão articular-se com o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, que prestará apoio na localização e na sensibilização de organizações locais. Só em circunstâncias muito excepcionais se poderá admitir que o E.P. seja entidade promotora de voluntariado.

### 1.3.3 O Voluntariado e a Responsabilidade Social Empresarial

As empresas podem ser uma importante fonte de voluntários. O tema do voluntariado empresarial é pouco explorado em Portugal e a prática do voluntariado não é valorizada pelas empresas quando procedem ao recrutamento de colaboradores. Muitas empresas oferecem actualmente donativos a diversas instituições, mas são poucas aquelas que oferecem a sua mão-de-obra. Em vários países da Europa as empresas instituem o Dia do Voluntário, onde os funcionários são convidados a colaborar com entidades receptoras de voluntariado durante dias específicos. Ao estruturar um programa de promoção de voluntariado a empresa está a criar valor para si e para os seus colaboradores, pois o voluntariado pode trazer novos desafios, crescimento pessoal e profissional e promove uma cultura de responsabilidade social e de cidadania empresarial.

Portugal tem dado recentemente os primeiros passos no âmbito da promoção do voluntariado empresarial, sendo visível a preocupação de algumas empresas na participação em iniciativas ligadas à responsabilidade social. São duas as principais associações que promovem a adopção de políticas e acções de responsabilidade social através da participação das empresas em projectos de voluntariado: o Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial (GRACE) e a Associação para a Responsabilidade Social das Empresas. Existem muitas empresas que já não passam sem a contribuição solidária para o bem-estar da comunidade, pois as vantagens destas iniciativas são imensas: a imagem da empresa é reforçada junto da comunidade, para além de os colaboradores aumentarem o seu grau de satisfação e o sentimento de pertença para com a empresa, o que se reflecte no aumento dos níveis de produtividade e qualidade e de capacidade de resistência a crises conjunturais (Vicente, & Marques, 2001). No anexo 7 são apresentados outros projectos, associados ao voluntariado empresarial português.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



A partir de 2001 foi desenvolvido em Portugal o Projecto "Mão na Mão", cuja gestão ficou a cargo da Fundação Portugal Telecom. Aderiram a esta iniciativa 17 empresas. Actualmente são 19: Fundação PT, PT Comunicações, PT Pro, PT Inovação, Siemens, INOV, BP, Xerox, Microsoft, Sacoor Brothers, Nova Delta, Opwai, Páginas Amarelas, DHL, Alliance, Sisco, Jason, Mandala e Staples. As actividades são bastante diversificadas e adaptadas à formação de cada voluntário, que colaboraram na reabilitação de espaços, formação em novas tecnologias, transporte de idosos e crianças a locais de lazer e cultura, organização de peditórios, apoio a crianças internadas em hospitais, apoio a reclusos, rastreios clínicos, estímulo de hábitos de leitura, orientação de estágios em escolas, etc. Até Dezembro de 2008 foram mobilizados cerca de 4000 voluntários, que abrangeram mais de 1000 Instituições.

As entidades interessadas em receber voluntários devem apresentar as suas necessidades às empresas. O anexo 7 disponibiliza informação sobre projectos de voluntariado em empresas portuguesas.

### **Carta para Empresas**

Assunto: Voluntariado Empresarial

Ex.mo Senhor Director

A responsabilidade social das empresas (RSE) é um movimento crescente de participação cívica e comunitária de Instituições Privadas, com o intuito de promover o bem da comunidade.

Um programa de voluntariado empresarial consiste num apoio formal e organizado a funcionários e aposentados que queiram servir voluntariamente a comunidade. Poderá contribuir para atrair e manter os profissionais, construir competências e atitudes que fortalecem o comprometimento do funcionário com a organização, fortalecer o sentimento de lealdade e de pertença à empresa, melhorar a satisfação dos colaboradores, desenvolver a criatividade, a confiança, a auto-estima e a capacidade para o trabalho em equipa, ajudar a construir vínculos entre empresa-funcionário-comunidade e melhorar a imagem perante a opinião pública.

Tendo em conta que a responsabilidade social é um bem fundamental para o sucesso das organizações, gostaríamos de convidar a vossa empresa a colaborar com o nosso Estabelecimento Prisional, no âmbito dos seguintes projectos:

(apresentar resumidamente os projectos)

Sem outro assunto de momento.

Com os nossos melhores cumprimentos,

(Assinatura)



Tal como refere Pinto (2006), as entidades receptoras de voluntários devem ter em conta a importância da visibilidade dos projectos, devem desenvolver competências de marketing e comunicação e devem aprender técnicas de abordagem ao sector empresarial. No desenvolvimento de um projecto de voluntariado, a entidade receptora deve apresentar à empresa as seguintes informações (ver no anexo 8 o Guião de Projecto):

- Apresentação da entidade receptora (EP);
- Descrição do projecto e seus objectivos;
- Descrição do público-alvo;
- Calendarização;
- Lista das entidades que já facultam voluntários;
- Descrição do apoio;
- Contrapartidas para a empresa que irá doar a colaboração dos voluntários.

Existem mais alguns aspectos que podem facilitar a autorização por parte da empresa, nomeadamente a possibilidade de contactar directamente a pessoa que tem a responsabilidade de tomar a decisão relativamente ao projecto, integrar no projecto actividades que estejam directamente relacionadas com a actividade principal da empresa e estabelecer parcerias de médio/longo prazo. O papel do gestor de voluntariado é arranjar soluções inteligentes e criativas para cativar as empresas.

#### 1.3.4 Registo em Bancos de Voluntariado

Uma importante estratégia de angariação de voluntários é a colocação de anúncios em agências promotoras de voluntariado e na imprensa local. Existem diversos sites onde o EP pode solicitar voluntários. No anexo 11 estão compilados mais contactos de Bancos de Voluntariado.

Site	Procedimentos	Actividades que permite efectuar
<a href="http://www.bolsadovoluntariado.pt">http://www.bolsadovoluntariado.pt</a>	Registar o EP	Registar o EP, permitindo autorizar a recepção de voluntários inscritos na bolsa
<a href="http://www.solidus.pt">www.solidus.pt</a>	Entrar na área "Preciso de solidarius"	Registo no site Colocar anúncios Procurar voluntários Deixar testemunho

#### 1.3.5 Outras estratégias

Paralelamente ao registo em bancos de voluntariado, pode também recorrer-se ao voluntariado institucional ligado à Comissão de Voluntariado na Área da Justiça, que engloba também as instituições de voluntariado de proximidade.

A elaboração de folhetos para diferentes organizações pode ser uma estratégia eficaz, permitindo divulgar o projecto a um número significativo de potenciais interessados. No



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



anexo 2 é apresentado um modelo de folheto, que deve ser adaptado à realidade do EP e ao perfil pretendido para os voluntários.

Tendo em conta que muitos dos voluntários podem estar empregados em regime *full-time*, o EP deve ser flexível com horários e estar disponível para aceitar a colaboração de pessoas que tenham apenas algumas horas para oferecer ao voluntariado. Esta flexibilidade pode traduzir-se num aumento de candidatos.

### 1.3.6 O processo de selecção do voluntário

Actualmente a maior parte dos voluntários chega ao EP através de entidades promotoras de voluntariado (ex. Cruz Vermelha), que abrangem uma diversidade considerável de profissionais: estudantes, funcionários ou indivíduos reformados com interesse em colaborar com a população reclusa.

A selecção/orientação dos voluntários é um processo que obedece a duas fases: a) selecção e encaminhamento para voluntariado em meio prisional por parte da organização promotora de voluntariado; b) selecção final do voluntário por parte da organização receptora (Estabelecimento Prisional).

A primeira fase de selecção decorre na entidade promotora, onde são identificadas as motivações, expectativas e características psicológicas do candidato a voluntário em meio prisional. Na entidade promotora, quando o responsável pela selecção considera que o voluntário tem perfil para trabalhar em meio prisional, pode propô-lo para a fase seguinte de selecção. Esta segunda fase decorre no EP escolhido e o voluntário é entrevistado pelo gestor de voluntariado. É importante referir que o voluntário que trabalha no sistema prisional deve preencher uma série de requisitos que permitirão garantir o bom funcionamento da sua colaboração com o EP. Recolher algumas referências do voluntário é uma tarefa importante a ter em conta, especialmente quando o projecto de trabalho implica uma relação directa com os reclusos.

Alguns autores debruçaram-se sobre o perfil do voluntário que é mais vezes associado à desistência prematura. Num estudo que procurou avaliar voluntários que faziam intervenção ao nível social e comunitário verificou-se que os voluntários do sexo masculino tinham mais dificuldades de relacionamento com os beneficiários, enquanto que os do sexo feminino estavam mais associados a dificuldades de relacionamento com a instituição. No que diz respeito às desistências, os voluntários mais susceptíveis eram as estudantes do sexo feminino e os homens em situação de desemprego (Kulik, 2006).

### 1.3.7 Guião de entrevista



Segundo Martín e Paúl (2001) o melhor instrumento de avaliação a utilizar neste processo de selecção deve ser a entrevista. Dois assuntos fulcrais devem ser focados nesta entrevista: por um lado as expectativas do EP em relação ao trabalho do voluntário, por outro lado as expectativas do voluntário.

A entrevista deve começar pelo registo da identificação do voluntário (nome, idade, profissão, morada, habilitações literárias, experiência profissional, experiências de voluntariado/expectativas, motivação para a intervenção em meio prisional, selecção da área de intervenção, disponibilidade de horário). São depois solicitados todos os documentos necessários: currículo actualizado, fotocópia do BI, registo criminal para efeitos de voluntariado.

### Guião de entrevista

- Estabelecer uma boa relação – O entrevistador deve apresentar-se e criar um clima de confiança que facilite a comunicação e troca de informação;
- Comunicar ao candidato os passos da entrevista – Devem ser esclarecidos os objectivos da entrevista, assim como o funcionamento do processo de selecção;
- Recolher informação – Relativa a atitudes, aptidões, projectos de interesse, motivações e disponibilidade de horário;
- Descrever a organização e a oferta de actividades – Explicar como funciona um EP, os projectos implementados, as tarefas dos voluntários, as competências exigidas, a formação que se compromete a facultar;
- Esclarecer dúvidas – Mostrar disponibilidade para o esclarecimento de dúvidas e fornecimento de informação adicional;
- Tomar decisões que interessem ambas as partes – Após a obtenção de informações sobre os objectivos e as competências do voluntário, o entrevistador deve mostrar claramente se o processo tem condições para passar à fase seguinte ou se a prestação proposta pelo voluntário ou as suas características pessoais não são adequadas à função;
- Finalizar a entrevista – A conclusão da entrevista deve ser sempre positiva. O candidato deve ficar com uma visão clara e global de como funciona um EP e quais as funções/actividades dos voluntários.

(Adaptado de Martín & Paúl, 2001)

## 1.4 Enquadramento e formação



#### 1.4.1 Acolhimento do voluntário nos Estabelecimentos Prisionais

Alguns dos voluntários que têm interesse em trabalhar em meio prisional nunca estiveram dentro de uma prisão. Por esta razão, a primeira visita ao EP é muito importante. Deve ser realizada uma visita guiada ao espaço e os voluntários devem receber as boas vindas, no âmbito de uma recepção efectuada pela Direcção e funcionários de diferentes grupos profissionais do EP. Neste momento, é aconselhável fornecer algumas informações que serão aprofundadas no âmbito da formação específica destinada a voluntários:

- Questões de segurança
- Riscos
- Contactos dos gestores de voluntariado e com outros profissionais com quem o voluntário vai interagir.
- Atitudes do EP perante situações de violência ou racismo
- O que é permitido e proibido em contexto prisional (telemóveis, computadores, bens pessoais, etc.)
- Confidencialidade
- Suporte e supervisão
- Utilização de chaves
- O seu papel como voluntário
- O local de trabalho
- Deveres da entidade receptora para com o voluntário

No final do processo de selecção, e depois de ser informado que foi seleccionado, o voluntário assina um programa de voluntariado conforme alínea g) do artigo 7 da Lei 71/98. Este acordo implica o estabelecimento de um compromisso entre a DGSP, a Entidade Promotora e o voluntário e regula as relações mútuas e o conteúdo, natureza e duração do trabalho voluntário. Este compromisso não requer a existência de uma duração específica relativa à colaboração do voluntário com o EP, mas implica que esta colaboração, enquanto durar, seja pautada por algumas regras.

#### 1.4.2 Formação de voluntários

Na sequência do diagnóstico efectuado para a realização deste trabalho, foi notória a necessidade de formação específica para voluntários em meio prisional.

Para garantir a uniformização do processo formativo nos EP de todo o país, elaborámos o Manual do Formador que contém todas as indicações necessárias para a realização de uma acção de formação com duração de 8h e os respectivos Recursos Técnico Pedagógicos a utilizar, bem como o Manual do Voluntário, destinado aos voluntários e que integra todas as temáticas abordadas na formação.

Sugere-se que o gestor de voluntariado organize esta formação, responsabilizando-se pela dinamização das sessões e/ou convidando outros técnicos que tenham competências específicas para intervir nas diversas sessões. O convite a uma organização de voluntários com experiência em meio prisional é também aconselhável, pela riqueza dos testemunhos e pela capacidade de responder a questões específicas na óptica dos próprios voluntários.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Como já referimos, a acção dos voluntários deve obedecer a um Programa de Voluntariado, definido em função da sua disponibilidade e interesse e das necessidades dos destinatários, diagnosticadas pelos Estabelecimentos Prisionais (ver questionário para o diagnóstico de necessidades apresentado no anexo 4).

Os voluntários são enquadrados e coordenados por um elemento da entidade promotora. Estas entidades promovem, monitorizam e acompanham a acção dos voluntários e estabelecem uma articulação com o profissional de cada Estabelecimento Prisional, designado como gestor do voluntariado.

No final da formação específica, os voluntários devem receber um exemplar do Manual do Voluntário. Para além da informação disponível neste Manual, o voluntário deve ter também informação de carácter mais geral e que consta do "Guia do Voluntário", disponível para *download* no site do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado ([www.voluntariado.pt](http://www.voluntariado.pt)).

No anexo 12 encontra-se o questionário de avaliação reactiva da formação. Sugere-se a sua administração a todos os voluntários que participem na formação específica.

## 1.5 Supervisão

As reuniões de supervisão devem constituir uma oportunidade de coordenação e apoio, de troca de ideias entre os participantes, de formação contínua e de garante da qualidade do trabalho voluntário. Sugere-se que, periodicamente, o gestor de voluntariado recolha informação sobre o grau de satisfação dos participantes com estas reuniões, podendo mesmo aplicar os questionários disponíveis no anexo 9 "Avaliação da Supervisão pelos voluntários" e no anexo 9 "Avaliação da eficácia de uma equipa".

Nas entrevistas efectuadas aos voluntários verificámos que a necessidade de supervisão é um dos pontos mais importantes para o sucesso do seu trabalho como voluntários. O supervisor deve ser o gestor de voluntariado, que pode utilizar as sessões de supervisão para orientar o trabalho dos voluntários, distribuir tarefas, discutir casos e avaliar a qualidade da colaboração, salvaguardando sempre a importância da autonomia do voluntário e o respeito pela sua própria identidade. Paralelamente, o gestor deve aproveitar estas sessões para enfatizar a importância da colaboração do voluntário e para aumentar a sua motivação.

Estas sessões devem ser mensais e ter a duração de 1 a 2 horas, consoante a dimensão do grupo e a disponibilidade dos participantes. Esta periodicidade pode ser alterada de acordo com a maturidade do grupo mas nunca deve exceder os três meses. As sessões de supervisão são fundamentais e devem ser calendarizadas com a devida antecedência, para que todos os voluntários possam estar presentes. Se possível, estas reuniões devem contar com a presença de elementos do Corpo da Guarda Prisional, sempre que exista disponibilidade ou sempre que existam informações pertinentes a discutir sobre o trabalho do voluntário e sobre a relação entre voluntários e reclusos. A presença do guarda prisional em reuniões de coordenação com voluntários significa o envolvimento deste grupo



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



profissional na gestão do voluntariado, com todos os benefícios que daí advêm, designadamente o reforço da relação de confiança mútua e colaboração entre guarda e voluntário.

Sugere-se que o gestor divida a sessão em duas partes. Os primeiros 15 ou 20 minutos devem destinar-se à formação contínua, com a exposição de temas que sejam do interesse dos voluntários. Podem ser temas que constituam um aprofundamento da informação leccionada no módulo de formação ao voluntário (e.g. drogas, suicídio, dinâmica de grupos, formação parental, etc.) ou temas que sejam sugeridos pelos próprios voluntários em reuniões anteriores. Alguns voluntários referiram que seria interessante, nestas sessões, contar com a colaboração de técnicos especializados (psicólogos, psiquiatras, advogados) que pudessem desenvolver temas de interesse no início da sessão de supervisão. Os restantes 45 ou 90 minutos destinam-se à discussão de casos, organização de processos, esclarecimento de dúvidas e resolução de problemas.

Enquanto supervisor, o gestor de voluntariado deve ter em conta que a aplicação de algumas estratégias pode maximizar a qualidade do trabalho do voluntário, assim como a sua motivação para continuar a colaborar com o EP. As estratégias de promoção de auto-realização e a promoção de competências sociais são ferramentas essenciais e devem ser utilizadas durante as reuniões de supervisão.

Os voluntários são provenientes de diferentes contextos e têm diferentes motivações. Tendo em conta esta diversidade, a gestão destes voluntários deve ser flexível e compreensiva mas deve também ser exigente no que respeita ao alinhamento com a missão e valores da DGSP e à monitorização e avaliação do trabalho desenvolvido. As entrevistas de avaliação com reclusos não devem ser descuradas neste processo.

A monitorização do trabalho voluntário deve ser regularmente assegurada e o voluntário deve saber que existe um gestor a quem cabe supervisionar o seu trabalho, contribuir para que atinja o máximo do seu potencial, dar *feedback* relativo aos progressos e discutir possíveis problemas. A supervisão tem como objectivo estabelecer limites e responsabilidades, discutir as bases teóricas e técnicas do trabalho e acompanhar o desempenho do voluntário, sendo também uma forma de valorizar e reconhecer a sua contribuição.

## 1.6 Reconhecimento

É fundamental que o voluntário se sinta motivado para continuar a colaborar com o EP. As sessões de supervisão têm, como já referimos, um papel muito importante na criação de um sentimento de pertença, de apoio, de enquadramento. No entanto, o reconhecimento por parte da organização deve ir além da agenda destas sessões. Tendo em conta que o trabalho voluntário constitui uma ajuda preciosa e beneficia não só os reclusos mas também as suas famílias e os funcionários, é essencial que o EP desenvolva estratégias que estimulem o trabalho do voluntário e que se traduzam em reforços positivos para a acção (sentimento de satisfação com o trabalho, desenvolvimento de novas competências, oportunidade para conhecer pessoas, etc.). Também é importante que o EP demonstre que



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



aprecia e valoriza o trabalho prestado pelos seus voluntários.

Alguns voluntários por nós entrevistados sentem que não são bem recebidos, apenas tolerados. Neste caso, cabe aos funcionários a criação de um ambiente de trabalho acolhedor, que valoriza a colaboração do voluntário e que o recebe com a maior estima e confiança. Os voluntários podem atingir o máximo do seu potencial se estiverem inseridos num ambiente que valoriza a qualidade do seu trabalho (NOMS, 2005). O EP pode ainda implementar, em parceria com a Câmara Municipal, diversos Planos de Benefícios Sociais para os voluntários, nomeadamente a participação em actividades culturais ou desportivas, o acesso gratuito a bens e serviços, entre outros (Martin, & Paúl, 2001).

Numa revisão de literatura efectuada por Hall, McKechnie, Davidman, e Leslie (2001) verificou-se que a motivação do voluntário não depende apenas do reconhecimento do seu trabalho. A colaboração dos funcionários nas tarefas do voluntário e as informações que lhes podem facultar são aspectos fundamentais, que podem aumentar significativamente a motivação do voluntário para continuar o seu trabalho.

Assim, o gestor deve ter presente a organização de, pelo menos, uma sessão anual dedicada ao reconhecimento de todos os voluntários do EP, bem como de todos os funcionários que tornam possível o voluntariado, designadamente, técnicos e pessoal do corpo da guarda prisional.

As estratégias podem ser várias. Sugerimos algumas:

- Agradecer
- Confiar responsabilidades
- Oferecer formação e qualificação profissional
- Envolver os voluntários nos eventos do EP
- Realizar almoços de homenagem
- Endereçar uma carta personalizada (do Director do EP)
- Comemorar o Dia do Voluntário
- Divulgar as actividades dos voluntários no jornal do EP e nos espaços GI
- Entregar certificados e cartas de recomendação
- Divulgar gráfico com evolução do número de voluntários e número de reclusos apoiados
- Divulgar resultados positivos e progressos
- Sugerir à rádio local o convite a voluntários do EP para apresentarem o seu testemunho
- Criar o prémio "Voluntário do Ano". Um critério pode ser a realização de uma votação anónima pela população reclusa apoiada
- Expor fotografias de actividades desenvolvidas por voluntários
- Oferecer postais de Natal ou outros trabalhos realizados pela população reclusa

## 1.7 Avaliação

Os programas de promoção de voluntariado devem ser avaliados periodicamente através de questionários, para garantir que o apoio prestado pelos voluntários é do interesse



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



dos reclusos.

O trabalho de monitorização e avaliação deve envolver não só o voluntário, mas também os funcionários, os reclusos, as Associações Promotoras e outros agentes envolvidos. A avaliação deve basear-se em critérios quantitativos e qualitativos. É igualmente crucial devolver *feedback* relativo à informação resultante das avaliações, no sentido de aperfeiçoar eventuais lacunas.

## 2 - O papel do gestor de voluntariado nas prisões

### 2.1. Perfil do Gestor de voluntariado

Os Estabelecimentos Prisionais não se definem como organizações promotoras de voluntariado, mas são claramente instituições receptoras de voluntariado. Por este motivo, prevê-se uma estreita colaboração com outras entidades promotoras e uma atitude pró-activa por parte do EP na selecção, integração, formação e acompanhamento de toda a actividade voluntária. No âmbito desta atitude pró-activa, os EP devem desenvolver uma política de voluntariado própria (NOMS, 2005).

Para receber voluntários, existe de facto uma necessidade de adaptação por parte da entidade que os recebe. A adaptação à presença do voluntário requer mudanças ao nível da atitude dos profissionais, que passa pela aceitação do voluntário e pela consciencialização de que a sua colaboração é válida e representa ganhos para a entidade, para os funcionários e para os beneficiários (Martín, & Paúl, 2001). Outro ponto importante é a preparação da entidade para desenvolver um programa de gestão de voluntariado, que permita não só seleccionar voluntários com o perfil adequado, mas também facultar formação de qualidade.

A gestão de voluntariado começa a ser uma realidade em muitas organizações e permite prevenir desistências e problemas relacionais, tornando mais enriquecedor e gratificante o trabalho do voluntário. O gestor de voluntariado em meio prisional coordena todo o percurso do voluntário desde a angariação e selecção até à supervisão e avaliação de resultados. As estratégias implementadas pelo gestor englobam uma preocupação com as necessidades e expectativas dos reclusos/as, os objectivos da DGSP/EP e as necessidades e expectativas dos voluntários/organização promotora.

Para Goldberg (2001, p. 27), gerir um programa de voluntariado é “administrar e dar suporte às actividades de um conjunto de cidadãos dentro de um contexto (...) unidos em torno de ideias muito particulares, que falam mais forte ao coração que à razão”. Tal como acontece com o voluntário, o gestor deve ter um **perfil específico**. Como facilitador/dinamizador de um grupo, deverá revelar competências psicossociais específicas, adequadas ao bom desenvolvimento das suas funções (Goldberg, 2001; Hamel, 2007; Jardim, & Pereira, 2006):



- ✓ Maturidade
- ✓ Empatia
- ✓ Escuta activa
- ✓ Capacidade de Gestão
- ✓ Espírito de Liderança
- ✓ Competências de comunicação com diferentes públicos-alvo
- ✓ Capacidade de otimizar as competências dos voluntários
- ✓ Respeito pela individualidade e autonomia do voluntário
- ✓ Capacidade de trabalho em equipa
- ✓ Competências de negociação
- ✓ Domínio de estratégias de gestão de conflitos
- ✓ Conhecimentos sólidos relativos à área específica de intervenção

Uma das características mais importantes do gestor é a sua capacidade de **liderança**. A liderança consiste “na capacidade de influenciar, guiar e orientar um grupo na realização de um determinado objectivo. Possui esta capacidade quem é capaz de promover um relacionamento positivo entre os membros de uma equipa, de implementar um método adequado de trabalho e de focalizar a sua atenção nos objectivos a atingir” (Jardim, & Pereira, 2006; p.152). Esta capacidade não é inata, sendo uma competência passível de ser estimulada, formada e desenvolvida. Liderança significa cordialidade, capacidade de envolvimento e motivação dos outros, proactividade, capacidade de pesquisa e procura de novas informações, empreendedorismo. Os indivíduos que apresentam uma boa capacidade de liderança revelam as seguintes aptidões (Jardim, & Pereira, 2006):

- **Empatia** – Aceitam e compreendem os sentimentos, ideias e opiniões dos colaboradores, facultando apoio para o desenvolvimento de comportamentos pro-activos em direcção aos objectivos do grupo;
- **Coesão** – Promovem relações positivas entre os colaboradores, para que todos sintam que fazem parte da equipa e que a sua colaboração é importante;
- **Encorajamento** – Facultam apoio constante e ajudam os colaboradores a superar receios e inseguranças;
- **Expressão de emoções** – Promovem a comunicação/expressão de emoções e sentimentos (positivos e negativos) entre os membros do grupo;
- **Satisfação com o trabalho** – Facilitam a satisfação, motivando os colaboradores a investir cada vez mais na qualidade do trabalho.

## 2.2 Do gestor ao formador: Estratégias eficazes

Ser bom gestor implica recorrer a uma panóplia de estratégias pertinentes que podem ser inatas mas são, igualmente, susceptíveis de serem treinadas. Os principais domínios explanados consistem na comunicação, trabalho em equipa, auto-realização, projecção do futuro, definição de objectivos pessoais, relacionamento interpessoal (assertividade e comportamentos não-verbais), relaxamento e respiração.

### 2.2.1 Comunicação



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



O gestor deve certificar-se que utiliza estratégias de **comunicação** eficazes. Segundo Chagas (2003), a comunicação tem 10 mandamentos:

- 1 – Clarifique as suas ideias antes de as transmitir;
- 2 – Examine a verdadeira finalidade de cada comunicação;
- 3 – Examine todos os aspectos materiais e humanos possíveis;
- 4 – Quando estiver a planear comunicações, fale previamente com outros colegas;
- 5 – Tenha cuidado com frases de duplo sentido e certifique-se que todas as pessoas compreenderam a mensagem correctamente;
- 6 – Utilize a oportunidade para transmitir informações úteis e valiosas;
- 7 – Esteja atento enquanto faz a comunicação;
- 8 – Na comunicação, tenha em vista o presente e o futuro;
- 9 – Lembre-se que os seus actos são tão importantes como as palavras;
- 10 – Procure ser compreendido e também compreender os seus interlocutores.

O supervisor deve ser exigente com o desempenho do voluntário e, ao mesmo tempo, deve estar permanentemente disponível para o apoiar nas suas dificuldades. A supervisão deve permitir um espaço de partilha, em que são consolidados os conhecimentos adquiridos durante a formação. Saber ouvir é uma das capacidades mais importantes do supervisor. Chagas (2003) refere alguns conselhos que ajudam a saber ouvir:

- 1 – Pare de falar
- 2 – Ponha os outros à vontade
- 3 – Mostre que quer ouvir a outra pessoa
- 4 – Afaste os factores que possam estar a distrair o grupo
- 5 – Seja empático
- 6 – Seja paciente
- 7 – Domine o seu feitio
- 8 – Argumente
- 9 – Pergunte
- 10 – Pare de falar e tente ouvir em 80% do seu tempo.

As técnicas utilizadas no grupo de supervisão devem ser as mesmas que foram utilizadas na formação: ensino em grupo, observação de modelos, *role-playing*, *feedback* construtivo, auto-registo e actividades para favorecer a generalização. Os voluntários devem ser estimulados a falar sobre os problemas que foram surgindo. O gestor deve enfatizar problemas que podem surgir, como dificuldades de comunicação, ser manipulado, traficar droga, etc.

### 2.2.2 Trabalho em Equipa

A cooperação é a capacidade de agir em conjunto enquanto se operacionalizam conhecimentos, atitudes e habilidades, com o objectivo de atingir um fim comum. A cooperação aumenta a produtividade, melhora as relações interpessoais e o desenvolvimento individual. Para estimular a cooperação entre os elementos do grupo, a actividade proposta deve ser cuidadosamente planeada. Os objectivos devem ser coerentes e todos os membros do grupo devem saber perfeitamente quais são as suas funções. As



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



actividades devem ser desenvolvidas por cada um com o máximo empenho, pois cada membro do grupo terá uma participação no sucesso do "todo". Cabe ao formador avaliar, motivar e orientar os formandos, organizar a distribuição de funções e propor tarefas que despertem as potencialidades de cada um, supervisionar e mostrar que está atento às actividades dos formandos e avaliar, oferecendo *feedback* construtivo (Jardim, & Pereira, 2006). A aplicação da escala de avaliação (EAEE) só se justifica no caso de os voluntários trabalharem em equipa (anexo 12).

Para que exista cooperação é preciso que seja criado um conjunto de situações:

- Interdependência positiva – Sentimento de pertença ao grupo, de ligação aos outros, acreditar que o grupo funciona melhor com o contributo de todos em conjunto, em detrimento de uma mera conjugação de trabalhos individuais;
- Responsabilização individual – Consiste na importância dada ao trabalho que cada indivíduo faz individualmente. Este sentimento consiste em investir o mais possível na qualidade do próprio trabalho, acreditando que esta qualidade é um importante contributo para o sucesso do trabalho final;
- Interação promotora – Consiste na ajuda mútua, ao facultar assistência, apoio e valorização do trabalho dos outros;
- Habilidades sociais – Emprego de habilidades sociais, como a liderança, tomada de decisão, confiança, comunicação e gestão de conflitos;
- Processamento de grupo – Identificação dos comportamentos a manter e a evitar, através da análise efectuada pelo grupo.

As competências interpessoais são capacidades de operacionalização de conhecimentos sobre os outros, atitudes positivas para com eles e habilidades para gerir as interacções. Na sociedade actual, estas competências são essenciais para o confronto face à complexidade das interacções (Jardim, & Gonçalves, 2006).

Na implementação de um programa de promoção de competências, o formador (neste caso, o gestor de voluntariado), deve ter em conta que a mera exposição teórica não é tão importante como a aplicação prática de algumas estratégias. Portanto o formador deve (Jardim, & Gonçalves, 2006):

- Ser capaz de garantir um relacionamento construtivo entre os participantes
- Descrever a competência que será trabalhada ao longo do programa
- Exemplificar/demonstrar a competência (as atitudes/comportamentos serão promovidos se a competência for bem compreendida)
- Explicar claramente quais são os benefícios, vantagens e mais-valias da aprendizagem dessa competência. Para se conseguir empenhar ao máximo, o formando deve conseguir interiorizar bem o "porquê" e "para quê"
- Experimentar, praticar e treinar a competência através de dinâmicas, jogos interactivos e preenchimento de questionários
- Enquadrar no modo pessoal de pensar as características de cada competência, de modo a que ela passe a fazer parte da estrutura mental do formando. Desta forma, as sessões permitirão que a competência seja utilizada no futuro, em situações diversas



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



- Expressar no quotidiano as competências aprendidas, através da utilização de palavras, gestos, atitudes e comportamentos.

### 2.2.3 Auto-realização

A auto-realização é uma competência que engloba características como expandir, desenvolver e realizar de modo autónomo as potencialidades pessoais, sociais e profissionais. O indivíduo que se sente realizado "sente-se também integrado no seu ambiente, é estimado e valorizado pelos outros, atribui um significado às tarefas que realiza, empenha-se e desenvolve progressivamente as suas competências" (Jardim, & Pereira, 2006, p. 87). O gestor de voluntariado deve promover a auto-realização tendo como ponto de partida os contributos da Psicologia Positiva: a felicidade, o bem-estar e a auto-realização não têm origem no exterior mas sim no interior de cada indivíduo. O gestor deve focalizar-se no interior de cada pessoa e definir caminhos de realização, desenvolvendo a auto-confiança. O voluntariado é uma forma de auto-realização concretizada por diversos tipos de indivíduos. Para maximizar o potencial do voluntário e garantir a manutenção da sua motivação, o gestor deve certificar-se que as actividades continuem a traduzir-se em níveis cada vez mais elevados de auto-realização (Jardim, & Pereira, 2006).

As pessoas que se sentem auto-realizadas obtêm diversos benefícios relativamente a outras competências associadas (Jardim, & Pereira, 2006):

- Desenvolvimento de potencialidades individuais a vários níveis (exemplos: físico, cognitivo, etc.)
- Aceitação da história pessoal
- Ser bem sucedido na vida em diversos âmbitos (pessoal, familiar, social e profissional)
- Orientação por uma filosofia de vida
- Autonomia no modo de pensar
- Vivência intensa e gratificante da vida
- Relacionamento interpessoal saudável (respeito pelos outros e espontaneidade)
- Sentido de humor e dedicação a actividades de lazer (por exemplo, o voluntariado)
- Resistência a pressões sociais e conformismo.

A promoção da auto-realização ajuda a superar o mal-estar, a ansiedade e o mau humor, sendo pertinente a aprendizagem, por parte do gestor de voluntariado, de algumas técnicas de promoção da auto-realização sugeridas por Jardim e Pereira (2006): projecção do futuro e definição de objectivos pessoais são apenas algumas técnicas, que optámos por seleccionar dada a sua aplicabilidade a indivíduos que fazem voluntariado.

### 2.2.4 Projecção do futuro

Trata-se de uma técnica psicodramática que permite ao sujeito projectar o seu futuro, através da representação de desejos. O futuro é valorizado, assim como a capacidade que



cada um de nós tem de desenhar o futuro e de acreditar que é possível realizar sonhos pessoais. Esta técnica pode ser materializada através de um jogo, organizado num clima de descontração, espontaneidade e criatividade. Este jogo permite avaliar quais as projecções dos voluntários, quais são os seus medos e como imaginam o seu futuro. Para facilitar o clima descontraído, devem ser utilizadas técnicas de relaxamento e respiração numa primeira fase. Depois, em grupos de três, os participantes são convidados a falar sobre as suas expectativas relativamente ao trabalho em meio prisional, criando duas personagens, dois “eus”: “eu” do presente (vida actual, antes de iniciar o voluntariado) e “eu” do futuro (“como será daqui a um mês?” – após o início da actividade no EP). Estas duas personagens têm voz e conversam entre si, dizendo o que pensam e sentem acerca de si próprias. O formador deve intervir se verificar que o projecto futuro é pessimista, sendo importante que deixe passar uma mensagem motivadora, ajudando o grupo a criar uma mensagem realista, mas ao mesmo tempo optimista. No final os pontos mais importantes devem ser clarificados.

### 2.2.5 Definição de objectivos pessoais

Esta estratégia ajuda o indivíduo a definir metas claras a atingir. No âmbito do trabalho de voluntariado, o formando deve fazer o seguinte exercício:

- Definir claramente o objectivo
- Decidir quando quer atingir os resultados
- Fazer uma lista dos recursos que já tem (material, pessoas que podem ajudar, etc.)
- Concentrar-se num momento em que já tenha atingido objectivos pessoais (experiências profissionais relacionadas com a tarefa que irá desempenhar, formação específica sobre o assunto, etc.)
- Identificar obstáculos
- Criar um plano de trabalho com etapas sucessivas
- Programar como será feita a sua auto-avaliação.

### 2.2.6 Relacionamento interpessoal

Para que seja garantido um bom relacionamento interpessoal, uma das principais ferramentas a utilizar é a **assertividade**<sup>3</sup>, que pode ser definida como a capacidade de auto-afirmação na interacção social. Implica expressão adequada de opiniões, sentimentos, necessidades e insatisfações, defender os seus direitos sem violar os dos outros e solicitar mudanças em comportamentos indesejados.

Todos somos capazes de utilizar a assertividade em maior ou menor grau, mas nem todos conseguimos fazê-lo nos momentos certos, muitas vezes porque a nossa educação não privilegiou esta capacidade ou porque é facilmente confundida com agressividade e automaticamente rejeitada. Apesar de à partida parecerem semelhantes, o comportamento assertivo distingue-se claramente do comportamento agressivo. A agressividade implica uma atitude claramente hostil, um desejo exagerado de vencer (geralmente à custa dos outros) e uma ausência de preocupação com os direitos dos outros, associada a comportamentos

<sup>3</sup> Programa de intervenção adaptado e efectuado com base nos programas de Garlock, e Knapick (2008); Jardim, e Gonçalves, 2006; Matos e Carvalhosa (2000).



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



intimidatórios, contacto visual evidenciado, levantar a voz, apertar os dedos e apontar. Outros comportamentos comuns são a culpabilização sistemática dos outros, interromper frequentemente, dar ordens e utilizar o sarcasmo. A agressividade também pode surgir dissimulada, na sua forma passiva, onde o indivíduo se afasta do confronto directo e opta por comportamentos dissimulados (face à zanga com o patrão, o funcionário começa a chegar atrasado todos os dias; face às solicitações dos amigos, opta por “esquecer-se” daquilo que lhe foi pedido).

Existem indivíduos que são naturalmente menos assertivos, ou seja, mais submissos e passivos. Preferem dar primazia aos desejos dos outros, esquecendo as próprias necessidades e direitos. Têm dificuldade em exprimir os seus sentimentos, fogem dos confrontos, preocupam-se demasiado com as opiniões dos outros, justificam-se excessivamente, procuram aprovação, cedem facilmente e não gostam de pedir nada aos outros. Evitam o contacto visual, a sua voz é quase inaudível, a sua postura corporal é encolhida e nunca sabem onde colocar as mãos. As pessoas fóbicas e ansiosas são maioritariamente passivas. Apesar de serem bastante assertivas quando pretendem afastar-se do objecto ansiogénico, não conseguem sê-lo na relação com amigos ou familiares. As crianças educadas em famílias onde impera o autoritarismo e a exigência na perfeição também têm dificuldade em utilizar a assertividade na idade adulta. Em algumas relações conjugais são frequentes discussões após longos meses de cedências por falta de assertividade de um dos membros do casal, que resultam em rupturas quando este não consegue manter esta situação por tempo indeterminado. Quando nos pedem para fazermos algo que não queremos e quando cedemos por dificuldade em dizer “não” estamos a desenvolver um ressentimento, que muitas vezes produz tensão e, a médio/longo prazo, pode traduzir-se num conflito aberto e intenso.

A assertividade permite que a pessoa seja mais honesta consigo própria e com os outros, dando espaço aos próprios sentimentos e necessidades e ganhando o respeito dos outros. No dia-a-dia podemos sentir necessidade de utilizar a assertividade em diversas situações (mostrar a nossa opinião, saber valer os nossos direitos, manter uma decisão). Em meio prisional, a assertividade é uma ferramenta fulcral no relacionamento com o recluso, sendo fundamental a sua utilização constante, especialmente se queremos exprimir sentimentos, solicitar aquilo que precisamos e quando precisamos de dizer “não”.

A assertividade pode ser avaliada através de questionários de auto-preenchimento, sendo possível a sua aplicação no início da formação e também ao longo das reuniões de supervisão. A assertividade pode ser aprendida através da utilização de diversas estratégias e o seu treino deve ser sistemático. Para que uma pessoa possa ser assertiva é crucial que trabalhe seis aspectos fundamentais: comportamentos não-verbais, reconhecimento dos seus próprios direitos, reconhecer os seus sentimentos, necessidades e desejos e aprender respostas assertivas.

Comportamentos não-verbais: A importância dada à comunicação não-verbal veio transformar o estudo do comportamento social humano. Este tipo de comunicação influencia em grande parte a avaliação que os outros fazem relativamente à nossa competência social. O comportamento não-verbal é uma forma de comunicação, mesmo quando a linguagem não verbal se remete ao silêncio. Os gestos, as expressões faciais, o contacto visual e a



postura oferecem por vezes tanta informação como um conjunto de palavras proferidas de forma clara. Ao serem analisadas em conjunto com a linguagem verbal estas podem confirmá-la ou surgir para a contradizer. Por isso, é muito importante que tenhamos consciência da sua importância e que tenhamos capacidade para interpretar correctamente estes sinais, quando somos receptores e pretendemos, por exemplo, saber se existe veracidade na mensagem que está a ser transmitida através da linguagem verbal. Quando somos emissores também devemos saber avaliar a nossa própria linguagem não-verbal, o que nos permite transmitir uma mensagem sem dados contraditórios e, portanto, mais firme e assertiva.

A expressão da face é um dos mediadores mais importantes da interacção social. Engloba seis expressões (alegria, surpresa, tristeza, medo, fúria e desprezo) que exprimem emoções. Os olhos e o olhar oferecem muitas informações sobre o tipo de relação entre duas pessoas, sendo mais longo o contacto visual quando as pessoas conversam a uma distância considerável, quando se conversa sobre banalidades, quando se está interessado nas reacções do interlocutor ou quando se tem um interesse especial por ele. Os gestos são sinais visuais que acompanham frequentemente o discurso verbal. A postura também pode facultar informações importantes, pois varia consoante o estado emocional do indivíduo (tensão, relaxamento). Quando se dirigir a alguém, olhe directamente para a pessoa e não desvie o olhar. Este comportamento mostra que tem a certeza daquilo que está a dizer. Por outro lado, se olhar fixamente nos olhos da pessoa e ao mesmo tempo agir de forma hostil pode transparecer agressividade, o que resultará numa postura defensiva por parte do outro. Deve manter uma postura aberta: se estiver sentado não cruze as pernas nem os braços e se estiver de pé não apoie apenas um pé no chão. Não recue quando o seu interlocutor se aproximar e permaneça calmo.

Reconheça os seus direitos: Como seres humanos, temos um conjunto de direitos que ao longo da vida por vezes vamos esquecendo, especialmente se a educação que tivemos não procurou estimulá-los. É crucial que leia atentamente todas as frases, que as coloque num local a que tenha acesso todos os dias e que os aplique na sua vida. Os nossos direitos básicos são os seguintes:

- Tenho o direito de perguntar aquilo que quiser
- Tenho o direito de dizer “não” quando não concordo com o pedido que me estão a fazer
- Tenho o direito de exprimir todos os meus sentimentos, sejam eles positivos ou negativos
- Tenho o direito de mudar de ideias
- Tenho o direito de cometer erros e não sou obrigado a ser perfeito
- Tenho o direito de seguir os meus próprios valores
- Tenho o direito de dizer “não” quando sinto que não estou preparado para fazer o que me pedem, quando se trata de algo perigoso, ou quando aquilo que me pedem contraria os meus valores
- Tenho o direito de definir as minhas prioridades
- Tenho o direito de não ser responsável pelo comportamento dos outros, as suas acções, os seus sentimentos ou os seus problemas
- Tenho o direito de esperar honestidade dos outros



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



- Tenho o direito de me zangar com os outros, mesmo que sejam pessoas que amo
- Tenho o direito de ser único
- Tenho o direito de me assustar e dizer "tenho medo"
- Tenho o direito de dizer "não sei"
- Tenho o direito de não precisar de procurar desculpas ou razões para o meu comportamento
- Tenho o direito de tomar decisões baseadas nos meus sentimentos
- Tenho o direito de ter tempo para mim
- Tenho o direito de relaxar e de me divertir
- Tenho o direito de ser mais saudável que os outros que me rodeiam
- Tenho o direito de mudar e crescer
- Tenho o direito de viver num ambiente não abusivo
- Tenho o direito de ver respeitadas as minhas necessidades e desejos
- Tenho o direito de fazer amigos e de me sentir confortável na relação com as outras pessoas
- Tenho o direito de ser tratado com dignidade e respeito
- Tenho o direito de ser feliz.

Reconhecer os seus sentimentos, necessidades e desejos: Para que o comportamento se torne assertivo existe um conjunto de condições que devem ser garantidas: saber o que está a sentir, saber o que quer, saber o que não quer. A assertividade implica que saiba claramente o que sente e que o saiba exprimir. Assegure-se, em primeiro lugar, que sabe o que quer e qual é a situação-problema. Deve clarificar quem são as pessoas envolvidas (quem?), qual o local/tempo onde ocorre a situação (onde/quando?), quais os medos que estão associados às consequências da decisão (medos) e quais os objectivos de uma decisão assertiva nesse caso (objectivos). Em segundo lugar, assegure-se que está a fazer passar a mensagem de forma correcta e não assuma que as outras pessoas já sabem o que vai dizer ou que lhe leram o pensamento.

Exemplo: "Tenho uma amiga que se chama Joana (quem), com quem me encontro no café (onde) às quartas-feiras depois do trabalho (quando). Ultimamente as nossas conversas são sempre as mesmas: queixas e mais queixas do marido da Joana (o quê). Limito-me a estar ali e a ouvir, parecendo interessada (como). Não estou satisfeita com esta situação, mas se eu a interromper ela vai pensar que eu não me preocupo com ela (medo). Por vezes, gostava de mudar de assunto e falar um pouco sobre os meus problemas (objectivo)".

Neste momento, o formador pode propor um exercício para avaliar qual tipo de abordagem escolhida pelos formandos, em diversas situações do dia-a-dia. Outro exercício deve ser sugerido, neste caso com referência a uma abordagem mais impessoal dos problemas.



## Aprender respostas assertivas

Para desenvolver uma resposta assertiva deve seguir os seguintes passos:

- 1- Avalie os seus direitos associados à situação que "tem em mãos"
- 2- Defina um momento para tomar a decisão
- 3- Fale directamente com a pessoa envolvida e refira-se ao problema clarificando quais as consequências que este irá acarretar para a sua pessoa
- 4- Exprima os seus sentimentos
- 5- Faça sugestões sobre como podem ultrapassar o problema
- 6- Mostre à pessoa quais as consequências associadas ao ganho (ou perda) da sua cooperação.

Existem outros factores que devem ser ponderados:

- 1- Faça uma nova reflexão sobre os seus direitos (ver novamente lista de direitos)
- 2- Escolha o momento certo para tomar a decisão (este ponto não se aplica em situações que exigem respostas imediatas)
- 3- Pense nas consequências associadas à situação (aquelas que o afectam directamente) e exprima-as claramente, mostrando qual é o seu ponto de vista mesmo que este lhe pareça demasiado óbvio. Descreva objectivamente o problema, sem culpar nem julgar ninguém.

Bom Exemplo: "Parece-me que quando estamos juntas és tu que falas mais sobre as zangas que tens com o teu marido. Também gostava de ter a oportunidade de falar sobre os meus problemas".

- 4- Exprima os seus sentimentos, mostrando em que medida o comportamento do outro está a afectá-lo. Mesmo que a outra pessoa discorde, deve mostrar que se trata da sua opinião. Evite culpá-lo, preferindo argumentos que coloquem a tónica no "eu" e não no "tu". Independentemente das consequências esperadas do comportamento do outro, é importante que mostre que os seus sentimentos (medo, zanga, tristeza) são da sua responsabilidade e são dependentes da maneira como está a perceber o problema.

Exemplo errado: "Tu deixas-me irritada e mostras que não tens respeito nenhum por mim quando não ouves o que eu tenho para dizer".  
Exemplo correcto: "Sinto-me irritada quando não ouves o que eu tenho para dizer".

- 5- Mostre claramente aquilo que quer (ou não quer), seja firme, directo, simples e específico: esta é a chave do comportamento assertivo. Utilize linguagem não verbal congruente com a assertividade (postura de firmeza, estabelecer contacto visual, manter a calma) e evite resolver vários problemas ao mesmo tempo. Termine fazendo críticas construtivas e sugerindo alternativas positivas. Concentre-se nos comportamentos e não na personalidade, mostrando à pessoa que está contra o seu comportamento e não contra a pessoa em si. O respeito pelo outro deve ser



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



- preservado e os ataques pessoais colocam geralmente o outro na defensiva.
- 6- Não peça desculpa pela sua decisão e aprenda a recusar educadamente pedidos que não está interessado em satisfazer. Prefira fazer pedidos em detrimento de ordens.
  - 7- Estabeleça quais as consequências positivas se a sua decisão for concretizada.

Aprenda a dizer "Não": Ser assertivo significa também dizer "não" sempre que é necessário. Dizer "não" consiste em estabelecer limites quando as solicitações que nos fazem excedem os nossos próprios limites. Por vezes, basta dizer "não, obrigado", mas existem situações que implicam um investimento acrescido, nomeadamente se a outra pessoa é da nossa família ou um amigo chegado ou quando insiste em não aceitar a nossa decisão. Nestas situações, devemos ser firmes com a nossa decisão (repetir aquilo que acabámos de dizer), explicar as razões da nossa decisão e, caso seja pertinente, oferecer alternativas que permitam garantir um compromisso entre as suas necessidades e as necessidades da outra pessoa.

Apesar de se tratar de uma estratégia de relacionamento interpessoal muito importante, especialmente para quem faz intervenção em meio prisional, é importante ter em conta que existem crenças irracionais associadas, tais como:

- 1- As nossas decisões têm que ser aceites por todos
- 2- Para nos verem como pessoas detentoras de valor temos a obrigação de ser sempre competentes, adequados, inteligentes
- 3- Há pessoas que são totalmente inaptas e devem ser culpadas e castigadas por isso
- 4- Se as coisas não correm como queremos isso é uma catástrofe
- 5- A infelicidade é causada por eventos exteriores e temos pouca capacidade para controlar ou mudar os nossos sentimentos acerca desses eventos
- 6- Se temos conhecimento de uma situação perigosa, devemos ficar muito preocupados com essa situação e pensar muito no assunto
- 7- É mais fácil evitar as dificuldades do que enfrentá-las
- 8- A influência do passado tem necessariamente que afectar o nosso comportamento no presente e não podemos fazer nada contra isso
- 9- Há sempre uma solução perfeita para todos os problemas
- 10- Quando os outros não concordam connosco isso quer dizer que estamos errados
- 11- O vosso valor como seres humanos depende daquilo que produzimos.

A Australian Competition and Consumer Commission (ACCC, 2008) defende que a melhor forma de lidar com um indivíduo manipulador é através da utilização assertiva da palavra "não". Quando o voluntário não se sentir seguro relativamente a um pedido, dizer "não" é a sua primeira forma de defesa. Após ter discutido o assunto com o seu gestor e/ou com as forças de segurança, este "não" pode posteriormente transformar-se em "sim", se o pedido do recluso for aceite pelo EP.

### 2.2.7 Relaxamento e Respiração



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



A assertividade é mais facilmente aplicada se a pessoa não se sentir sob pressão. Para que tal aconteça, a utilização de técnicas de relaxamento pode ser um bom auxiliar. O **relaxamento** é o oposto do *stress* e os comportamentos assertivos estão muitas vezes associados ao *stress*. Por vezes, o meio prisional é palco de situações críticas onde perder o controlo pode ter consequências negativas. Por esta razão, utilizar técnicas de relaxamento é uma estratégia muito útil, não só para os voluntários como também para todos os técnicos que trabalham em meio prisional. O relaxamento ajuda a tomar decisões mais ponderadas e proporciona um sentimento de serenidade e prazer. Se estiver motivado para o fazer, inicie alguns exercícios e repita-os várias vezes. Passe para a técnica seguinte quando sentir que já domina a anterior e não tente acelerar o processo, procurando resultados imediatos. O relaxamento pode ser muscular ou mental.

Relaxamento muscular progressivo de Jacobson (1964): Estas técnicas permitem quebrar o ciclo dos medos, preocupações e tensões. O relaxamento muscular progressivo de Jacobson ensina a contrair e descontrair vários grupos de músculos do corpo. O relaxamento progressivo é uma técnica que incide em 16 grupos musculares que são relaxados progressivamente. Cada grupo passa por uma fase de tensão, seguida de uma fase de relaxamento cada vez mais profundo do grupo muscular. Certifique-se que a sala é silenciosa, que não é desconfortável e prepare o local de forma a que a luminosidade não seja demasiado agressiva. Certifique-se também que não serão feitas interrupções (coloque um aviso na porta). Os formandos devem estar numa posição confortável, sentados numa cadeira ou, se existir a possibilidade de fazer o relaxamento num ginásio, deitados com almofada a apoiar o pescoço. Devem estar preferencialmente descalços, com as pernas descruzadas e com os braços apoiados na cadeira (se estiverem sentados) ou ao longo do corpo (se estiverem deitados).

A sequência tensão-relaxamento de cada grupo muscular deve ser repetida até que se consiga o relaxamento nos músculos em questão. É importante que o largar da tensão nos grupos musculares não seja lento mas sim repentino. O formador deve dar as instruções lentamente, com tempo suficiente para que os formandos sintam os indicadores do relaxamento: calor ou peso. É natural que nas primeiras sessões não seja possível atingir o máximo de relaxamento, pois o treino é essencial. Relaxar é como qualquer outra aptidão que se aprende, por isso os formandos devem ser estimulados a repetir os exercícios em casa.

Respiração: O controlo da respiração é uma das técnicas mais antigas e eficazes de redução do *stress*. A respiração é diafragmática ou abdominal, ou seja, faz-se através do diafragma que é um músculo largo, em forma de leque, abaixo dos pulmões. Geralmente, a maior parte das pessoas utiliza na respiração apenas a cavidade torácica, o que não permite que efectuem uma respiração mais profunda. A respiração diafragmática permite-lhes receber 7 vezes mais oxigénio e facilita a resposta de relaxamento, diminuindo directamente a ansiedade. O treino deve ser feito pelo menos 2 vezes por dia, 5 minutos de cada vez, num local calmo e livre de distrações.



### 2.3 Função do gestor de voluntariado

A função do gestor de voluntariado em meio prisional implica a coordenação do trabalho dos voluntários e consiste nas seguintes tarefas:

- Avaliar as necessidades e expectativas da população reclusa.
- Elaborar as áreas de intervenção para o voluntariado com o respectivo desenho das funções, articulando necessidades e expectativas da população reclusa, expectativas e competências do voluntário com a estratégia da DGSP.
- Articular-se com as organizações promotoras de voluntariado.
- Participar na angariação e selecção dos voluntários, avaliando o perfil do voluntário mediante as exigências e a realidade do EP.
- Organizar e participar no enquadramento e formação dos voluntários, envolvendo sempre que necessário outros profissionais e organizações promotoras de voluntariado.
- Conceber, estabelecer e assegurar o cumprimento de um Programa de Voluntariado (em conformidade com o art.9.º da Lei nº71/98 de 3 de Novembro) indicando: a definição do âmbito do trabalho do voluntário, a sua duração, as condições de acesso, os locais onde deve ser desenvolvida a actividade voluntária, sistemas internos de informação, etc. (anexo 13)
- Assegurar direitos e deveres dispostos na legislação referente ao voluntariado.
- Assegurar a informação sobre a oferta de apoio voluntário à população reclusa - elaborar um folheto informativo ou utilizar o formato sugerido neste Guia Metodológico (anexo 3).
- Descrever e operacionalizar as funções do voluntário em articulação com o mesmo.
- Coordenar, monitorizar e avaliar o trabalho dos voluntários.
- Motivar e incentivar a permanência do voluntário no EP.
- Sensibilizar os funcionários do EP para a importância do voluntariado e as suas especificidades, dinamizando sessões de informação.
- Dinamizar, pelo menos uma vez por ano, uma sessão de reconhecimento do trabalho voluntário, homenageando voluntários, organizações e profissionais do EP envolvidos no programa.
- Afixar no Espaço GI toda a informação pertinente sobre a Gestão do Voluntariado, designadamente, gráficos com a evolução do número de voluntários e número de reclusos apoiados por área de intervenção, pequenas biografias dos seus voluntários desde que por eles autorizadas, imagens de dinâmicas desenvolvidas e outras formas de reconhecimento dos voluntários e dos profissionais envolvidos. A informação afixada deve ser periodicamente actualizada.
- Elaborar e manter actualizados os registos estatísticos (anexo 6)

(Adaptado de Goldberg, 2001; Martín & Paúl, 2001)

O êxito do voluntariado no EP depende muito do apoio aos voluntários e do envolvimento de todos os profissionais. Apoiar os voluntários implica acima de tudo ouvi-los



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



e aceitar a sua participação. O gestor deve acompanhar a actividade dos voluntários, cooperar nas soluções dos problemas que surgirem e facilitar o seu relacionamento com os funcionários do EP.

## 2.4 Agenda do Gestor de Voluntariado

Para Jardim e Pereira (2006), os indivíduos competentes estabelecem metas de organização muito particulares no seu trabalho e sabem definir objectivos gerais e específicos a curto e longo prazo, definir prioridades e identificar estratégias para lidar com o tempo. Na sua agenda, o Gestor deve marcar:

1. Reuniões de sensibilização com os profissionais do EP destinadas a clarificar o papel dos voluntários e a importância da sua contribuição
2. Reuniões, pelo menos bimestrais, com os responsáveis dos voluntários
3. Reuniões de avaliação com as organizações promotoras de voluntariado
4. Uma reunião anual com a Direcção do EP, responsáveis e chefias dos diferentes serviços com o objectivo de avaliar a actividade realizada, resolver problemas não solucionados por outras vias e (re) definir orientações para o futuro
5. Realizar uma reunião anual, em que participem todos os voluntários do EP, Direcção e responsáveis dos vários serviços, com o objectivo de obter a participação alargada relativamente às matérias referidas no ponto anterior ou quaisquer outras e preparar orientações para o futuro
6. Realizar, pelo menos uma vez por ano, acções de reconhecimento do trabalho prestado pelos voluntários e pelos funcionários envolvidos no voluntariado.

## 3– O perfil do voluntário

A colaboração do voluntário é extremamente importante para a entidade que o recebe, uma vez que liberta os restantes colaboradores de algumas tarefas menos especializadas. Os voluntários trazem ao EP uma oportunidade de suporte, uma quebra na rotina, uma ligação à comunidade exterior, permitindo que os reclusos possam ter uma perspectiva diferente daquela que seria dada pelos profissionais do EP. Trazem diversidade no que diz respeito a faixas etárias, etnias, condições sociais, educação e religião. Na perspectiva do recluso, o facto de se tratar de uma pessoa que não recebe nenhuma contrapartida financeira pode traduzir-se numa maior consideração, confiança e reconhecimento, especialmente se se tratar de um voluntário que exerce a função de mentoria (NOMS, 2005). Algumas investigações sugerem que a acção do voluntário em meio prisional permite reduzir a probabilidade de reincidência e melhorar o auto-conceito dos reclusos (Cook, 1976).



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Existem poucos estudos científicos sobre traços de personalidade dos indivíduos que decidem fazer voluntariado. Cnaan e Cascio (1998) apresentam uma revisão de literatura que identifica características comuns na personalidade dos voluntários: locus de controlo interno (grande sentimento de eficácia), elevada auto-estima, valores sólidos associados à religião, grande interesse em ajudar os outros, inteligência, imaginação, auto-confiança, boa capacidade de interacção social e satisfação com a vida.

O voluntário é um indivíduo que demonstra capacidade de entrega total à causa que se encontra a apoiar através da utilização de saberes e experiências (Hall, McKechnie, Davidman, & Leslie, 2001). O voluntário deve ter um **perfil** específico, cujas características estão directamente relacionadas com a sua condição de voluntário. No seu perfil devem constar características como: maturidade; responsabilidade; disponibilidade; facilidade de relacionamento; competências específicas; predisposição para uma aprendizagem permanente; ser participativo; motivado; polyvalente; cooperativo; tolerante; ter uma atitude solidária e empática; ter capacidade para perceber a situação social e a realidade da outra pessoa; saber utilizar a escuta activa; ter capacidade para trabalhar em equipa; ter uma linguagem cordial e acessível; querer fazer mais e melhor.

O voluntário que faz intervenção em meio prisional deve ter as seguintes características adicionais:

- Disponibilidade para estar ao serviço dos outros;
- Capacidade para manter o relacionamento e o apoio, mesmo na ausência de diálogo ou do diálogo desejado;
- Saber diferenciar entre aquilo que é da sua competência e aquilo que não o é;
- Predisposição para a aprendizagem permanente, exigida pela articulação entre factores da rigidez e realidades imprevisíveis;
- Ser capaz de conjugar a relação solidária com a neutralidade judicativa (não julgar).

Apesar de serem os jovens aqueles que mais interesse têm em abraçar projectos de voluntariado na generalidade, as entrevistas que efectuámos com representantes de entidades promotoras de voluntariado (e.g. FIAR) e com alguns voluntários que trabalham em contexto prisional, sugerem que nos EP os voluntários com idades acima dos 50 anos estão em maioria. Os entrevistados atribuem este fenómeno ao facto das pessoas reformadas terem maior disponibilidade de tempo e também porque o trabalho em contexto prisional está associado a um perfil muito específico de voluntário, que exige muita maturidade, experiência de vida e disponibilidade de tempo.

### 3.1 Características específicas do voluntário em contexto prisional

Existem inúmeros domínios (ou sectores) nos quais há voluntariado. A Justiça é um deles, sendo o voluntariado uma prática comum a todas as organizações relacionadas, directa ou indirectamente, com o sistema de justiça onde está incluído o meio prisional. Se o interesse pelo voluntariado tem dado os primeiros passos nos últimos anos, o investimento do voluntariado em meio prisional encontra-se ainda numa fase embrionária. Por esta razão,



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



é fundamental que se desenvolvam estratégias que promovam o voluntariado nesta área tão específica, mas ao mesmo tempo tão gratificante e útil que é o sistema prisional.

Independentemente da tarefa que lhe seja incumbida, o voluntário deve ter características específicas, sendo a estabilidade emocional a mais importante. A opinião de todos os voluntários entrevistados durante a realização deste estudo é unânime: o voluntário que trabalha em contexto prisional não pode ser uma pessoa deprimida, instável, com carências emocionais, imatura. A gestão das relações humanas pode tornar-se difícil quando o voluntário decide entrar no meio prisional para resolver os seus próprios problemas interiores. Neste contexto, também é importante salientar que o trabalho do voluntário nunca pode ser solitário. Ainda que as actividades de visitação ou apoio a reclusos possam ser individuais, a colaboração com o EP deve ser sempre enquadrada num trabalho de equipa, onde se partilham dúvidas, estratégias, problemas e soluções.

#### 4. Exemplos de Projectos em curso em contexto nacional

Projecto	Actividades	Organização	EP
A Partilha	Dinamização de sessões para os reclusos (ex. microcrédito), comemoração de datas festivas, debate de temas lançados pelos reclusos.		EP Sintra
Vários projectos com reclusos e famílias	Visitas, dinamização de actividades, apoio religioso, mentoria, etc.	FIAR	Vários EP
Vários projectos com reclusos e famílias	Debate e reflexão de diversas temáticas: auto-controlo, lidando com a dor da perda, ira, restaurando relacionamentos familiares, liberdade. Organização de grupos de auto-ajuda para famílias.	Desafio Jovem	Vários EP
Esperança de Recomeçar	Prestar apoio a jovens toxicodependentes, marcar e acompanhar às consultas, análises, visitar os que se encontram nos estabelecimentos prisionais, visitar os que se encontram em comunidades terapêuticas.	Centro Comunitário de Carcavelos	EP Sintra
Casa da Criança	Apoio aos filhos de reclusas na Casa da Criança, com idades entre os 3 e os 10 anos. Actividades: apoio extracurricular, participação em	EP Tires	EP Tires



	eventos festivos, colaborar na decoração e pintura dos espaços.		
Voluntariado universitário	Actividades diversas, ateliers, acções formação prática, visitas semanais, animação de datas festivas.	Centro Universitário Fé e Cultura (CUFC)	EP de Aveiro
Voluntariado	Competências Pessoais, Educação para a Cidadania, Alfabetização/Aprendizagem, Reiki.	Cáritas Diocesana de Beja	EP Beja
Projecto VEM – Voluntariado em Matosinhos	Apoio pedagógico a reclusas alunas do ensino secundário e superior, artes plásticas e artesanato (apoio na confecção e comercialização de artigos), apoio aos filhos das reclusas.	Câmara Municipal de Matosinhos	EP Santa Cruz do Bispo
Apoio ao Hospital	Apoio aos utentes internados no Hospital Prisional.	Santa Casa da Misericórdia de Oeiras	Hospital Prisional S. João de Deus
Apoio escolar	Colaborar com os serviços de educação e ensino nas actividades desenvolvidas	Bolsa de voluntariado	EP Vale Judeus

## 5 – Exemplos de Projectos internacionais

A integração de voluntários no meio prisional é prática comum em diversos países. Em seguida serão apresentados alguns exemplos.

### Transição para a liberdade

A partir do momento em que se aproxima a data de final da pena, o recluso depara-se com uma série de pensamentos e sentimentos difíceis de gerir. O peso da institucionalização e a quebra de uma rotina até então rígida e previsível são factores importantes, que devem ser tidos em conta no momento de transição para a vida em liberdade. Quando regressam à liberdade, nem todos os reclusos têm a família e os amigos à espera. Durante o tempo de reclusão, muitos laços foram quebrados e muitas relações se perderam. Estar sozinho e totalmente livre, sem apoio nem supervisão, pode constituir uma ameaça grave para o ex-recluso. A aceitação da comunidade, a inclusão e o sentimento de pertença são preocupações sempre presentes, ainda dentro do EP. Geralmente, os primeiros 30 dias fora da prisão são os mais críticos, frequentemente vividos com intenso *stress*, depressão ou ansiedade (Walsh, 2004). Por esta razão, Collyer e Lenton (2007) defendem que a prisão deve criar condições para que a transição para a liberdade implique uma série de iniciativas que devem ser preparadas ainda dentro da prisão e após o final da pena.

O ex-recluso é acompanhado por um mentor em regime de voluntariado. A figura do mentor é essencial, pois trata-se de uma pessoa que oferece apoio genuíno, sabe ouvir e faz supervisão sem juízos de valor. A utilização da **mentoria** permite o crescimento individual e



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



a aprendizagem do indivíduo. A sua intervenção inicia-se ainda dentro da prisão e os seus principais objectivos são:

- Aumentar a motivação para os estudos, ajudando o recluso a compreender a importância do investimento na formação profissional;
- Ajudar na construção de relações estáveis entre o ex-recluso e a comunidade;
- Intervenção em padrões de comportamento inadequados/perturbados, através do suporte emocional e da utilização de técnicas como a observação de comportamentos dos outros e o auto-conhecimento;
- Fomentar o sentimento de pertença à comunidade que irá acolher o ex-recluso;
- Ajudar a criar condições para que o recluso saia do EP com condições económicas que lhe permitam garantir alimentação, vestuário, medicamentos, bens essenciais e transporte para casa. Para garantir estas condições, o mentor deve estimular o recluso a envolver-se em iniciativas que impliquem trabalho remunerado durante o tempo de reclusão;
- Facultar informações práticas relacionadas com tarefas básicas do dia-a-dia: procura de alojamento, aprendizagem sobre técnicas de procura de emprego, gestão de *stress*, agir com responsabilidade, aprender técnicas de intervenção parental, organizar actividades de lazer, procurar alternativas de promoção da vida saudável (actividades físicas gratuitas na comunidade), aprender a cuidar da própria saúde, organizar processos burocráticos (obter um bilhete de identidade, registo nas Finanças, cartão de utente, abrir uma conta bancária).

O mentor deve receber formação específica sobre a transição para a liberdade. É importante focar aspectos relevantes, como as diferenças existentes entre reclusos, pois existem grupos com mais propensão para constituir uma ameaça à comunidade, com maior probabilidade de reincidência. Os reclusos mais **jovens** (com menos de 25 anos) e provenientes de famílias disfuncionais têm maior dificuldade na reintegração na comunidade, após o período de reclusão. Enquanto estão na prisão, muitos destes jovens perdem a sua família por morte dos pais ou abandono, perdendo também a sua casa. Como consequência, surge a procura de apoio no grupo de pares, que nem sempre tem os melhores modelos.

O **género feminino** também está associado a uma adaptação à liberdade mais problemática. Muitas reclusas sofrem de doença mental ou adicção, outras são sobreviventes de situações de abuso físico ou sexual, outras encontram-se a viver graves depressões associadas à perda dos seus filhos (retirados no momento da detenção). A intervenção com este grupo deve investir no fortalecimento dos laços entre as mães e os filhos. O reforço de visitas e a criação de condições para que no EP as reclusas tenham oportunidade de estar mais tempo com os seus filhos permite criar uma acção preventiva, diminuindo os níveis de ansiedade e depressão das reclusas.

Os reclusos com **perturbações mentais** têm uma adaptação difícil à liberdade, geralmente porque quando saem da prisão continuam doentes. O doente mental que termina a pena exige uma intervenção constante, nomeadamente no que diz respeito ao controlo da medicação e também à monitorização do seu comportamento. O tratamento deve continuar a ser efectuado por uma equipa multidisciplinar que inclua psiquiatras, psicólogos, assistentes sociais, médicos, enfermeiros.



As **doenças físicas** também requerem uma atenção redobrada. Muitos reclusos estiveram expostos a doenças graves, antes de entrarem no EP e por vezes até durante o período de reclusão. HIV/SIDA e hepatites são doenças comuns entre reclusos e que exigem cuidados permanentes. É essencial que o mentor garanta a confidencialidade e que ajude o ex-recluso a procurar locais onde possa continuar a fazer os seus tratamentos. A adesão à terapêutica e o controlo dos comportamentos de risco também são fundamentais, evitando o contágio de outros indivíduos.

Os grupos de reclusos que sofrem de **adição** (álcool ou droga) também constituem uma preocupação acrescida a partir do momento em que são libertados. A procura de um plano de tratamento efectuado por uma equipa multidisciplinar, dando continuidade ao trabalho feito na prisão, assim como um controlo dos factores que podem desencadear uma recaída (amizades antigas, espaços frequentados, hábitos de vida) permite ter uma acção preventiva. O mentor pode ter aqui um papel importante de consciencialização para o risco de recaída (Walsh, 2004).

O facto de o mentor ser também um voluntário é extremamente importante, pois cria no recluso um sentimento de confiança e valorização considerável. O mentor voluntário não substitui o técnico que acompanha o recluso, mas permite a consolidação de uma intervenção de forma mais significativa, pois o mentor também pode dar continuidade a esta intervenção após o início da vida em liberdade. O mentor permite reduzir a reincidência, pois constitui um apoio permanente e um suporte positivo constante face a situações de risco, que pode ser uma ajuda preciosa na adaptação à liberdade (Collyer & Lenton, 2007).

A organização de residências transitórias entre o EP e a comunidade é uma estratégia utilizada por diversos países, nomeadamente nos EUA e Reino Unido ("halfway houses"). Trata-se de uma forma eficaz de ajudar o recluso a preparar a sua vida em liberdade, utilizando ao mesmo tempo a supervisão do EP. A colaboração do mentor nesta transição também tem originado resultados muito positivos (Walsh, 2004).

Em Portugal verifica-se que se tem dado uma importância crescente a este tipo de projectos, que têm sido implementados pela Santa Casa da Misericórdia.

### Fortalecimento de laços com a família

No Reino Unido considera-se que a relação entre a criança e os dois pais é muito importante para o seu desenvolvimento, sendo fundamental não interromper esta relação quando um dos progenitores é preso. Estima-se que no Reino Unido cerca de 7% das crianças em idade escolar vivem a experiência de ter um progenitor em reclusão. Esta experiência pode ser vivida de forma traumática, com apresentação de sinais de sofrimento psicológico: esconder dos seus pares o facto de ter o pai ou a mãe na prisão; mostrar agressividade perante figuras de autoridade; comportamentos que procuram chamar à atenção; comportamentos de auto e hetero-agressividade; baixa auto-estima; resultados escolares abaixo das suas potencialidades; problemas de saúde mental. Estes sinais são habitualmente exacerbados no caso das crianças que têm a mãe na prisão, pois isso implica uma mudança brusca nas suas próprias rotinas e a perda brusca da relação diária com a



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



mãe. Além disso, o afastamento da família estende-se aos cônjuges, pais e amigos chegados.

No Reino Unido, quase metade dos reclusos perde contacto com a família mais chegada. Mesmo quando a relação com a família é mantida, no momento da libertação muitos laços são quebrados devido à falta de contacto permanente. Durante o período de reclusão a família esforça-se por ajustar o seu quotidiano à ausência do recluso, sendo extremamente difícil o reencontro. Por outro lado, após algum tempo de reclusão, nem sempre é fácil a readaptação à vida familiar. Algumas investigações sugerem que o fortalecimento de laços com a família durante o período de reclusão permite criar uma coesão que facilitará a readaptação do recluso à vida em liberdade e, conseqüentemente, diminuirá a probabilidade de reincidência (Campbel, 2003).

Para a família, a perda de um membro significa também a perda de rendimentos, apoio e benefícios, o que se traduz num aumento do nível de pobreza da família. O voluntário pode ajudar a família, fornecendo suporte e informando por exemplo onde podem obter apoios na Segurança Social ou onde podem obter apoio em grupos de auto-ajuda. Também deve disponibilizar-se para ouvir os seus membros através da escuta activa, num momento que geralmente inclui revolta, sentimento de incerteza e ansiedade. Relativamente às crianças, os voluntários podem motivar o recluso a manter uma relação forte com os seus filhos, ligando para eles nos seus aniversários, mostrando preocupação com as suas notas escolares, etc. O voluntário pode ainda ajudar a contribuir para que as visitas das crianças ao recluso sejam mais agradáveis, criando condições para que ambiente seja mais caloroso e adaptado à presença das crianças (e.g. levar brinquedos para mediar a relação entre o recluso e o filho).

### Formação parental

No Reino Unido foi implementado um projecto destinado a reclusos que também eram jovens pais. O projecto procurou contribuir para o estabelecimento de mudanças relativas às visitas das crianças, permitindo fortalecer a vinculação entre os pais e os filhos, assim como facultar um apoio no desenvolvimento de estilos parentais adequados. Esta intervenção foi efectuada por voluntários dentro do EP e foi alargada para a vida em liberdade, quando o ex-recluso o solicitava (Meek, 2007).

### Apoio e supervisão na Comunidade

O projecto "Circles of Support and Accountability" é originário do Canadá e já foi difundido em diversos países. Procura fazer intervenção em indivíduos que estiveram detidos por abuso sexual, que beneficiam do apoio de um voluntariado que tem o papel de supervisor/tutor. O voluntário verifica se o ex-recluso está a aderir ao tratamento e ajuda no estabelecimento de relações com a comunidade. Trata-se de uma abordagem restaurativa, preventiva de novas reincidências, cujo objectivo é impedir que surjam mais vítimas. O voluntário deve procurar estar presente em momentos críticos, deve ter capacidade para confrontar o ex-recluso quando são identificadas atitudes e comportamentos problemáticos, deve manter contacto com os técnicos envolvidos no tratamento, com as forças policiais, com instituições e outros profissionais da comunidade. O voluntário deve também contribuir



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



para a mediação de conflitos entre o ex-recluso e a comunidade e facultar reforço positivo face aos sucessos (Wilson, McWhinnie, Pichea, Prinzo, & Cortoni, 2007). Trata-se de um exemplo onde a colaboração entre os voluntários (indivíduos pertencentes à comunidade) e o técnico (do EP) é muito positiva. Os autores mostram em que medida a comunidade, em particular os voluntários que nela estão inseridos, desempenha um importante papel na reabilitação do recluso e prevenção do crime, proporcionando assim mais segurança aos seus habitantes.

### Promocão da procura de emprego

A falta de emprego após a libertação está muitas vezes associada à reincidência. Por esta razão, considera-se que a intervenção na área da promoção da procura de emprego deve ser efectuada ainda antes da libertação. Sabe-se também que as mulheres e os homens vivem de maneira diferente esta fase de readaptação à vida em comunidade. Enquanto que as mulheres têm penas mais curtas e um regresso mais rápido à comunidade, os homens têm penas mais longas, o que determina de certa forma uma intervenção diferenciada quanto à preparação para o regresso ao mercado de trabalho (Toor, 2005).

O voluntário deve fazer um acompanhamento do recluso enquanto este ainda se encontra detido. Durante este período, a importância da formação profissional deve ser enfatizada. A aprendizagem de técnicas de procura de emprego e a preparação para a vida em liberdade devem ser actividades efectuadas antes da saída do recluso. Toor (2005) considera que existem alguns factores-chave que devem ser trabalhados quando se procura prevenir a reincidência através da promoção de sucesso ao nível profissional. Estes factores são os seguintes: educação, emprego, recusa da utilização de álcool e drogas, saúde física e mental, auto-controlo, capacidade para organizar a vida doméstica, saber como obter informações sobre instituições de apoio, suporte financeiro e apoio familiar. Para ajudar o recluso a entrar no mercado de trabalho e prevenir a reincidência, o voluntário deve ajudar a reforçar todos estes factores, criando condições para que o ex-recluso possa obter informações adequadas, mas permitindo uma certa autonomia e participação activa.

Estes são apenas alguns exemplos de boas práticas de voluntariado em meio prisional. A criatividade do gestor, associada às capacidades do voluntário são factores importantes na elaboração de um projecto de voluntariado. Mas para garantir o sucesso da actividade do voluntário é necessário que os candidatos sejam submetidos a um cuidadoso processo de selecção.

### **Conclusão**

O voluntariado fez parte de quase todas as civilizações e sociedades e tem vindo a evoluir até aos dias de hoje. A sociedade actual reconhece que o voluntariado tem características próprias, situando-se numa linha de complementaridade do trabalho dos profissionais das organizações (ISU, 2005). O voluntariado é cada vez mais reconhecido e considera-se actualmente que constitui um dos recursos mais valiosos de um país. Deve estar ao serviço das pessoas, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e do bem-



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



estar das populações e corresponde a um desejo desinteressado de um indivíduo que pretende apenas contribuir para uma determinada causa, sem esperar receber nada em troca (CNPV, 2002).

Ser voluntário num Estabelecimento Prisional é uma missão que requer responsabilidade, estabilidade emocional, força de vontade, gosto pelo trabalho voluntário e muita empatia. As restrições, constrangimentos, regras, imposições e falta de apoio levam muitos voluntários a perder a motivação para continuar.

Pretendendo-se garantir um acolhimento de qualidade para todos os voluntários e assegurar um bom nível de desempenho do trabalho voluntário, é fundamental a frequência do curso de formação específica para o meio prisional. POR este motivo, o produto "Gestão do Voluntariado em meio Prisional" disponibiliza também um manual para formadores, um manual para os formandos voluntários e todos os recursos técnico-pedagógicos necessários no processo formativo.



## Referências

- Almeida, A., Ferrão, J. & Delicado, A. (2002). *Caracterização do voluntariado em Portugal*, Lisboa, Comissão Nacional para o Ano Internacional do Voluntariado.
- American Psychiatric Association. (1994). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, Fourth Edition. DSM-IV. Washington, DC.
- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, Fourth Edition, text revision. DSM-IV-TR. Washington, DC.
- ACCC (Australian Competition & Consumer Commission). (2008). *The little black book of scams* (tradução portuguesa: *O Livro Negro dos Esquemas e Fraudes na NET*). Retirado a 23 de Abril de 2008 do Portal do Consumidor (Ministério da Economia e da Inovação, Direcção Geral Consumidor) em [www.consumidor.pt](http://www.consumidor.pt)
- Campbel, L. (2003). *Action for prisoners' families*. Retirado da world wide web no dia 24 de Março de 2008 através de [www.prisonersfamilies.org.uk](http://www.prisonersfamilies.org.uk)
- Chagas, S. (2003). *Métodos e técnicas pedagógicas*. Lisboa: Inforjovem.
- Clinks – Supporting Voluntary Organisations That Work With Offenders And Their Families. (2004). *Volunteering in Prison: Train the Trainers* resource pack aimed at those responsible for training volunteers who work in Prison. York, UK.
- Cnaan, R, & Cascio, T. (1998). Performance and commitment: Issues in management of volunteers in human service organizations. *Journal of Social Service Research*, 24, 4/4, 1-37.
- Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado. (2002). *Guia do Voluntário*. Instituto para o Desenvolvimento Social: Lisboa.
- Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado. (2006). Ser Voluntário no Século XXI. *Voluntariado, Hoje*, 14, 03/06, 3.
- Collyer, L. & Lenton, E. (2007). *StAMP mentoring program: A community strengthening program for people who have been in prison*. Retirado a 11 de Fevereiro de 2008 em <http://www.acea.org.au/Content/2005%20papers/Paper%20Collyer%20&%20Lenton.pdf>
- Cook, F. (1976). How effective are volunteers? *Crime & Delinquency*, 22, 2, 192-200.
- Elaine, F. (2008). Medo de desafios. In *Dinâmicas de Grupo Online*. Retirado da world wide web no dia 11 de Março de 2008 através de <http://www.formador.com.br>
- Farrington, D. & West, D. (1990). *The Cambridge Study in delinquent development a long term follow-up of 411 London males*. Retirado a 30 de Janeiro de 2008 em <http://psychology.sju.edu:81/8488/8488cb.pdf>
- Fernandes, J., Morais, A. & Barreira, S. (2005). *Sexualidades em contexto prisional*. *Sexualidade & Planeamento Familiar*, 40, 7-12



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Ferreira, R. (2008). Laranjas Ugli. Retirado da world wide web no dia 11 de Março de 2008 através de <http://www.formador.com.br>

Garlock, & Knapick (2008). Increasing your assertiveness coping skills. Mini Help yourself programo Retirado a 18 de Fevereiro de 2008 <http://www.helptochange.com/worddocs/ASSERTIVENESSPROGRAM.doc>

Gatward, N. (1999). Managing the "manipulative" patient - A different perspective. Nursing Standart, 13, 22, 36-38.

Goffman, E. (1963). Stigma: Notes on the management of spoiled identity. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Goffman, E. (1986). Asylums (13th ed.). London: Penguin Books.

Goldberg, R. (2001). Como as empresas podem implementar programas de voluntariado. São Paulo: Ethos. Retirado a 24 de Janeiro de 2008 em <http://www.portaldovoluntario.org.br/press/uploadArquivos/109716405264.pdf>

Gonçalves, M. (2007). Contributos para um manual de apoio técnico para o voluntariado nas prisões. Trabalho não publicado.

Gonçalves, R. (data) artigo sobre o comportamento delincente (tipologias)

Gonçalves, R. (1994). Delinquência, sistema prisional e ética da psicologia. Revista Portuguesa de Ciência Criminal, 4.

Gonçalves, R. & Vieira, S. (2006). Ofensores violentos e perigosos: Directrizes para a intervenção. Formação efectuada no CFP.

Hall, McKechnie, Davidman, & Leslie (2001). An environmental scan on volunteering and improving volunteering. Toronto: Canadian Centre of Philanthropy. Hamel, G. (2007). O Futuro da Gestão. Lisboa: Actual Editora.

ICD-10 (1994). Classification of Mental and Behavioural Disorders. Geneva: World Health Organization.

IEFP (2003). Animação de grupos em formação. Retirado da world wide web em 10 de Março de 2008 através de <http://portal.iefp.pt>

ISU (2004). O voluntariado: Ficha formativa n.º 4. Retirado da world wide web no dia 28 de Janeiro de 2008. <http://www.plataformaongd.pt>

ISU (2005). Construção de um programa de voluntariado. Documento apresentado no IV curso de gestão de programas de voluntariado.

Jardim, J. & Pereira, A. (2006). Competências pessoais e sociais: Guia prático para a mudança positiva. Porto: Asa.

Kulik, L. (2006). Burnout among volunteers in the social services: The impact of gender and employment status. Journal of Community Psychology, 34, 5, 541-561.

Marinho & Caballo (2002). Comportamento anti-social infantil e o seu impacto para a competência social. Psicologia, Saúde & Doenças, 3 (2), 141-147.

Martin, I. & Paúl, C. (2001). Gestão de programas de voluntariado, Cidade Solidária 7, 4, 30-35.



Mateus, C. (2007). Empresas incentivam voluntariado. Retirado em 23 de Janeiro de 2008 <http://clix.expressoemprego.pt>

Meek, R. (2007). Parenting education for young fathers in prison. *Child & Family Social Work*, 12, 3, 239-247.

NOMS (2005). Volunteering. A guide to good practice for prisons. Retirado da world wide web em 18 de Janeiro de 2008 através de <http://noms.justice.gov.uk>

Oliveira, L. (2008). Minha vida pelas figuras. In *Dinâmicas de Grupo Online*. Retirado da world wide web no dia 11 de Março de 2008 através de <http://www.formador.com.br>

Osso, S. (2008). Rótulos. In *Dinâmicas de Grupo Online*. Retirado da world wide web no dia 11 de Março de 2008 através de <http://www.formador.com.br>

Passadouro, R. (2004). Prevalência e factores de risco das infecções por VIH, hepatite B e C num Estabelecimento Prisional de Leiria, *Acta Médica Portuguesa*, 17,381-384.

Pinto, G. (2004). Responsabilidade social das empresas - O estado da arte em Portugal. Lisboa: Ceca.

Pinto, G (2006). Como estabelecer uma ligação eficaz com o sector empresarial. Acção de formação apresentada no ACIME a 1 de Julho de 2006 <http://www.acime.gov.pt>

Projecto Mão-na mão (2001). Movimento empresarial, lufada de ar fresco. *Revista Comunicações*, retirado em 23 de Janeiro de 2008 de <http://www.inov.pt/pt/noticia/arquivo02.html>

Ribeiro, A. (2008). Consenso. In *Dinâmicas de Grupo Online*. Retirado da world wide . web no dia 11 de Março de 2008 através de <http://www.formador.com.br>

Texas Commission on Law Enforcement (1999). Suicide detention and prevention in jails retirado a 14 de Fevereiro de 2008 em <http://www.tcleose.state.tx.us/GuideInst/PDF/3501.pdf>

Toor, S. (2005). Manual on Tackling Barriers to Employment for Women Leaving Prison. Retirado a 12 de Fevereiro de 2008 <http://www.equal-works.com/resources/contentfiles/405.doc>

Torres, A. & Gomes, M. (2005). Drogas e prisões: Relações próximas. *Toxicodependências*, 11, 2, 23-40.

Vicente, P., & Marques, S. (2001). Voluntariado Empresarial. *Cidade Solidária* 7, 4, 42-48.

Walsh (2004). Investigating prison release practice and policy in Queensland and its impact in community safety. Retirado a 11 de Fevereiro de 2008 [http://www.law.uq.edu.au/staff/tempprofiles/publications/Walsh T Incorporations Combined.pdf](http://www.law.uq.edu.au/staff/tempprofiles/publications/Walsh_T_Incorrections_Combined.pdf)

Wilson, R., McWhinnie, A., Pichea, J., Prinzo, M., & Cortoni, F. (2007). Circles of Support and Accountability: Engaging Community Volunteers in the Management of High-Risk Sexual Offenders. *Howard Journal of Criminal Justice*, 46, 1, 1-15.



### Sites:

[www.voluntariado.pt](http://www.voluntariado.pt)

<http://blv-entroncamento.blog.com/>

### Legislação sobre voluntariado:

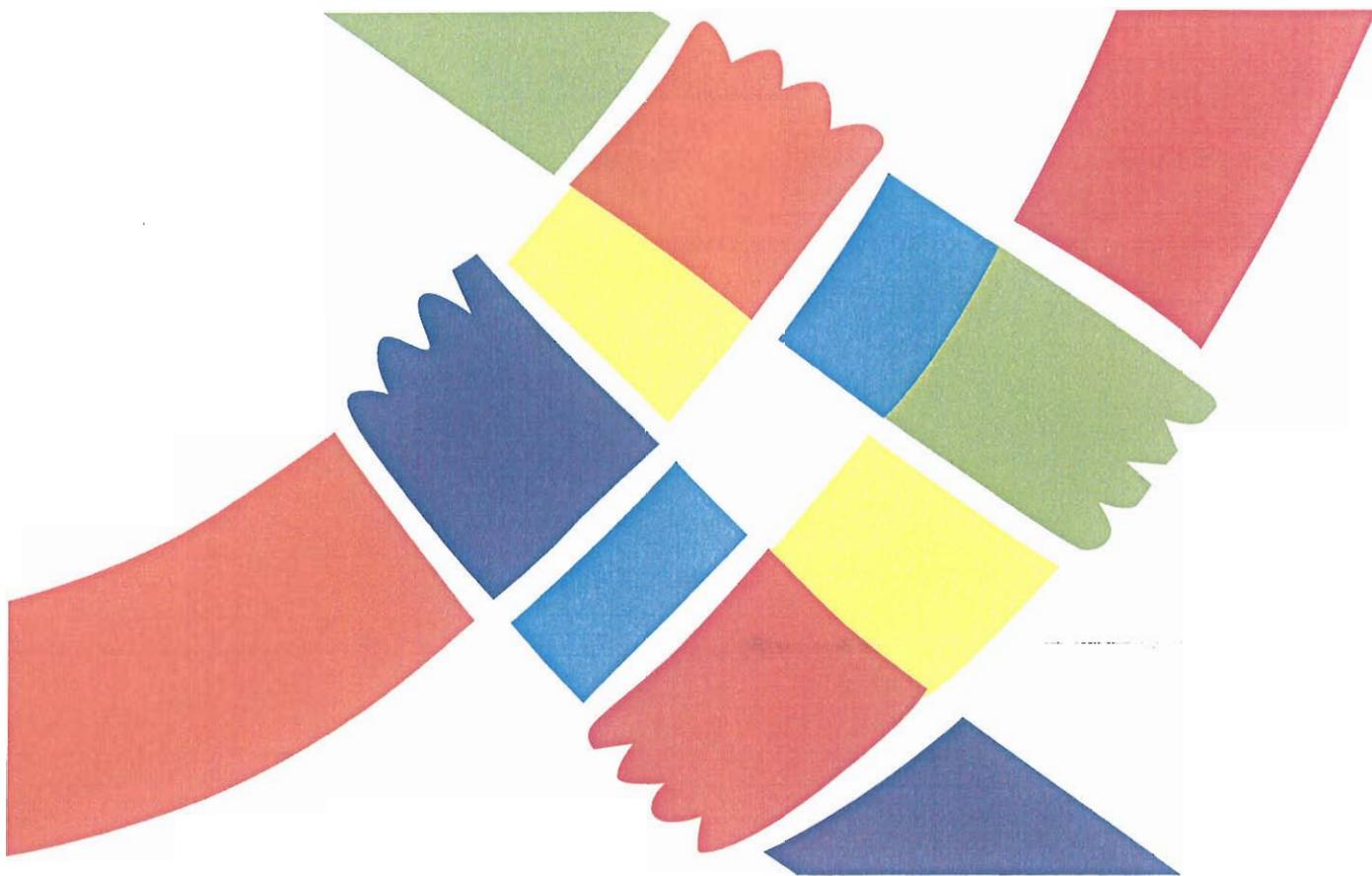
(DR 254/98) Lei nº 71/98 de 3 de Novembro série I-A de 3-11-1998. Lei nº 71/98 de 3 de Novembro (enquadramento jurídico do voluntário) DL 389/99 de 30 de Setembro (regulamenta a Lei nº 71/98 de 3 de Novembro, sobre o enquadramento jurídico do voluntário)

Resolução do Conselho de ministros nº 50 (2a série) de 30 de Março de 2000, publicado no DR II série nº 94 de 20 de Abril (define a composição e o funcionamento do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado) Resolução da Assembleia da República nº 7/99 de 19 de Fevereiro (Acta final com as declarações, entre as quais a 38, relativa às actividades de voluntariado)

DL 40/89 de 12 de Fevereiro (institui o seguro social voluntário e o regime contributivo de carácter facultativo no âmbito da Segurança Social, em que podem ser enquadrados os voluntários)

Resolução 40/212 da assembleia Geral das Nações Unidas de 17 de Dezembro de 1985 (convida todos os governos a celebrar anualmente o Dia Internacional dos Voluntários a 5 de Dezembro)

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexos**



## ANEXOS

Anexo 1 – Diplomas e legislação

Anexo 2 – Folheto para angariação de voluntários

Anexo 3 – Folheto para reclusos

Anexo 4 – Levantamento de necessidades

Anexo 5 – Quadro de necessidades de voluntariado

Anexo 6 – Ficha de oferta de oportunidades de trabalho voluntário e

Ficha de registo anual do trabalho voluntário

Anexo 7 – Projectos de voluntariado em empresas portuguesas

Anexo 8 – Guião para projectos de voluntariado

Anexo 9 – Questionários de avaliação de uma equipa e avaliação das reuniões de coordenação

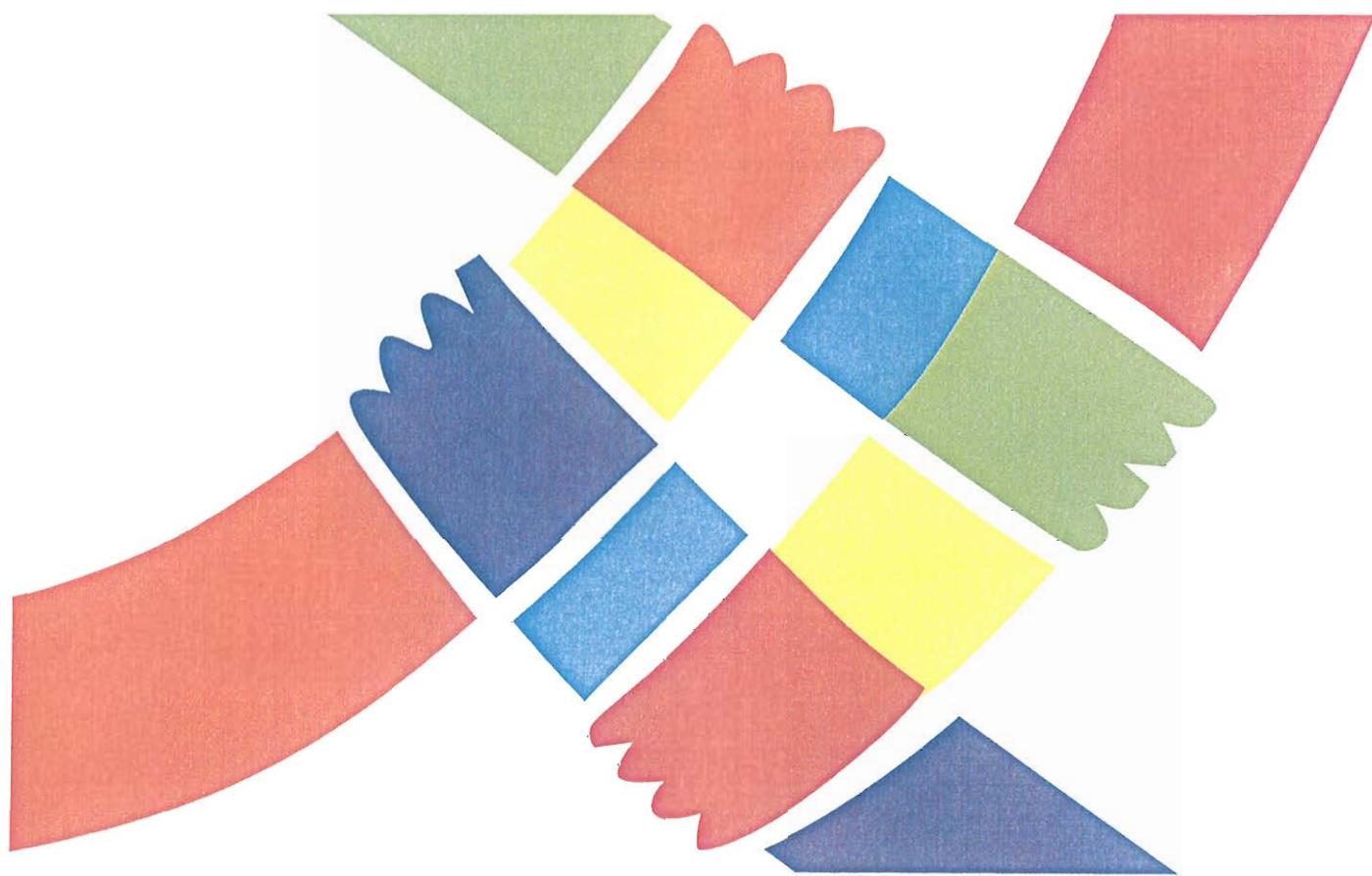
Anexo 10 – Direitos e deveres do voluntário em meio prisional

Anexo 11 – Bancos de voluntariado

Anexo 12 – Questionário de avaliação da formação

Anexo 13 – Acordo

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 1  
Diplomas e Legislação**



## Diplomas

Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro - Estabelece as bases do enquadramento jurídico do voluntariado

Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro - Regulamenta a Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, criando as condições que permitam promover e apoiar o voluntariado

Resolução de Conselho de Ministros n.º 50/2000, de 30 de Março ( publicada no D.R., II série, n.º94, de 20 de Abril) - Define a composição e o funcionamento do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado

Decreto-Lei n.º 40/89, de 12 de Fevereiro - Institui o seguro social voluntário, regime contributivo de carácter facultativo no âmbito da Segurança Social, em que podem ser enquadrados os voluntários. O seguro social voluntário foi objecto de adaptação ao voluntariado pelo Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro

Decreto-Lei n.º 176/2005, de 25 de Outubro - Altera o n.º 1 do art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro

Portaria n.º 87/2006, de 24 de Janeiro - Aprova o Modelo de Cartão de Identificação do Voluntário

## Sinopse da Legislação existente

### **VOLUNTARIADO, ASSOCIATIVISMO E OUTROS**

Outubro a Dezembro de 2007

#### **Resolução do Conselho de Ministros n.º 155/2007, de 2 de Outubro, I Série, n.º 190:**

Estabelece as orientações relativas à acessibilidade pelos cidadãos com necessidades especiais aos sítios da Internet do Governo e dos serviços e organismos públicos da administração central.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



**Decreto-Lei nº 352/2007, de 23 de Outubro, I Série, nº 204:**

Aprova a nova tabela Nacional de Incapacidades por acidentes de trabalho e doenças profissionais, revogando o Decreto-Lei nº 341/93, de 30 de Setembro, e aprova a tabela indicativa para a avaliação da incapacidade em direito civil.

**Decreto-Lei nº 367/2007, de 2 de Novembro, I Série, nº 211:**

Estabelece o quadro de financiamento do sistema de segurança social.

**Resolução CM nº 173/2007, de 7 de Novembro, I Série, nº 214:**

Aprova um conjunto de medidas de reforma da formação profissional, acordada com a generalidade dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente da Concertação Social.

**Decreto-Lei nº 377/2007, de 9 de Novembro, I Série, nº 216:**

Altera a composição das juntas médicas e das comissões de verificação no âmbito da segurança social e uniformiza os procedimentos de verificação de incapacidades no âmbito da caixa geral de aposentações e da segurança social, alterando os Decretos-Leis 498/72, de 9 de Dezembro, e 360/97, de 17 de Dezembro, e o Decreto Regulamentar nº 41/90, de 29 de Novembro.

**Despacho nº 25743/2007, de 12 de Novembro, II Série, nº 217:**

Definição do valor do subsídio mensal a atribuir às famílias de acolhimento de crianças e jovens.

**Despacho n. 26 208/2007, de 15 de Novembro, II Série, nº 220:**

Fixação do valor mensal da retribuição pelos serviços prestados pelas famílias de acolhimento de pessoas idosas e adultos com deficiência.

**Despacho nº 26950/ 2007, de 26 de Novembro, II Série, nº227:**

Alarga o mandato do grupo de acompanhamento criado pelo despacho conjunto nº 288/2006, de 24 de Março, sobre a afectação de verbas destinadas ao financiamento de ajudas técnicas /tecnologias de apoio para pessoas com deficiência.

**Decreto Regulamentar nº 84-A/ 2007, de 10 de Dezembro, I Série, nº 237:**

Estabelece o regime jurídico de gestão, acesso e financiamento no âmbito dos programas operacionais financiados pelo Fundo Social Europeu.

**Portaria nº 1563/2007, de 11 de Dezembro, I Série, nº 238:**

Fixa os meios de subsistência de que devem dispor os cidadãos estrangeiros para a entrada e permanência em território nacional.

**Lei nº 66A /2007, de 11 de Dezembro, I Série, nº 238:**

Define as competências, modo de organização e funcionamento do Conselho das Comunidades Portuguesas.

**Decreto-Lei nº 391/2007, de 13 de Dezembro, I Série, nº 240:**

Procede á primeira alteração ao Decreto -Lei nº 460/ 77, de 7 de Novembro, introduzindo



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA  
DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



mecanismos de simplificação administrativa na concessão da declaração de utilidade pública.

**Portaria 1612 A /2007, de 20 de Dezembro, I Série, nº 455:**

Aprova o regulamento de concessão da medalha de mérito Liberdade e Segurança na União Europeia.

**Despacho 29176/2007, de 21 de Dezembro, II Série, nº 246:** Regula o acesso de pessoas com deficiência ou incapacidade ao processo de reconhecimento, validação e certificação de competências ( RVCC) e as ofertas de educação e formação de adultos.

Fonte: <http://www.voluntariado.pt>

## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### Lei n.º 71/98

de 3 de Novembro

#### Bases do enquadramento jurídico do voluntariado

A Assembleia da República decreta, nos termos do artigo 161.º, alínea c), do artigo 166.º, n.º 3, e do artigo 112.º, n.º 5, da Constituição, para valer como lei geral da República, o seguinte:

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

###### Objecto

A presente lei visa promover e garantir a todos os cidadãos a participação solidária em acções de voluntariado e definir as bases do seu enquadramento jurídico.

##### Artigo 2.º

###### Voluntariado

1 — Voluntariado é o conjunto de acções de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projectos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas.

2 — Não são abrangidas pela presente lei as actuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança.

##### Artigo 3.º

###### Voluntário

1 — O voluntário é o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar acções de voluntariado no âmbito de uma organização promotora.

2 — A qualidade de voluntário não pode, de qualquer forma, decorrer de relação de trabalho subordinado ou autónomo ou de qualquer relação de conteúdo patrimonial com a organização promotora, sem prejuízo de regimes especiais constantes da lei.

##### Artigo 4.º

###### Organizações promotoras

1 — Para efeitos da presente lei, consideram-se organizações promotoras as entidades públicas da administração central, regional ou local ou outras pessoas colectivas de direito público ou privado, legalmente constituídas, que reúnam condições para integrar voluntários e coordenar o exercício da sua actividade, que devem ser definidas nos termos do artigo 11.º

2 — Poderão igualmente aderir ao regime estabelecido no presente diploma, como organizações promotoras, outras organizações socialmente reconhecidas que reúnam condições para integrar voluntários e coordenar o exercício da sua actividade.

3 — A actividade referida nos números anteriores tem de revestir interesse social e comunitário e pode ser desenvolvida nos domínios cívico, da acção social, da saúde, da educação, da ciência e cultura, da defesa do património e do ambiente, da defesa do consumidor, da cooperação para o desenvolvimento, do emprego e da formação profissional, da reinserção social, da protecção civil, do desenvolvimento da vida associativa e da economia social, da promoção do voluntariado e da solidariedade social, ou em outros de natureza análoga.

### CAPÍTULO II

#### Princípios

##### Artigo 5.º

###### Princípio geral

O Estado reconhece o valor social do voluntariado como expressão do exercício livre de uma cidadania activa e solidária e promove e garante a sua autonomia e pluralismo.

##### Artigo 6.º

###### Princípios enquadramentos do voluntariado

1 — O voluntariado obedece aos princípios da solidariedade, da participação, da cooperação, da complementaridade, da gratuidade, da responsabilidade e da convergência.

2 — O princípio da solidariedade traduz-se na responsabilidade de todos os cidadãos pela realização dos fins do voluntariado.

3 — O princípio da participação implica a intervenção das organizações representativas do voluntariado em matérias respeitantes aos domínios em que os voluntários desenvolvem o seu trabalho.

4 — O princípio da cooperação envolve a possibilidade de as organizações promotoras e as organizações representativas do voluntariado estabelecerem relações e programas de acção concertada.

5 — O princípio da complementaridade pressupõe que o voluntário não deve substituir os recursos humanos considerados necessários à prossecução das actividades das organizações promotoras, estatutariamente definidas.

6 — O princípio da gratuidade pressupõe que o voluntário não é remunerado, nem pode receber subvenções ou donativos, pelo exercício do seu trabalho voluntário.

7 — O princípio da responsabilidade reconhece que o voluntário é responsável pelo exercício da actividade que se comprometeu realizar, dadas as expectativas criadas aos destinatários do trabalho voluntário.

8 — O princípio da convergência determina a harmonização da acção do voluntário com a cultura e objectivos institucionais da entidade promotora.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres do voluntário

##### Artigo 7.º

###### Direitos do voluntário

1 — São direitos do voluntário:

- a) Ter acesso a programas de formação inicial e contínua, tendo em vista o aperfeiçoamento do seu trabalho voluntário;

- b) Dispor de um cartão de identificação de voluntário;
- c) Enquadrar-se no regime do seguro social voluntário, no caso de não estar abrangido por um regime obrigatório de segurança social;
- d) Exercer o seu trabalho voluntário em condições de higiene e segurança;
- e) Faltar justificado, se empregado, quando convocado pela organização promotora, nomeadamente por motivo do cumprimento de missões urgentes, em situações de emergência, calamidade pública ou equiparadas;
- f) Receber as indemnizações, subsídios e pensões, bem como outras regalias legalmente definidas, em caso de acidente ou doença contraída no exercício do trabalho voluntário;
- g) Estabelecer com a entidade que colabora um programa de voluntariado que regule as suas relações mútuas e o conteúdo, natureza e duração do trabalho voluntário que vai realizar;
- h) Ser ouvido na preparação das decisões da organização promotora que afectem o desenvolvimento do trabalho voluntário;
- i) Beneficiar, na qualidade de voluntário, de um regime especial de utilização de transportes públicos, nas condições estabelecidas na legislação aplicável;
- j) Ser reembolsado das importâncias despendidas no exercício de uma actividade programada pela organização promotora, desde que inadiáveis e devidamente justificadas, dentro dos limites eventualmente estabelecidos pela mesma entidade.

2 — As faltas justificadas previstas na alínea e) contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não podem implicar perda de quaisquer direitos ou regalias.

3 — A qualidade de voluntário é compatível com a de associado, de membro dos corpos sociais e de beneficiário da organização promotora através da qual exerce o voluntariado.

#### Artigo 8.º

##### Deveres do voluntário

São deveres do voluntário:

- a) Observar os princípios deontológicos por que se rege a actividade que realiza, designadamente o respeito pela vida privada de todos quantos dela beneficiam;
- b) Observar as normas que regulam o funcionamento da entidade a que presta colaboração e dos respectivos programas ou projectos;
- c) Actuar de forma diligente, isenta e solidária;
- d) Participar nos programas de formação destinados ao correcto desenvolvimento do trabalho voluntário;
- e) Zelar pela boa utilização dos recursos materiais e dos bens, equipamentos e utensílios postos ao seu dispor;
- f) Colaborar com os profissionais da organização promotora, respeitando as suas opções e seguindo as suas orientações técnicas;

- g) Não assumir o papel de representante da organização promotora sem o conhecimento e prévia autorização desta;
- h) Garantir a regularidade do exercício do trabalho voluntário de acordo com o programa acordado com a organização promotora;
- i) Utilizar devidamente a identificação como voluntário no exercício da sua actividade.

## CAPÍTULO IV

### Relações entre o voluntário e a organização promotora

#### Artigo 9.º

##### Programa de voluntariado

Com respeito pelas normas legais e estatutárias aplicáveis, deve ser acordado entre a organização promotora e o voluntário um programa de voluntariado do qual possam constar, designadamente:

- a) A definição do âmbito do trabalho voluntário em função do perfil do voluntário e dos domínios da actividade previamente definidos pela organização promotora;
- b) Os critérios de participação nas actividades promovidas pela organização promotora, a definição das funções dela decorrentes, a sua duração e as formas de desvinculação;
- c) As condições de acesso aos locais onde deva ser desenvolvido o trabalho voluntário, nomeadamente lares, estabelecimentos hospitalares e estabelecimentos prisionais;
- d) Os sistemas internos de informação e de orientação para a realização das tarefas destinadas aos voluntários;
- e) A avaliação periódica dos resultados do trabalho voluntário desenvolvido;
- f) A realização das acções de formação destinadas ao bom desenvolvimento do trabalho voluntário;
- g) A cobertura dos riscos a que o voluntário está sujeito e dos prejuízos que pode provocar a terceiros no exercício da sua actividade, tendo em consideração as normas aplicáveis em matéria de responsabilidade civil;
- h) A identificação como participante no programa a desenvolver e a certificação da sua participação;
- i) O modo de resolução de conflitos entre a organização promotora e o voluntário.

#### Artigo 10.º

##### Suspensão e cessação do trabalho voluntário

1 — O voluntário que pretenda interromper ou cessar o trabalho voluntário deve informar a entidade promotora com a maior antecedência possível.

2 — A organização promotora pode dispensar a colaboração do voluntário a título temporário ou definitivo sempre que a alteração dos objectivos ou das práticas institucionais o justifique.

3 — A organização promotora pode determinar a suspensão ou a cessação da colaboração do voluntário em

todos ou em alguns domínios de actividade no caso de incumprimento grave e reiterado do programa de voluntariado por parte do voluntário.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 11.º

##### Regulamentação

1 — O Governo deve proceder à regulamentação da presente lei no prazo máximo de 90 dias, estabelecendo as condições necessárias à sua integral e efectiva aplicação, nomeadamente as condições da efectivação dos direitos consignados nas alíneas f), g) e j) do n.º 1 do artigo 7.º

2 — A regulamentação deve ter ainda em conta a especificidade de cada sector da actividade em que se exerce o voluntariado.

3 — Até à sua regulamentação mantém-se em vigor a legislação que não contrarie o preceituado na presente lei.

#### Artigo 12.º

##### Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Aprovada em 24 de Setembro de 1998.

O Presidente da Assembleia da República, *António de Almeida Santos*.

Promulgada em 21 de Outubro de 1998.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendada em 23 de Outubro de 1998.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

#### Lei n.º 72/98

de 3 de Novembro

##### Incentivo fiscal à criação de emprego para jovens

A Assembleia da República decreta, nos termos dos artigos 161.º, alínea c), 165.º, n.º 1, alínea i), 166.º, n.º 3, e 112.º, n.º 5, da Constituição, para valer como lei geral da República, o seguinte:

#### Artigo 1.º

É aditado um novo artigo 48.º-A ao Decreto-Lei n.º 215/89, de 1 de Julho (Estatuto dos Benefícios Fiscais), com a seguinte redacção:

#### «Artigo 48.º-A

##### Criação de empregos para jovens

1 — Para efeitos do imposto sobre o rendimento das pessoas colectivas (IRC), os encargos correspondentes à criação líquida de postos de trabalho para trabalha-

dores admitidos por contrato sem termo com idade não superior a 30 anos são levados a custo em valor correspondente a 150%.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o montante máximo dos encargos mensais, por posto de trabalho, é de 14 vezes o ordenado mínimo nacional.

3 — A majoração referida no n.º 1 terá lugar durante um período de cinco anos a contar da vigência do contrato de trabalho.»

#### Artigo 2.º

A produção de efeitos financeiros da presente lei inicia-se com a vigência do próximo Orçamento do Estado.

Aprovada em 1 de Outubro de 1998.

O Presidente da Assembleia da República, *António de Almeida Santos*.

Promulgada em 21 de Outubro de 1998.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendada em 23 de Outubro de 1998.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

### Resolução da Assembleia da República n.º 52/98

#### Constituição da Comissão Eventual de Inquérito Parlamentar às Denúncias de Corrupção na Junta Autónoma de Estradas

A Assembleia da República resolve, nos termos dos artigos 166.º, n.º 5, e 178.º, n.ºs 1, 2 e 5, da Constituição e dos artigos 1.º e 2.º, n.º 1, alínea a), da Lei n.º 5/93, de 1 de Março, o seguinte:

1 — É constituída a Comissão Eventual de Inquérito Parlamentar às Denúncias de Corrupção na Junta Autónoma de Estradas.

2 — A Comissão referida no número anterior tem por objecto principal:

- a) A averiguação e fiscalização dos actos de corrupção denunciados pelo ex-presidente da Junta Autónoma de Estradas, general Garcia dos Santos;
- b) O apuramento das responsabilidades das pessoas envolvidas e das medidas que a Junta Autónoma de Estradas e o Governo tomaram para concretizar essa responsabilidade;
- c) A identificação das medidas concretas tomadas pelo Governo a propósito das situações que lhe foram dadas a conhecer;
- d) A inventariação das medidas de incidência legislativa que podem ser adoptadas para dotar os procedimentos legais de contratação de obras e fornecimentos públicos de regras eficazes de imparcialidade, de objectividade e de efectiva igualdade de tratamento entre os concorrentes à adjudicação dessas obras e fornecimentos.

Aprovada em 22 de Outubro de 1998.

O Presidente da Assembleia da República, *António de Almeida Santos*.

## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

## Decreto-Lei n.º 388/99

de 30 de Setembro

A Lei Orgânica do Instituto Nacional do Desporto foi aprovada pelo Decreto-Lei n.º 62/97, de 26 de Março, tendo sido posteriormente aprovado o respectivo quadro de pessoal com a Portaria n.º 847/98, de 8 de Outubro.

No âmbito do quadro deste instituto público existem, integrados na Direcção de Serviços de Medicina Desportiva, médicos, técnicos superiores de saúde, enfermeiros e técnicos de diagnóstico e terapêutica. Importa, por isso, definir as regras a aplicar a estes corpos especiais.

Assim:

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

## Artigo único

## Corpos especiais do Instituto Nacional do Desporto

1 — O Instituto Nacional do Desporto dispõe, no domínio dos recursos humanos, dos seguintes corpos especiais:

- a*) A carreira médica hospitalar, integrada no grupo de pessoal técnico superior;
- b*) A carreira técnica superior de saúde, ramo laboratorial, integrada no grupo de pessoal técnico superior;
- c*) A carreira de enfermagem, integrada no grupo de pessoal técnico;
- d*) A carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica, integrada no grupo de pessoal técnico, cuja área funcional inclui técnicos de análises clínicas, técnicos de cardiopneumografia, técnicos de radiologia e fisioterapeutas.

2 — Relativamente às carreiras previstas nas alíneas *a*), *c*) e *d*) do número anterior aplica-se o respectivo regime legal estabelecido no âmbito do Ministério da Saúde.

3 — No que se refere à carreira prevista a alínea *b*) do n.º 1 aplica-se o respectivo regime legal estabelecido no âmbito do Ministério da Saúde, excepto no que diz respeito à regulamentação do concurso de admissão ao estágio.

4 — O processo do concurso de admissão ao estágio para a carreira técnica superior de saúde mencionada na alínea *b*) do n.º 1 será estabelecido por portaria conjunta do Ministro da Saúde, do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e do membro do Governo responsável pela área do desporto.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 29 de Julho de 1999. — *Jaime José Matos da Gama* — *António Luciano Pacheco de Sousa Franco* — *Fausto de Sousa Correia* — *Maria de Belém Roseira Martins Coelho Henriques de Pina* — *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

Promulgado em 16 de Setembro de 1999.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 20 de Setembro de 1999.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

## MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE

## Decreto-Lei n.º 389/99

de 30 de Setembro

O voluntariado é uma actividade inerente ao exercício de cidadania que se traduz numa relação solidária para com o próximo, participando, de forma livre e organizada, na solução dos problemas que afectam a sociedade em geral.

Reconhecendo que o trabalho voluntário representa hoje um dos instrumentos básicos de participação da sociedade civil nos mais diversos domínios de actividade, a Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, estabeleceu as bases do enquadramento jurídico do voluntariado.

Procurando ir ao encontro das necessidades sentidas pelos voluntários e pelas diversas entidades que enquadram a sua acção, a lei do voluntariado delimitou com precisão o conceito de voluntariado, definiu os princípios enquadramentos do trabalho voluntário e contemplou um conjunto de medidas consubstanciadas em direitos e deveres dos voluntários e das organizações promotoras no âmbito de um compromisso livremente assumido de dar cumprimento a um programa de voluntariado.

Tendo em conta a liberdade que caracteriza e define o voluntariado, a regulamentação da citada lei, nos termos do seu artigo 11.º, cinge-se às condições necessárias à sua integral e efectiva aplicação e às condições de efectivação dos direitos consignados no n.º 1 do seu artigo 7.º, designadamente nas alíneas *f*), *g*) e *j*).

Partindo destas premissas, designadamente no que respeita à garantia da liberdade inerente ao voluntariado e do exercício de cidadania expresso numa participação solidária, a presente regulamentação, no desenvolvimento da Lei n.º 71/98, contempla também instrumentos operativos que permitam efectivar direitos dos voluntários e promover e consolidar um voluntariado sólido, qualificado e reconhecido socialmente.

Neste contexto, são, assim, objecto de regulamentação as condições de efectivação dos direitos consignados no n.º 1 do artigo 7.º, bem como outras medidas que, de harmonia com o disposto no seu artigo 11.º, se mostram necessárias à sua integral e efectiva aplicação.

É, designadamente, o caso de se contemplar a criação do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, cuja composição será definida por resolução do Conselho de Ministros, o mesmo acontecendo ao organismo que prestará o apoio necessário ao seu funcionamento e execução das deliberações.

Esta entidade, para além de operacionalizar diversas acções relacionadas com a efectivação dos direitos dos voluntários, designadamente no que respeita à cobertura de responsabilidade civil das organizações promotoras, em caso de acidente ou doença contraída no exercício do trabalho voluntário e à emissão e controlo do cartão de identificação do voluntário, terá como objectivos fundamentais:

Desenvolver as acções indispensáveis ao efectivo conhecimento e caracterização do universo dos voluntários;

Apoiar as organizações promotoras e dinamizar acções de formação, bem como outros programas que contribuam para uma melhor qualidade e eficácia do trabalho voluntário, e desenvolver todo um conjunto de medidas que, situadas numa lógica de promoção e divulgação do volunta-

riado, concorram, de forma sistemática, para a sua valorização e para sensibilizar a sociedade em geral para a importância da acção voluntária como instrumento de solidariedade e desenvolvimento.

Nesta base, o presente diploma procede à regulamentação da Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, criando as condições que permitam promover e apoiar o voluntariado tendo em conta a relevância da sua acção na construção de uma sociedade mais solidária e preocupada com os seus membros.

Assim:

Em cumprimento do previsto no artigo 11.º da Lei n.º 17/98, de 3 de Novembro, e nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta, para valer como lei geral da República, o seguinte:

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Objectivos

O presente diploma regulamenta a Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, que estabeleceu as bases do enquadramento jurídico do voluntariado.

#### Artigo 2.º

##### Organizações promotoras

1 — Reúnem condições para integrar voluntários e coordenar o exercício da sua actividade as pessoas colectivas que desenvolvam actividades nos domínios a que se refere o n.º 3 do artigo 4.º da Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, e que se integrem numa das seguintes categorias:

- a) Pessoas colectivas de direito público de âmbito nacional, regional ou local;
- b) Pessoas colectivas de utilidade pública administrativa;
- c) Pessoas colectivas de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social.

2 — Podem ainda reunir condições para integrar voluntários e coordenar o exercício da sua actividade organizações não incluídas no número anterior, desde que o ministério da respectiva tutela considere com interesse as suas actividades e efectivo e relevante o seu funcionamento.

#### Artigo 3.º

##### Emissão do cartão de identificação do voluntário

1 — A emissão do cartão de identificação de voluntário é efectuada mediante requerimento da organização promotora dirigido à entidade responsável pela sua emissão.

2 — Do requerimento deverão constar os seguintes elementos:

- a) Referência à celebração do programa do voluntariado a que se refere o artigo 9.º da Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro;

b) Nome e residência do voluntário, bem como duas fotografias tipo passe;

c) Identificação da área de actividade do voluntário, nos termos do n.º 3 do artigo 4.º da Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro.

3 — A suspensão ou a cessação da colaboração do voluntário determina a obrigatoriedade da devolução do cartão de identificação do voluntário à organização promotora.

4 — No caso da cessação da colaboração do voluntário a organização promotora deverá dar conhecimento do facto e devolver o cartão de identificação do voluntário à entidade responsável pela sua emissão.

#### Artigo 4.º

##### Cartão de identificação de voluntário

1 — O cartão de identificação de voluntário deve obedecer às dimensões de 8,5 cm x 6,5 cm e conter obrigatoriamente elementos respeitantes à identificação do voluntário, da organização promotora e da área de actividade do voluntário.

2 — Do cartão deve ainda constar a identificação da entidade responsável pela sua emissão, bem como a data em que foi emitido.

3 — O cartão de identificação de voluntário é emitido segundo modelo a aprovar por portaria do Ministro do Trabalho e da Solidariedade.

#### Artigo 5.º

##### Acreditação e certificação do trabalho voluntário

A acreditação e certificação do trabalho voluntário efectua-se mediante certificado emitido pela organização promotora no âmbito da qual o voluntário desenvolve o seu trabalho, onde, para além da identificação do voluntário, deve constar, designadamente, o domínio da respectiva actividade, o local onde foi exercida, bem como o seu início e duração.

## CAPÍTULO II

### Enquadramento no regime do seguro social voluntário

#### Artigo 6.º

##### Requisitos

Pode beneficiar do regime do seguro social voluntário a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, o voluntário que preencha, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) Tenha mais de 18 anos;
- b) Esteja integrado num programa de voluntariado, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro;
- c) Não esteja abrangido por regime obrigatório de protecção social pelo exercício simultâneo de actividade profissional, nomeadamente auferindo prestações de desemprego;
- d) Não seja pensionista da segurança social ou de qualquer outro regime de protecção social.

## Artigo 7.º

## Requerimento

1 — O enquadramento no regime do seguro social voluntário depende da manifestação de vontade do interessado, mediante a apresentação de requerimento no centro regional de segurança social cujo âmbito territorial abranja a área de actividade da respectiva organização promotora, instruído com os seguintes documentos:

- a) Bilhete de identidade, cédula pessoal, certidão de nascimento ou outro documento de identificação;
- b) Declaração emitida pela organização promotora comprovativa de que o voluntário se insere num programa de voluntariado;
- c) Declaração do interessado de que preenche os requisitos constantes das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 6.º;
- d) Certificação médica de aptidão para o trabalho efectuada pelo sistema de verificação de incapacidades, através do médico relator.

2 — O interessado deve comunicar ao centro regional de segurança social todas as alterações da sua situação susceptíveis de influenciar o enquadramento no regime do seguro social voluntário.

## Artigo 8.º

## Cessação do enquadramento

1 — A cessação do trabalho voluntário determina a cessação do enquadramento no regime do seguro social voluntário, devendo a organização promotora comunicar tal facto ao centro regional competente, até ao final do mês seguinte àquele em que se verificou a respectiva cessação.

2 — Verifica-se ainda a cessação do enquadramento no regime quando o beneficiário deixar de preencher algum dos requisitos constantes do artigo 6.º

3 — A cessação do enquadramento produz efeitos a partir da data do facto determinante da mesma.

## Artigo 9.º

## Reinício do enquadramento

O enquadramento pode ser retomado, a requerimento do voluntário, desde que os requisitos sejam de novo comprovados.

## Artigo 10.º

## Esquema de prestações

1 — O voluntário abrangido pelo seguro social voluntário, nos termos do presente diploma, tem direito às prestações nas eventualidades de invalidez, velhice, morte e doença profissional.

2 — A cobertura do risco de doenças profissionais é assegurada pelo Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a actividade prestada como voluntário considera-se equiparada a actividade profissional.

## Artigo 11.º

## Obrigação contributiva

1 — As contribuições para a segurança social são determinadas pela aplicação das taxas contributivas, para as respectivas eventualidades, nos termos do disposto nos artigos 39.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 40/89, de 12 de Fevereiro, à remuneração mínima nacional garantida à generalidade dos trabalhadores.

2 — O pagamento das contribuições referidas nos números anteriores é efectuado pela organização promotora que integra o voluntário.

## Artigo 12.º

## Regime subsidiário

Em tudo o que não se encontre especificamente regulado no presente capítulo aplicam-se as disposições em vigor para o seguro social voluntário constantes do Decreto-Lei n.º 40/89, de 1 de Fevereiro.

## CAPÍTULO III

## Voluntário empregado

## Artigo 13.º

## Convocação do voluntário empregado, durante o período de trabalho

1 — O voluntário empregado pode ser convocado pela organização promotora, para prestar a sua actividade durante o tempo de trabalho, nos seguintes casos:

- a) Por motivo de cumprimento de missões urgentes que envolvam o recurso a determinados meios humanos que não se encontrem disponíveis em número suficiente ou com a preparação adequada para esse efeito;
- b) Em situação de emergência, calamidade pública, acidentes de origem climatérica ou humana que pela sua dimensão ou gravidade justifiquem a mobilização dos meios existentes afectos às áreas responsáveis pelo controlo da situação e reposição da normalidade ou em casos de força maior devidamente justificados;
- c) Em situações especiais inadiáveis em que a participação do voluntário seja considerada imprescindível para a prossecução dos objectivos do programa de voluntariado.

2 — Para efeitos do disposto na alínea c) do número anterior o voluntário dispõe de um crédito de quarenta horas anuais.

## Artigo 14.º

## Termos da convocatória

As faltas ao trabalho pelos motivos referidos no artigo anterior devem ser precedidas de convocação escrita da organização promotora, da qual conste a natureza da actividade a desempenhar e o motivo que a justifique, podendo, em caso de reconhecida urgência, ser feita por outro meio, designadamente por telefone, devendo ser confirmada por escrito no dia útil imediato.

## Artigo 15.º

## Efeitos das faltas

As faltas ao trabalho do voluntário empregado, devidamente convocado, consideram-se justificadas, sem

perda de retribuição ou quaisquer outros direitos e regalias, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 71/98, mediante a apresentação da convocatória e do documento comprovativo do cumprimento da missão para que foi convocado, passado pela organização promotora.

#### CAPÍTULO IV

##### Acidente ou doença contraída no exercício do trabalho voluntário

###### Artigo 16.º

###### Seguro obrigatório

1 — A protecção do voluntário em caso de acidente ou doença sofridos ou contraídos por causa directa e especificamente imputável ao exercício do trabalho voluntário é garantida pela organização promotora, mediante seguro a efectuar com as entidades legalmente autorizadas para a sua realização.

2 — O seguro obrigatório compreende uma indemnização e um subsídio diário a atribuir, respectivamente, nos casos de morte e invalidez permanente e de incapacidade temporária.

###### Artigo 17.º

###### Apólice de seguro de grupo

Para a realização do seguro obrigatório será contratada apólice de seguro de grupo.

#### CAPÍTULO V

##### Programa de voluntariado

###### Artigo 18.º

###### Programa de voluntariado

1 — Na elaboração do programa de voluntariado a que se refere o artigo 9.º da Lei n.º 71/98 deverão ser tidas em conta as especificidades de cada sector de actividade em que se exerce o voluntariado.

2 — A especificidade de cada sector de actividade poderá justificar a elaboração de um modelo de programa a aprovar pelo ministro da tutela.

###### Artigo 19.º

###### Despesas derivadas do cumprimento do programa de voluntariado

1 — O voluntário, sem prejuízo da realização de despesas inadiáveis e reembolsáveis nos termos da alínea j) do artigo 7.º da Lei n.º 71/98, não pode ser onerado com despesas que resultem exclusivamente do exercício regular do trabalho voluntário nos termos acordados no respectivo programa.

2 — Sempre que a utilização de transportes públicos pelo voluntário seja derivada exclusivamente do cumprimento do programa de voluntariado, a organização promotora diligenciará no sentido de ser facultado ao voluntário o título ou meio adequado de transporte.

#### CAPÍTULO VI

##### Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado

###### Artigo 20.º

###### Constituição

1 — Com o fim de desenvolver e qualificar o voluntariado é criado o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado.

2 — Por resolução do Conselho de Ministros serão definidas a composição do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, assim como o organismo que lhe prestará o apoio necessário ao seu funcionamento e execução das suas deliberações.

###### Artigo 21.º

###### Competências

Compete ao Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado desenvolver as acções indispensáveis à promoção, coordenação e qualificação do voluntariado, nomeadamente:

- a) Desenvolver as acções adequadas ao conhecimento e caracterização do universo dos voluntários;
- b) Emitir o cartão de identificação do voluntário nos termos estabelecidos no artigo 3.º;
- c) Promover as acções inerentes à contratação de uma apólice de seguro de grupo entre as organizações promotoras e as entidades seguradoras tendo em vista a cobertura da responsabilidade civil nos termos referidos nos artigos 16.º e seguintes;
- d) Providenciar junto das empresas transportadoras, sempre que se justifique, a celebração de acordos para utilização de transportes públicos pelos voluntários, considerando o disposto no n.º 2 do artigo 19.º;
- e) Dinamizar, com as organizações promotoras, acções de formação, bem como outros programas que contribuam para uma melhor qualidade e eficácia do trabalho voluntário;
- f) Conceder apoio técnico às organizações promotoras mediante a disponibilização de informação com interesse para o exercício do voluntariado;
- g) Promover e divulgar o voluntariado como forma de participação social e de solidariedade entre os cidadãos, através dos meios adequados, incluindo os meios de comunicação social;
- h) Sensibilizar a sociedade em geral para a importância do voluntariado como forma de exercício do direito de cidadania, promovendo a realização de debates, conferências e iniciativas afins;
- i) Promover a realização de estudos sociológicos, designadamente em colaboração com as universidades, sobre a atitude, predisposição e motivação dos cidadãos para a realização do trabalho voluntário;
- j) Sensibilizar as empresas para, em termos curriculares, valorizarem a experiência adquirida em acções de voluntariado, especialmente dos jovens à procura de emprego;

- l) Acompanhar a aplicação do presente diploma e propor as medidas que se revelem adequadas ao seu aperfeiçoamento e desenvolvimento.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais

#### Artigo 22.º

##### Avaliação

No prazo de um ano após a entrada em vigor do presente diploma será feita a avaliação dos mecanismos no mesmo estabelecidos para operacionalização e promoção do trabalho voluntário, nomeadamente o desenvolvido pelos titulares dos órgãos sociais das organizações promotoras, tendo em vista a introdução das alterações que se mostrem necessárias.

#### Artigo 23.º

##### Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor um mês após a data da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 22 de Julho de 1999. — *Jaime José Matos da Gama* — *Guilherme d'Oliveira Martins* — *Francisco Ventura Ramos* — *Eduardo Luis Barreto Ferro Rodrigues* — *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

Promulgado em 17 de Setembro de 1999.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 20 de Setembro de 1999.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

## MINISTÉRIO DO AMBIENTE

### Decreto-Lei n.º 390/99

de 30 de Setembro

Aquando da publicação da Portaria n.º 895/94, de 3 de Outubro, foi por lapso considerado que a transposição da Directiva n.º 86/280/CEE, do Conselho, de 12 de Junho, relativa aos valores limite e aos objectivos de qualidade para a descarga de certas substâncias perigosas, e da Directiva n.º 88/347/CEE, de 16 de Junho, que altera o anexo II da Directiva n.º 86/280/CEE, haviam já sido transpostas para o direito interno através do Decreto-Lei n.º 74/90, de 7 de Março, entretanto revogado pelo Decreto-Lei n.º 236/98, de 1 de Agosto.

A respectiva transposição foi entretanto efectuada pelo Decreto-Lei n.º 56/99, de 26 de Fevereiro.

Por forma a uniformizar o respectivo regime jurídico e de modo a incluir na legislação nacional disposições que regulem de forma adequada a descarga no meio hídrico de certas substâncias perigosas — cuja toxicidade e elevado potencial de persistência e bioacumu-

lação exigem, numa perspectiva de protecção dos recursos e da saúde pública, um controlo estrito da sua emissão —, torna-se assim necessário alterar o Decreto-Lei n.º 56/99, de 26 de Fevereiro, transpondo também para o direito interno a Directiva n.º 90/415/CEE, de 27 de Julho, que altera o anexo II da Directiva n.º 86/280/CEE.

Foi ouvida a Associação Nacional de Municípios Portugueses.

Assim, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta, para valer como lei geral da República, o seguinte:

#### Artigo 1.º

Os artigos 1.º e 3.º do Decreto-Lei n.º 56/99, de 26 de Fevereiro, passam a ter a seguinte redacção:

#### «Artigo 1.º

[...]

1 — O presente diploma transpõe para o direito interno a Directiva n.º 86/280/CEE, do Conselho, de 12 de Junho, a Directiva n.º 88/347/CEE, de 16 de Junho, e a Directiva n.º 90/415/CEE, de 27 de Julho, e tem por objectivo fixar os valores limite a considerar na fixação das normas de descarga de águas residuais na água e no solo, os objectivos de qualidade para certas substâncias ditas 'perigosas', os métodos de referência e o respectivo processo de controlo, com vista a eliminar ou reduzir a poluição que podem provocar nesses meios.

2 — .....

#### Artigo 3.º

[...]

1 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) .....

f) .....

g) .....

h) .....

i) .....

j) .....

l) 1, 2-dicloroetano (DCE);

m) Tricloroetileno (TRI);

n) Percloroetileno (PER);

o) Triclorobenzeno (TCB).

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

#### Artigo 2.º

Ao anexo II ao Decreto-Lei n.º 56/99, de 26 de Fevereiro, são aditados os capítulos VIII, IX, X e XI, publicados em anexo ao presente decreto-lei e dele fazendo parte integrante.

## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

### Conselho de Ministros

**Resolução n.º 50/2000 (2.ª série).** — As bases do enquadramento jurídico do voluntariado foram estabelecidas pela Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro.

Trata-se de uma lei quadro que visou precisar conceitos e definir direitos e obrigações sem colidir com a liberdade essencial que caracteriza e define o voluntariado.

Com idêntica preocupação, o Decreto-Lei n.º 389/99 de 30 de Setembro, que procedeu à sua regulamentação, teve não só em conta a definição do quadro regulador das condições de acesso e garantia dos direitos do voluntário mas também a criação de mecanismos que permitam potenciar, valorizar e divulgar o voluntariado.

É assim que, completando e desenvolvendo as previsões da citada lei, foi criado, no âmbito da sua regulamentação, pelo artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 389/99, o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado.

Trata-se de uma entidade que, para além de promover diversas acções especialmente relacionadas com a efectivação dos direitos dos voluntários, tem ainda como competência desenvolver todas as acções indispensáveis à promoção, coordenação e qualificação do voluntariado tal como se encontram enunciadas no artigo 21.º daquele decreto-lei.

Nos termos do citado artigo 20.º, a composição deste Conselho assim como o organismo que lhe prestará apoio necessário ao seu funcionamento e à execução das suas deliberações serão definidos por resolução do Conselho de Ministros.

Assim:

Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Definir a composição e funcionamento do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, tendo em vista a concretização das competências que, nos termos do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro, lhe foram cometidas.

2 — O Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, adiante designado por Conselho Nacional, é constituído na dependência do Ministro do Trabalho e da Solidariedade e nele estão representadas as entidades públicas ou privadas com intervenção nos diversos domínios de actividade do voluntariado.

2.1 — O Conselho Nacional é composto por:

- a) Uma individualidade a nomear por despacho do Ministro do Trabalho e da Solidariedade, a qual presidirá ao Conselho Nacional;
- b) Um representante do Ministro dos Negócios Estrangeiros;
- c) Um representante do Ministro da Defesa Nacional;
- d) Um representante do Ministro da Administração Interna;
- e) Dois representantes do Ministro do Trabalho e da Solidariedade;
- f) Um representante do Ministro da Justiça;
- g) Um representante do Ministro da Educação;
- h) Um representante do Ministro da Saúde;
- i) Um representante do Ministro do Ambiente e do Ordenamento do Território;
- j) Um representante do Ministro da Cultura;
- l) Um representante do Ministro para a Igualdade;
- m) Um representante do Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros;
- n) Um representante do Secretário de Estado da Juventude;
- o) Um representante do Governo Regional dos Açores;
- p) Um representante do Governo Regional da Madeira;
- q) Um representante da Associação Nacional dos Municípios Portugueses;
- r) Um representante da Associação Nacional de Freguesias;
- s) Um representante da União das Instituições Particulares de Solidariedade Social;
- t) Um representante da União das Misericórdias Portuguesas;
- u) Um representante da União das Mutualidades Portuguesas;
- v) Um representante da Cruz Vermelha Portuguesa.

2.2 — Integram ainda o Conselho Nacional representantes das associações com uma actuação mais directamente relacionada com o exercício do voluntariado, sendo designado um representante por cada domínio de actividade referido no n.º 3 do artigo 4.º da Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, pelo membro do Governo que assegure a respectiva tutela.

3 — O Conselho é constituído pelos seguintes órgãos:

- a) O presidente;
- b) O plenário.

3.1 — O plenário é composto por todos os membros do Conselho Nacional.

3.2 — Os membros do Conselho Nacional são designados por um período de três anos, renovável.

4 — Ao presidente do Conselho Nacional compete:

- a) Dirigir o Conselho Nacional e representá-lo publicamente;
- b) Elaborar a agenda das reuniões;
- c) Convocar e dirigir as reuniões do plenário;
- d) Assegurar o encaminhamento das deliberações do Conselho Nacional;
- e) Elaborar o plano anual de acordo com as suas competências a submeter à apreciação e aprovação do plenário.

4.1 — O presidente é coadjuvado, na sua acção, por um secretário, que designará de entre os representantes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade que integram o respectivo Conselho Nacional.

4.2 — O presidente designa, de entre os membros do Conselho Nacional, quem o substituirá nas suas ausências e impedimentos.

5 — Ao plenário compete desenvolver todas as acções necessárias à promoção, coordenação e qualificação do voluntariado no âmbito das competências previstas no artigo 21.º do Decreto-lei n.º 389/99, de 30 de Setembro.

5.1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que convocado pelo presidente, por sua iniciativa ou a requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros.

5.2 — O plenário delibera por maioria, tendo o presidente voto de qualidade.

5.3 — Podem ser constituídas comissões especializadas para a análise e estudo de matérias específicas a submeter à deliberação do plenário.

5.4 — Das reuniões são lavradas actas.

6 — O Conselho Nacional deve elaborar e divulgar um relatório anual de actividades.

7 — Compete ao Instituto para o Desenvolvimento Social assegurar o apoio permanente necessário ao bom funcionamento do Conselho Nacional e à execução das suas deliberações bem como providenciar a sua instalação.

8 — O Conselho Nacional deve estar constituído até ao final do mês seguinte ao da publicação da presente resolução e entrar em funcionamento nos 30 dias subsequentes.

9 — As normas de funcionamento interno constam de regulamento a elaborar pelo Conselho no prazo de 90 dias a contar da data da entrada em funcionamento e a aprovar pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade.

10 — Até 30 de Outubro de 2000 o Conselho deverá elaborar um primeiro relatório contendo a avaliação dos mecanismos estabelecidos no Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro, nos termos definidos no respectivo artigo 22.º, e também a avaliação da composição e funcionamento do Conselho Nacional, tendo em vista a realização dos objectivos que presidiram à sua constituição.

30 de Março de 2000. — O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

## MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Instituto da Cooperação Portuguesa

**Despacho (extracto) n.º 8567/2000 (2.ª série).** — Por despacho de 8 de Fevereiro de 2000 do presidente do Instituto da Cooperação Portuguesa:

Branca Filomena Ferreira Santos Adagas, assistente administrativa principal do quadro de pessoal do ICERR — Instituto para a Conservação e Exploração da Rede Rodoviária — transferida para idêntico lugar do quadro de pessoal deste Instituto, com efeitos a partir de 1 de Abril de 2000. (Isento de fiscalização prévia do Tribunal de Contas.)

31 de Março de 2000. — A Vice-Presidente, *Maria Odete Cardoso*.

**Rectificação n.º 1189/2000.** — Por ter sido publicado com inexactidão no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 75, de 29 de Março de 2000, a p. 5872, o aviso n.º 5642/2000, rectifica-se que no n.º 13, onde se lê «Vogais efectivos: Dr.ª Júlia Maria Maia Costa, técnica superior principal.» deve ler-se «Vogais efectivos: Dr.ª Júlia Maria Maia Costa, chefe de divisão do Centro de Documentação.».

31 de Março de 2000. — A Vice-Presidente, *Maria Odete Cardoso*.

**Decreto Regulamentar n.º 4/89**

de 1 de Fevereiro

O artigo 33.º do Decreto Regulamentar n.º 70/83, de 20 de Junho, com a redacção que lhe foi dada pelo artigo único do Decreto Regulamentar n.º 25/88, de 17 de Junho, criou a comissão instaladora do Instituto das Comunicações de Portugal (ICP), tendo em vista assegurar o preenchimento das condições prévias indispensáveis à entrada em funcionamento do Instituto.

O prazo de seis meses fixado pelo diploma referido revelou-se, todavia, insuficiente para a concretização de todos os objectivos impostos à comissão instaladora, pelo que se torna indispensável proceder à sua prorrogação.

Assim:

Ao abrigo do disposto no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 188/81, de 2 de Julho, e na alínea c) do artigo 202.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo único. É prorrogado por dois meses o prazo previsto no n.º 1 do artigo 33.º do Decreto Regulamentar n.º 70/83, de 20 de Junho, na redacção que lhe foi introduzida pelo Decreto Regulamentar n.º 25/88, de 17 de Junho.

*Aníbal António Cavaco Silva — Miguel José Ribeiro Cadilhe — João Maria Leitão de Oliveira Martins.*

Promulgado em 19 de Janeiro de 1989.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 20 de Janeiro de 1989.

O Primeiro-Ministro, *Aníbal António Cavaco Silva.*

**MINISTÉRIO DO EMPREGO E DA SEGURANÇA SOCIAL****Decreto-Lei n.º 40/89**

de 1 de Fevereiro

Tendo em vista uma protecção integral da população portuguesa face aos riscos sociais, têm vigorado dois regimes contributivos com carácter voluntário — o da continuação facultativa do pagamento de contribuições, previsto nos artigos 124.º a 126.º do Decreto n.º 45 266, diploma que regulamentou a Lei n.º 2115, de 18 de Junho de 1962, e legislação complementar, e o seguro social voluntário, instituído pelo Decreto-Lei n.º 368/82, de 10 de Setembro.

Ao primeiro dos referidos regimes podiam aceder as pessoas que deixassem de exercer actividade profissional determinante do seu enquadramento obrigatório no regime geral. O segundo regime tinha como objectivo abranger, facultativamente, os estratos populacionais maiores de 18 anos não protegidos por qualquer regime obrigatório, como é, designadamente, o caso das donas de casa.

Para além destas situações, foi, a título excepcional, tornado extensivo, facultativamente, o regime geral de segurança social a trabalhadores de actividades que, pela sua natureza, não podiam estar abrangidas pela

Segurança Social portuguesa. É o caso dos trabalhadores nacionais que exercem actividade em barcos estrangeiros.

Não obstante, subsistem ainda estratos populacionais que, muito embora não exercendo uma actividade qualificável como profissional, prestam serviços socialmente relevantes e que, pelas suas características desinteressadas e humanitárias, merecem enquadramento pela protecção social.

É a situação dos voluntários sociais, que, de forma organizada e gratuita, exercem actividade de tipo profissional em favor de instituições particulares de solidariedade social ou de associações humanitárias.

Assim, o presente diploma tem por objectivo instituir um único regime facultativo de segurança social — o seguro social voluntário.

O regime agora instituído, tendo embora um esquema base que abrange as prestações de invalidez, velhice e morte, admite, à semelhança do regime geral, esquemas particulares mais amplos para certos grupos de pessoas, designadamente dos que anteriormente tivessem estado em regime que lhes conferia direito a outras prestações, mas que só podem inserir-se em regime de natureza facultativo.

Prevê-se também neste regime, como já se referiu, o enquadramento dos voluntários sociais, de acordo com as recomendações de organismos internacionais, estabelecendo-se alguns princípios a que deverá obedecer a respectiva regulamentação, em conformidade com a especificidade da actividade dos grupos abrangidos e das instituições que da mesma beneficiam.

O presente diploma concretiza, assim, princípios consignados na Lei n.º 28/84, de 14 de Agosto (Lei da Segurança Social), e o seu articulado resulta dos estudos da sua regulamentação, que conduziram já à elaboração de um projecto de código dos regimes de segurança social, que representa a primeira iniciativa de sistematização e codificação da legislação reguladora do exercício do direito de cada um à Segurança Social.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Assim:

No desenvolvimento do regime jurídico estabelecido pela Lei n.º 28/84, de 14 de Agosto, e nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

**CAPÍTULO I****Disposições gerais****Artigo 1.º****Natureza e objectivo**

O seguro social voluntário é um regime contributivo de carácter facultativo que visa garantir o direito à Segurança Social das pessoas que não se enquadrem de forma obrigatória no âmbito de regimes de protecção social.

**Artigo 2.º****Adaptabilidade**

1 — O seguro social voluntário é objecto de adaptações, designadamente no que respeita ao esquema

contributivo e ao âmbito material de prestações, de modo a adequar a protecção a determinados grupos de pessoas que, pela sua situação sócio-económica ou pela actividade que exercem, justificam quadros legais específicos.

2 — O estabelecimento de quadros legais específicos não retira às pessoas por eles abrangidas a faculdade de optarem pelo esquema geral de prestações previsto no n.º 1 do artigo 46.º

### Artigo 3.º

#### Normas aplicáveis

O seguro social voluntário rege-se pelo disposto neste diploma e, em tudo o que nele se não encontrar regulado, pelas normas do regime geral que não forem inadequadas à especificidade deste diploma.

### Artigo 4.º

#### Transferência automática

São transferidos automaticamente para o seguro social voluntário os beneficiários que, à data da entrada em vigor deste diploma, se encontrassem abrangidos pelo:

- a) Regime de seguro social voluntário previsto no Decreto-Lei n.º 368/82, de 10 de Setembro;
- b) Regime de continuação facultativa de pagamento de contribuições, estabelecido no artigo 124.º do Decreto n.º 45 266, de 23 de Setembro de 1963;
- c) Regime geral dos trabalhadores por conta de outrem, na sequência do despacho determinante do enquadramento dos vigias e marítimos em exercício de actividade em barcos de empresas estrangeiras.

### Artigo 5.º

#### Garantia dos direitos

1 — Aos beneficiários que transitem dos regimes referidos no artigo anterior é aplicável a presente legislação, sendo relevantes os períodos contributivos já cumpridos em relação às mesmas eventualidades protegidas.

2 — O direito às prestações de velhice, de invalidez e por morte dos beneficiários referidos no número anterior continua a depender, em matéria de prazos de garantia, das condições em vigor à data da publicação do presente diploma.

3 — A aplicação do disposto no número anterior cessa, porém, decorridos 36 meses após a entrada em vigor deste decreto-lei.

### Artigo 6.º

#### Instituições competentes

1 — A gestão do seguro social voluntário pertence aos centros regionais de segurança social, sem prejuízo da intervenção do Centro Nacional de Pensões e da Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais, de acordo com a competência que lhes é própria.

2 — As caixas sindicais de previdência mantêm, contudo, competência para a gestão do seguro social voluntário relativamente aos beneficiários anteriormente abrangidos pelo regime estabelecido no artigo 124.º do Decreto n.º 45 266, de 23 de Setembro de 1963.

### Artigo 7.º

#### Gestão autonomizada

A gestão do seguro social voluntário, nomeadamente a gestão financeira, é feita com autonomia em relação aos restantes regimes, por forma a poder proceder-se à sua avaliação, à aferição do seu equilíbrio financeiro e à introdução das correcções necessárias.

## CAPÍTULO II

### Âmbito pessoal

### Artigo 8.º

#### Enquadramento de cidadãos nacionais

1 — Podem enquadrar-se no seguro social voluntário os cidadãos nacionais, maiores, considerados aptos para o trabalho e que não estejam abrangidos de forma obrigatória pelo âmbito de regimes de protecção social ou que, estando, os mesmos não relevem para a segurança social portuguesa.

2 — Os cidadãos nacionais que exerçam actividade profissional em território estrangeiro e que não estejam abrangidos por instrumento internacional a que Portugal se encontre vinculado podem igualmente enquadrar-se neste regime.

### Artigo 9.º

#### Enquadramento de não nacionais

Podem ainda enquadrar-se neste regime os estrangeiros ou apátridas, residentes em Portugal há mais de um ano, que se encontrem nas restantes condições estabelecidas no n.º 1 do artigo anterior.

### Artigo 10.º

#### Situações excluídas

Não podem enquadrar-se neste regime os pensionistas de invalidez e de velhice.

### Artigo 11.º

#### Situações particulares

É objecto de adaptações, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 2.º, o seguro social voluntário aplicável a:

- a) Trabalhadores que exercem actividade em barcos de empresas estrangeiras;
- b) Beneficiários anteriormente abrangidos por regimes obrigatórios de segurança social;
- c) Voluntários sociais.

## Artigo 12.º

Trabalhadores que exercem actividade em barcos de empresas estrangeiras

São abrangidos pela alínea a) do artigo anterior:

- a) Os trabalhadores marítimos e os vigias nacionais que se encontrem a exercer actividade profissional em barcos de empresas estrangeiras;
- b) Os trabalhadores marítimos nacionais que exerçam actividade a bordo de barcos de empresas comuns de pesca constituídas ao abrigo do Decreto-Lei n.º 1/81, de 7 de Janeiro, e do Decreto-Lei n.º 193/84, de 11 de Junho.

## Artigo 13.º

Beneficiários anteriormente abrangidos pelo sistema

São abrangidos pela alínea b) do artigo 11.º:

- a) Os beneficiários que deixaram de estar abrangidos por regimes obrigatórios do sistema de segurança social;
- b) Os beneficiários que, antes da entrada em vigor deste diploma, se encontravam enquadrados pelo regime de continuação facultativa de pagamento de contribuições previsto no artigo 124.º do Decreto n.º 45 266, de 23 de Setembro de 1963.

## Artigo 14.º

Voluntários sociais

1 — São abrangidas pela alínea c) do artigo 11.º as pessoas que, de forma organizada, exerçam actividade de tipo profissional não remunerada em favor de instituições particulares de solidariedade social e de associações humanitárias, nomeadamente os bombeiros voluntários.

2 — É objecto de legislação própria a definição dos requisitos específicos de enquadramento relativos a cada grupo de voluntários sociais.

3 — As normas de enquadramento dos bombeiros voluntários constam de legislação própria, no âmbito da regulamentação do seu estatuto.

## CAPÍTULO III

## Relação jurídica de vinculação

## SECÇÃO I

## Inscrição e enquadramento

## Artigo 15.º

Pressuposto da relação jurídica de vinculação

1 — A relação jurídica de vinculação pressupõe manifestação de vontade do interessado, mediante apresentação de requerimento.

2 — No caso dos voluntários sociais, a relação jurídica de vinculação pressupõe também manifestação de vontade das entidades que beneficiam da actividade voluntária, cabendo-lhes a apresentação do requerimento do interessado.

## Artigo 16.º

Facto constitutivo da relação jurídica de vinculação

A relação jurídica de vinculação constitui-se através da inscrição, em consequência do deferimento do requerimento.

## Artigo 17.º

Enquadramento no regime

No caso de o interessado já se encontrar inscrito, o deferimento do requerimento é apenas determinante do enquadramento no seguro social voluntário.

## Artigo 18.º

Início do enquadramento

1 — O enquadramento reporta-se ao dia 1 do mês em que for deferido o requerimento do interessado.

2 — O despacho sobre o requerimento deve ser comunicado ao interessado e, quando este for voluntário social, também à instituição que beneficia da actividade.

## Artigo 19.º

Cessação do enquadramento

1 — O beneficiário pode a todo o tempo declarar que pretende fazer cessar o enquadramento neste regime.

2 — A falta de pagamento atempado de contribuições faz presumir a vontade de fazer cessar o enquadramento, salvo se o mesmo pagamento for retomado antes de decorrido o prazo de um ano.

3 — Verifica-se ainda a cessação do enquadramento quando o beneficiário passar a estar abrangido por regime obrigatório.

4 — As entidades a que se refere o n.º 2 do artigo 15.º devem indicar mensalmente às instituições competentes os voluntários sociais que deixaram de exercer voluntariamente a respectiva actividade.

## Artigo 20.º

Início dos efeitos da cessação

A cessação do enquadramento produz efeitos a partir do mês em que foi apresentada a respectiva comunicação ou, na sua falta, a partir do mês seguinte àquele a que se reporta a última contribuição paga.

## Artigo 21.º

Novo enquadramento

O beneficiário pode a todo o tempo retomar o enquadramento neste regime, verificadas as condições legalmente estabelecidas.

## SECÇÃO II

## Processo de inscrição e enquadramento

## SUBSECÇÃO I

## Requerimento

## Artigo 22.º

Apresentação do requerimento

1 — A apresentação do requerimento tem lugar na instituição cujo âmbito territorial abranja a área da residência do interessado.

2 — Os cidadãos nacionais residentes em território estrangeiro podem escolher, no momento do requerimento, a instituição pela qual pretendem ficar abrangidos.

### Artigo 23.º

#### Boletim de identificação

O requerimento integra o boletim de identificação, o qual deve ser instruído com os documentos probatórios dos requisitos legalmente exigidos para o enquadramento no regime.

### Artigo 24.º

#### Apreciação do requerimento

No prazo de 30 dias a contar da apresentação do requerimento devidamente instruído, as instituições devem proceder à sua apreciação.

## SUBSECÇÃO II

### Meios probatórios em geral

### Artigo 25.º

#### Disposição geral

O requerimento deve ser instruído com os seguintes documentos:

- a) Bilhete de identidade, cédula pessoal, certidão de registo de nascimento ou outro documento de identificação;
- b) Declaração, sob compromisso de honra, de que o requerente não se encontra abrangido por regime obrigatório de protecção social ou de que, encontrando-se, não seja o mesmo relevante;
- c) Atestado de residência, tratando-se de estrangeiros e apátridas, com indicação do período a que a mesma se reporta;
- d) Certificação médica comprovativa de que o interessado se encontra apto para o trabalho.

### Artigo 26.º

#### Declaração de cidadãos nacionais residentes no estrangeiro

1 — Os cidadãos nacionais residentes no estrangeiro devem ainda apresentar, conjuntamente com o requerimento, declaração relativa a uma das seguintes situações:

- a) Não exercício de actividade profissional;
- b) Exercício de actividade profissional no território do Estado de residência relativamente ao qual não vigore instrumento internacional que vincule o Estado Português;
- c) Exercício de actividade profissional no território do Estado de residência relativamente ao qual vigore instrumento internacional que vincule o Estado Português, mas que não abranja a actividade em causa.

2 — A declaração referida no número anterior deve ser autenticada pelos serviços consulares de Portugal no país de residência.

### Artigo 27.º

#### Certificação da aptidão para o trabalho dos residentes

1 — A certificação da aptidão para o trabalho dos requerentes que residam em Portugal é realizada por médico designado pela instituição competente de entre médicos de clínica geral ou habilitados como generalistas.

2 — O médico designado pela instituição pode ser médico do sistema de verificação das incapacidades permanentes.

3 — O médico designado pela instituição é remunerado por relatório concluído, nos termos fixados em despacho ministerial.

### Artigo 28.º

#### Realização do exame clínico

1 — A instituição deve fixar, de acordo com o médico designado, a data da realização do exame clínico.

2 — A realização do exame clínico deve ter lugar nos 30 dias subsequentes à data do recebimento do requerimento.

3 — Compete ao requerente obter os meios auxiliares de diagnóstico e relatórios de exames especializados que o médico da instituição considerar indispensáveis ao respectivo estudo clínico.

4 — A não comparência do requerente à realização do exame clínico sem motivo justificado implica o arquivamento do processo.

### Artigo 29.º

#### Conteúdo do relatório clínico

1 — A certificação consta de relatório devidamente fundamentado e deve expressar, em termos inequívocos, a aptidão ou não aptidão do requerente para o trabalho.

2 — Nos casos em que o requerente apresente situação clínica incapacitante, mas que não determine inaptidão para o trabalho, deve a mesma constar especificamente do relatório final, tendo em vista a avaliação de futura situação de invalidez.

### Artigo 30.º

#### Prazo de apresentação do relatório clínico

1 — O relatório deve ser apresentado à instituição no prazo de quinze dias a contar do termo da observação clínica.

2 — O prazo referido no número anterior é, porém, contado a partir da apresentação do último elemento auxiliar de diagnóstico que eventualmente tenha sido pedido ao requerente.

### Artigo 31.º

#### Certificação da aptidão dos cidadãos portugueses no estrangeiro

1 — A certificação da aptidão para o trabalho dos cidadãos nacionais que residam em território estrangeiro é efectuada por declaração do médico assistente do interessado, autenticada pelos serviços consulares portugueses.



2 — Para a certificação da aptidão dos cidadãos nacionais aquando da emigração para países estrangeiros considera-se relevante o parecer de aptidão para o trabalho dos médicos dos serviços oficiais de emigração.

### Artigo 32.º

#### Encargos com a certificação da aptidão

As despesas decorrentes da certificação da aptidão para o trabalho são da responsabilidade do interessado.

### SUBSECÇÃO III

#### Meios probatórios em particular

### Artigo 33.º

#### Prova de actividade dos trabalhadores em barcos de empresas estrangeiras

A prova do exercício da actividade dos trabalhadores referidos no artigo 12.º é feita mediante a apresentação de cópia do contrato de trabalho celebrado com o armador estrangeiro devidamente autenticada.

### Artigo 34.º

#### Prova da actividade dos voluntários sociais

A prova da actividade dos voluntários sociais é feita por declaração das entidades que beneficiam da mesma.

## CAPÍTULO IV

### Relação jurídica contributiva

#### SECÇÃO I

#### Determinação do montante das contribuições

### Artigo 35.º

#### Obrigaçãõ contributiva

1 — Os beneficiários deste regime estão sujeitos ao pagamento de contribuições mensais calculadas pela aplicação de taxas legalmente previstas sobre remunerações convencionais, que consubstanciam a base de incidência.

2 — As taxas contributivas variam em função das eventualidades cobertas.

### Artigo 36.º

#### Fixação da base de incidência

O valor da base de incidência é fixado pelo beneficiário de acordo com os seguintes escalões:

Escalões	Remuneração convencional em percentagens da remuneração mínima garantida à generalidade dos trabalhadores.
1.º .....	100
2.º .....	150
3.º .....	200
4.º .....	250
5.º .....	300
6.º .....	400

### Artigo 37.º

#### Alteração da base de incidência

1 — Os beneficiários podem, nos termos dos números seguintes, alterar o valor da base de incidência.

2 — A alteração do valor da base de incidência é sempre permitida para escalões inferiores.

3 — A alteração do valor da base de incidência contributiva só é permitida para escalão imediatamente superior desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- Terem sido pagas contribuições em função do mesmo escalão durante pelo menos 24 meses consecutivos;
- O beneficiário ter menos de 50 anos de idade.

### Artigo 38.º

#### Base de incidência após período de suspensão de contribuições

1 — Nos casos em que tenha havido cessação de enquadramento seguida de novo enquadramento, o escalão da base de incidência mantém-se igual ao que vigorava anteriormente à cessação, salvo se o beneficiário optar por outro, verificados os requisitos exigidos para a alteração de escalão.

2 — O período entre a cessação e o novo enquadramento não é relevante para a contagem do período de 24 meses a que se refere a alínea a) do n.º 3 do artigo anterior.

### Artigo 39.º

#### Taxa contributiva geral

Para o cálculo das contribuições a taxa contributiva do seguro social voluntário que corresponde à cobertura das eventualidades de invalidez, de velhice e de morte é de 16%.

### Artigo 40.º

#### Taxas contributivas específicas

As taxas contributivas correspondentes às demais eventualidades cobertas pelos esquemas de prestações estabelecidos em razão de situações particulares de grupos de beneficiários, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º, acrescem à taxa contributiva geral estabelecida no artigo anterior e são as seguintes:

- Doença e maternidade — 3,5 %;
- Doenças profissionais — 0,5 %;
- Prestações familiares — 3 %.

### SECÇÃO II

#### Pagamento das contribuições

### Artigo 41.º

#### Pagamento das contribuições

1 — O pagamento das contribuições é efectuado no mês seguinte àquele a que as mesmas respeitam, utilizando-se guias de modelo aprovado por despacho ministerial.

2 — O prazo de pagamento de contribuições é fixado por despacho ministerial.

## Artigo 42.º

## Pagamento das contribuições referentes aos voluntários sociais

O pagamento das contribuições devidas pelos voluntários sociais pode ser efectuado através das entidades que beneficiam da respectiva actividade.

## Artigo 43.º

## Juros de mora

A falta de pagamento atempado de contribuições de que não tenha resultado a cessação do enquadramento prevista no artigo 19.º determina a aplicação de juros de mora por cada mês de calendário ou fracção.

## Artigo 44.º

## Efeitos do não pagamento das contribuições relativamente às prestações

1 — A atribuição das prestações depende de os beneficiários terem a situação contributiva regularizada.

2 — A falta de pagamento de contribuições determina a perda do direito às prestações que estejam a ser concedidas a partir do dia 1 do segundo mês seguinte àquele em que as contribuições deviam ter sido pagas e até ao dia 1 do segundo mês seguinte àquele em que a situação seja regularizada.

## CAPÍTULO V

## Âmbito material

## Artigo 45.º

## Eventualidades cobertas

1 — As eventualidades cobertas pelo seguro social voluntário são a invalidez, a velhice e a morte.

2 — O esquema material de prestações dos beneficiários abrangidos pelas situações particulares a que se refere o artigo 11.º compreende ainda a cobertura das seguintes eventualidades:

- a) No caso dos trabalhadores que exercem actividade em barcos de empresas estrangeiras, as eventualidades de doença, doença profissional, encargos familiares e maternidade;
- b) No caso dos beneficiários anteriormente abrangidos pelo regime de continuação facultativa do pagamento de contribuições, prevista no artigo 124.º do Decreto n.º 45 266, de 23 de Setembro de 1963, a eventualidade de encargos familiares;
- c) No caso dos voluntários sociais, a eventualidade de doença profissional.

## Artigo 46.º

## Esquema de prestações

1 — A cobertura das eventualidades referidas no n.º 1 do artigo anterior realiza-se através da atribuição das seguintes prestações pecuniárias:

- a) Pensões de invalidez;
- b) Pensões de velhice;
- c) Pensões de sobrevivência e subsídio de morte;
- d) Subsídio por assistência de terceira pessoa.

2 — As eventualidades referidas no n.º 2 do artigo anterior são cobertas pelas prestações que, em função das mesmas, são concedidas pelo regime geral.

## Artigo 47.º

## Prazos de garantia

1 — Os prazos de garantia para atribuição das prestações previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo anterior são os seguintes:

- a) 72 meses para as pensões de invalidez e pensões de sobrevivência;
- b) 144 meses para as pensões de velhice;
- c) 36 meses para o subsídio por morte.

2 — Não é aplicável neste regime o disposto na Portaria n.º 615-A/87, de 17 de Julho, sendo sempre exigível a verificação de prazo de garantia.

## Artigo 48.º

## Período de espera

O início do subsídio de doença está sujeito a um período de espera de 30 dias, sendo o mesmo devido a partir do 31.º dia.

## Artigo 49.º

## Certificação da incapacidade permanente

A atribuição da pensão de invalidez depende da certificação da incapacidade permanente do beneficiário para toda e qualquer profissão.

## Artigo 50.º

## Montante das prestações

1 — Para a determinação dos montantes das pensões atribuídas por este regime, os valores das remunerações a considerar para o efeito poderão ser objecto de revalorização, por aplicação de factores adequados, nos termos que venham a ser estabelecidos em diploma próprio.

2 — A aplicação do disposto no número anterior implicará o não estabelecimento de valores mínimos para as prestações atribuídas no âmbito deste regime.

## Artigo 51.º

## Coordenação geral de situações contributivas

1 — Para o preenchimento de prazos de garantia e cálculo de prestações a atribuir pelo seguro social voluntário são considerados os períodos anteriores com registo de remunerações verificados nos regimes contributivos obrigatórios de segurança social, desde que incluam a cobertura das eventualidades pelas mesmas prestações, sendo sempre atribuída uma única prestação.

2 — Quando existam períodos com registo de remunerações no seguro social voluntário e as prestações sejam atribuídas por regime obrigatório, por o mesmo abranger o beneficiário à data da respectiva atribuição, são aqueles períodos considerados para os efeitos e nos termos previstos no número anterior.

## Artigo 52.º

## Coordenação especial de situações contributivas

1 — Os voluntários sociais que tenham cumprido o prazo de garantia, no âmbito de regimes obrigatórios, para a atribuição de pensões podem requerer que a determinação da remuneração de referência seja efectuada tendo apenas em conta aqueles períodos de tempo, se o resultado lhes for mais favorável.

2 — Os beneficiários referidos no número anterior têm sempre direito à contagem da globalidade de todos os períodos contributivos ou equivalentes para efeitos da taxa de formação da pensão.

- b) Decreto Regulamentar n.º 7/80, de 3 de Abril;
- c) Portaria n.º 79/84, de 3 de Fevereiro;
- d) Decreto-Lei n.º 368/82, de 10 de Setembro;
- e) Despacho Normativo n.º 138/83, de 20 de Junho;
- f) Bases XII e seguintes da Portaria de Regulação de Trabalho dos Vigias da Marinha Mercante, publicada no *Boletim*, n.º 37, do Ministério do Trabalho e Segurança Social, de 8 de Outubro de 1975;
- g) Despacho de 1 de Agosto de 1978 do Secretário de Estado da Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 3.ª série, n.º 195, de 25 de Agosto de 1978.

## CAPÍTULO VI

## Disposições finais

## Artigo 53.º

## Regiões autónomas

O presente diploma é aplicável às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, de harmonia com o disposto no artigo 84.º da Lei n.º 28/84, de 14 de Agosto.

## Artigo 54.º

## Revogações

O presente diploma revoga e substitui a anterior legislação sobre a matéria, designadamente:

- a) Artigos 124.º a 126.º do Decreto n.º 45 266, de 23 de Setembro de 1963;

## Artigo 55.º

## Entrada em vigor

Este diploma entra em vigor no dia 1 de Fevereiro de 1989.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 17 de Novembro de 1988. — *Aníbal António Cavaco Silva* — *Vasco Joaquim Rocha Vieira* — *Lino Dias Miguel* — *José Albino da Silva Peneda*.

Promulgado em 19 de Janeiro de 1989.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 22 de Janeiro de 1989.

O Primeiro-Ministro, *Aníbal António Cavaco Silva*.



## DIÁRIO DA REPÚBLICA

Depósito legal n.º 8814/85

ISSN 0870-9963

IMPRESA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P.

## AVISO

Por ordem superior e para constar, comunica-se que não serão aceites quaisquer originais destinados ao *Diário da República* desde que não tragam aposta a competente ordem de publicação, assinada e autenticada com selo branco.



PORTE  
PAGO

1 — Preço de página para venda avulsa, 4\$50; preço por linha de anúncio, 93\$.

2 — Para os novos assinantes do *Diário da Assembleia da República*, o período da assinatura será compreendido de Janeiro a Dezembro de cada ano. Os números publicados em Novembro e Dezembro do ano anterior que completam a legislação serão adquiridos ao preço de capa.

3 — Os prazos de reclamação de faltas do *Diário da República* para o continente e regiões autónomas e estrangeiro são, respectivamente, de 30 e 90 dias à data da sua publicação.

**PREÇO DESTE NÚMERO 72\$00**

Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do «Diário da República» e do «Diário da Assembleia da República» deve ser dirigida à administração da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, L. P., Rua de D. Francisco Manuel de Melo, 5 — 1092 Lisboa Codex



pelos correspondentes serviços e organismos das respectivas administrações regionais.

2 — O produto das coimas aplicadas pelas Regiões Autónomas constitui receita própria.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais

#### Artigo 16.º

##### Regulamentação

1 — Os modelos de receita, requisição, livro de registo e plano de tratamento profiláctico são aprovados por portaria conjunta dos Ministros da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas e da Saúde.

2 — O modelo de vinheta é aprovado por portaria conjunta dos Ministros da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas e da Saúde, sob proposta da Ordem dos Médicos Veterinários.

#### Artigo 17.º

##### Edição e distribuição

1 — As receitas e requisições, com numeração identificativa, são editadas e distribuídas em livros pela DGV.

2 — A Ordem dos Médicos Veterinários pode ser autorizada a editar e distribuir os livros de receita e de requisição, mediante a celebração de protocolo com a DGV.

3 — O livro de registo, com numeração identificativa, é editado e distribuído pela DGV.

4 — O preço de venda dos livros de receita e de requisição, bem como do livro de registo, é fixado por despacho do director-geral de Veterinária, constituindo receita da DGV ou da Ordem dos Médicos Veterinários quando a esta seja autorizada a sua edição e distribuição nos termos do n.º 2.

5 — A vinheta é editada e distribuída pela Ordem dos Médicos Veterinários aos respectivos membros que a solicitem, devendo estes, em caso do seu extravio, inutilização ou destruição, total ou parcial, comunicar à DGV tal facto no prazo máximo de cinco dias, indicando as circunstâncias em que o mesmo ocorreu.

#### Artigo 18.º

##### Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor 180 dias após a sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 25 de Agosto de 2005. — *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa* — *Fernando Teixeira dos Santos* — *Alberto Bernardes Costa* — *Jaime de Jesus Lopes Silva* — *António Fernando Correia de Campos*.

Promulgado em 11 de Outubro de 2005.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 17 de Outubro de 2005.

O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

## MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL

### Decreto-Lei n.º 176/2005

de 25 de Outubro

O Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro, procedeu à regulamentação da Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, tendo criado as condições que permitiram promover e apoiar o voluntariado, atendendo à relevância da sua acção na construção de uma sociedade mais solidária e preocupada com os seus membros.

O mencionado diploma consagrou, no seu artigo 4.º, as regras referentes ao cartão de identificação de voluntário, instrumento fundamental na harmonização entre a prestação da ajuda necessária e a segurança que se exige para quem a recebe.

A evolução da standardização dos cartões de identificação para modelos de menores dimensões, por um lado, e a circunstância de, frequentemente, o voluntário se dedicar a mais de uma área de actividade de voluntariado no âmbito de uma organização promotora, por outro, exigem a adaptação das regras consagradas no supracitado preceito legal.

Assim:

No desenvolvimento do regime jurídico estabelecido pela Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, e nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

#### Artigo único

##### Alteração ao Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro

O artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro, passa a ter a seguinte redacção:

#### «Artigo 4.º

[...]

1 — O cartão de identificação de voluntário deve obedecer às dimensões que vierem a ser aprovadas por portaria, nos termos do n.º 3, e conter obrigatoriamente elementos respeitantes à identificação do voluntário e da organização promotora.

2 — .....

3 — .....

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 15 de Setembro de 2005. — *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa* — *João Titterington Gomes Cravinho* — *João José Amaral Tomaz* — *José António Fonseca Vieira da Silva* — *António Fernando Correia de Campos* — *Maria de Lurdes Reis Rodrigues*.

Promulgado em 10 de Outubro de 2005.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 13 de Outubro de 2005.

O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

## MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL

Portaria n.º 87/2006

de 24 de Janeiro

A Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, definiu os princípios enquadramentos do trabalho voluntário e contemplou um conjunto de medidas consubstanciadas em direitos e deveres dos voluntários e das organizações promotoras no âmbito de um compromisso livremente assumido no sentido de dar cumprimento a um programa de voluntariado.

Tendo em conta a liberdade que caracteriza e define o voluntariado, a regulamentação da citada lei, operada pelo Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo artigo único do Decreto-Lei n.º 176/2005, de 25 de Outubro, cinge-se às condições necessárias à sua integral aplicação e às condições de efectivação dos direitos consignados no n.º 1 do seu artigo 7.º, designadamente ao direito dos voluntários ao uso de um cartão de identificação.

Nos termos do n.º 3 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro, o referido cartão é emitido segundo modelo a aprovar por portaria do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social.

Assim, tendo em conta que é um direito do voluntário dispor de um cartão que o identifique como participante em programa acordado com uma organização promotora, importa aprovar o modelo de cartão de identificação do voluntário.

Deste modo, em execução do disposto nos artigos 4.º, n.º 3, e 21.º, alínea b), do Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º É aprovado o modelo de cartão de identificação do voluntário, nos termos dos números seguintes e do anexo à presente portaria, e que dela faz parte integrante.

2.º O cartão é emitido pelo Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, que providenciará no sentido do respectivo registo em livro ou em base de dados com os elementos de identificação necessários.

3.º O cartão é autenticado com a impressão holo-gráfica do escudo da República Portuguesa.

4.º O cartão contém o símbolo-logótipo do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado a cores, o número de ordem, a identificação do voluntário seu titular e da organização promotora e o prazo de validade, que nunca será superior a três anos.

5.º O cartão tem as dimensões de 54 mm × 86 mm, contendo a indicação «Voluntário» e a menção «Cartão de Identificação».

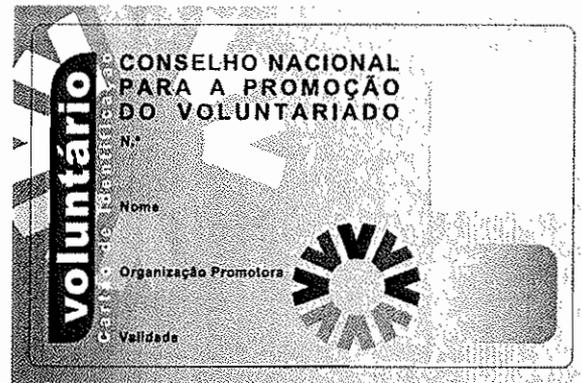
6.º Em caso de extravio, destruição ou deterioração do cartão, será emitida uma segunda via, de que se fará indicação expressa, mantendo-se o número do cartão anterior.

O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*, em 21 de Dezembro de 2005.

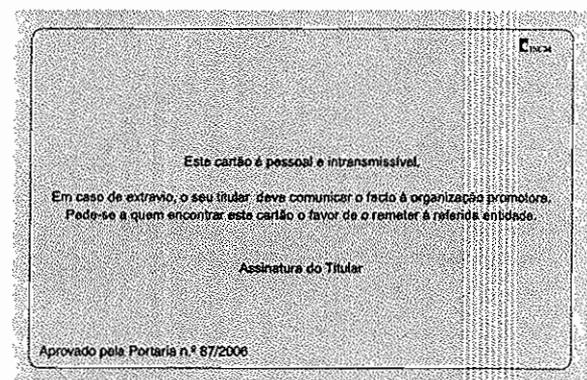
ANEXO I

Modelo do cartão

Frente



Verso



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Portaria n.º 88/2006

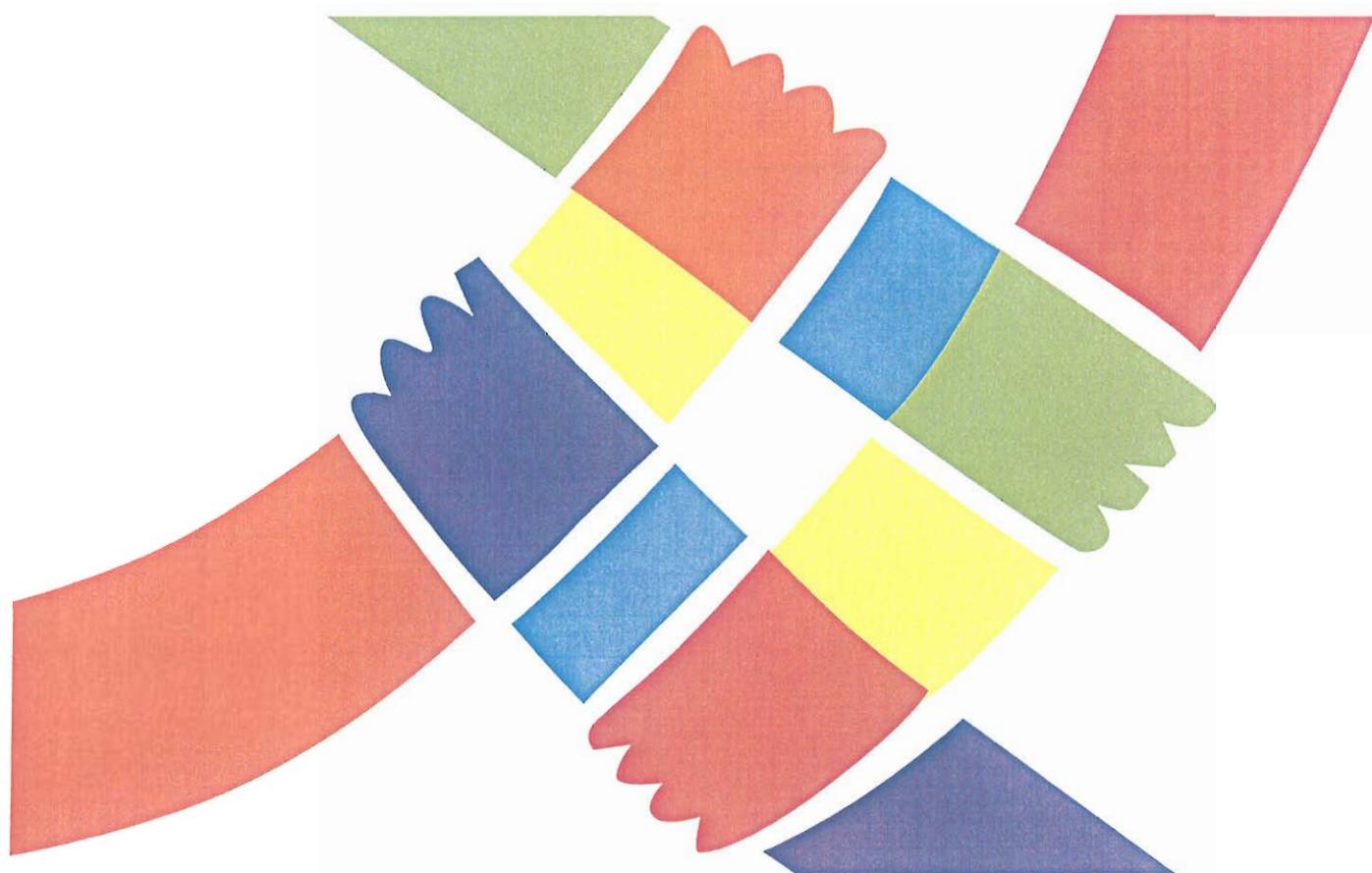
de 24 de Janeiro

Nos termos previstos na Portaria n.º 157/2005, de 8 de Fevereiro, e para os efeitos decorrentes do Decreto-Lei n.º 194/99, de 7 de Junho, o reconhecimento de cursos de ensino superior, universitário ou politécnico, como habilitação própria para a docência no âmbito do ensino não superior é formalizado através de portaria, da qual constará indicação expressa do nome do curso e do estabelecimento de ensino que o ministra, do acto ou actos normativos que aprovaram a estrutura curricular e o plano de estudos que serve de base ao reconhecimento, do nível, ciclo de ensino e grupo de docência para que o curso é reconhecido, bem como da data a partir da qual tal reconhecimento produz efeitos.

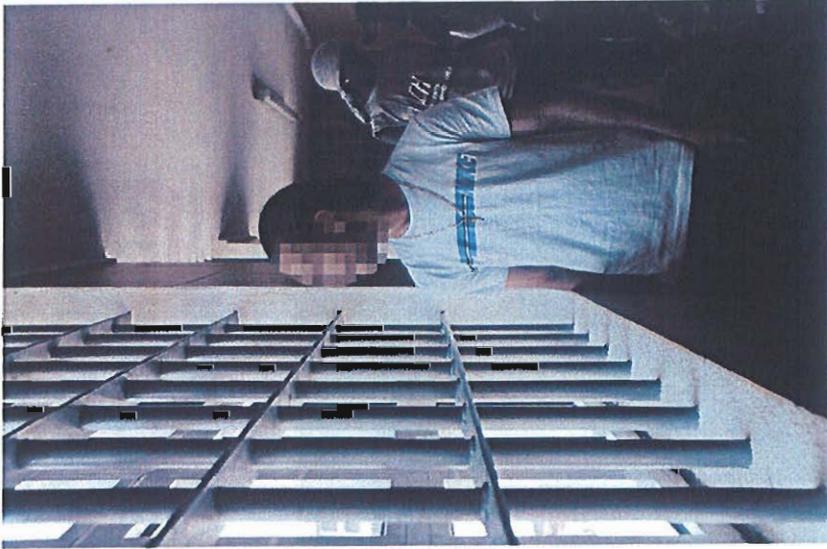
Ao abrigo da regulamentação constante da citada portaria, encontra-se concluída a apreciação dos pedidos de reconhecimento dos cursos de ensino superior como habilitação própria para a docência apresentados ao Ministério da Educação até ao dia 30 de Junho de 2005, para a qual concorreram fundamentalmente os seguintes factores de ponderação:

A nova estrutura de ciclos do ensino superior e a sua conseqüente repercussão em matéria de formação inicial de professores decorrente do disposto, respectivamente, nos artigos 14.º e 34.º

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 2**  
**Folheto para angariação**  
**de voluntários**

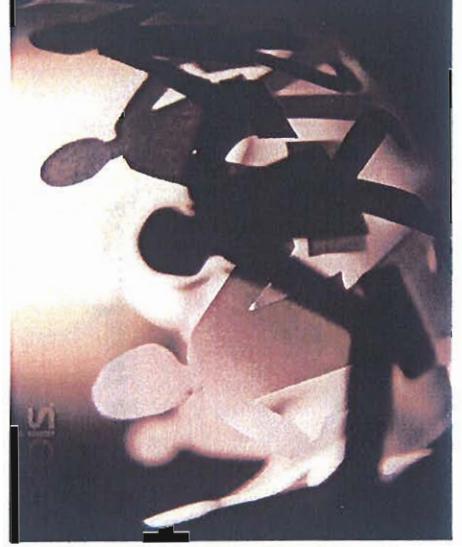


- Ser voluntário num Estabelecimento Prisional é uma missão que requer:**
- > Responsabilidade
  - > Estabilidade emocional
  - > Capacidade de resistência à frustração
  - > Força de vontade
  - > Empatia
  - > Gosto pela entrega aos outros

## ÁREAS DE INTERVENÇÃO

- > Apoio religioso
- > Angariação de bens e serviços
- > Desenvolvimento de competências pessoais e relacionais
- > Apoio a actividades educativas e formativas
- > Desenvolvimento da cultura e da arte
- > Promoção do desporto e dos estilos de vida saudáveis
- > Apoio a necessidades do foro jurídico
- > Ligação à comunidade de origem/inserção

Estamos disponíveis para receber outras propostas relativas a temáticas não contempladas nesta lista. Se tiver um projecto, não hesite em apresentá-lo.



## TESTEMUNHOS

*"Só lhes posso estar grato por existirem. Sem pedir nada em troca, eles dão-nos tanto, tanto, tanto... Que continue esta maravilhosa dádiva."* J.M., recluso

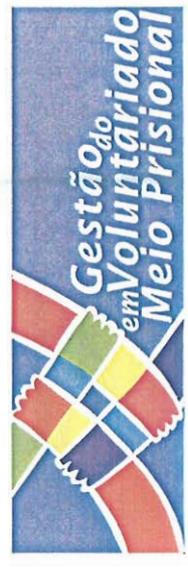
*"A visita dos elementos da Partilha é muito importante porque é através deles que nós, os reclusos, nos sentimos estimados e aceites."* L.T., recluso

*"Nós evoluímos como pessoas ao participarmos nos diálogos [...] e o ganhar consciência dos erros que se cometem, é ganhar respeito pelo outro [...], é ganhar respeito por si próprio e viver um dia de cada vez."* P.M., reclusa

*"O que nós gostávamos era que a nossa presença semanal junto deles lhes permitisse um novo olhar para as suas vidas: um novo olhar para eles próprios, para os outros e para o mundo que os espera."* T.J., voluntária

*"Levamos-lhes um pouco do mundo cá de fora e tentamos enriquecer o seu mundo interior."* F.G., voluntária

*"Ser voluntário numa prisão não se explica, vive-se, e como tudo na vida descobre-se, alimenta-se e vê-se crescer."* J.D., voluntário



## O VOLUNTÁRIO TRAZ AO ESTABELECIMENTO PRISIONAL...

- > Talento e dedicação
- > Apoio à população reclusa
- > Partilha de conhecimentos e experiências
- > Uma ligação à comunidade exterior



## O QUE OFERECEMOS?

- > Formação específica
- > Enriquecimento pessoal
- > Apoio e orientação
- > Reconhecimento

## ALGUNS PROJECTOS EM CURSO

**Projecto VEM - Voluntariado em Matosinhos**  
Artes plásticas, artesanato, apoio aos filhos das reclusas, apoio na confeção e comercialização de artigos, apoio pedagógico a alunas do ensino secundário e superior.

**Casa da Criança**  
Apoio aos filhos de reclusas com idades entre os 3 e os 10 anos. Actividades: apoio extra-curricular, participação em eventos festivos, decoração e pintura dos espaços.

**A Partilha**  
Grupo de voluntários/as que se dirige ao Estabelecimento Prisional semanalmente, para ouvir os reclusos, partilhar as suas angústias, medos, conflitos interiores. Organizam também palestras no Estabelecimento Prisional sobre os mais diversos temas.

**Esperança de Recomeçar**  
Organizado pelo Centro Comunitário da Paróquia de Carcavelos, este projecto intervém na área da toxicod dependência e na preparação do recluso toxicod dependente para a vida em liberdade.

## Como fazer a inscrição?

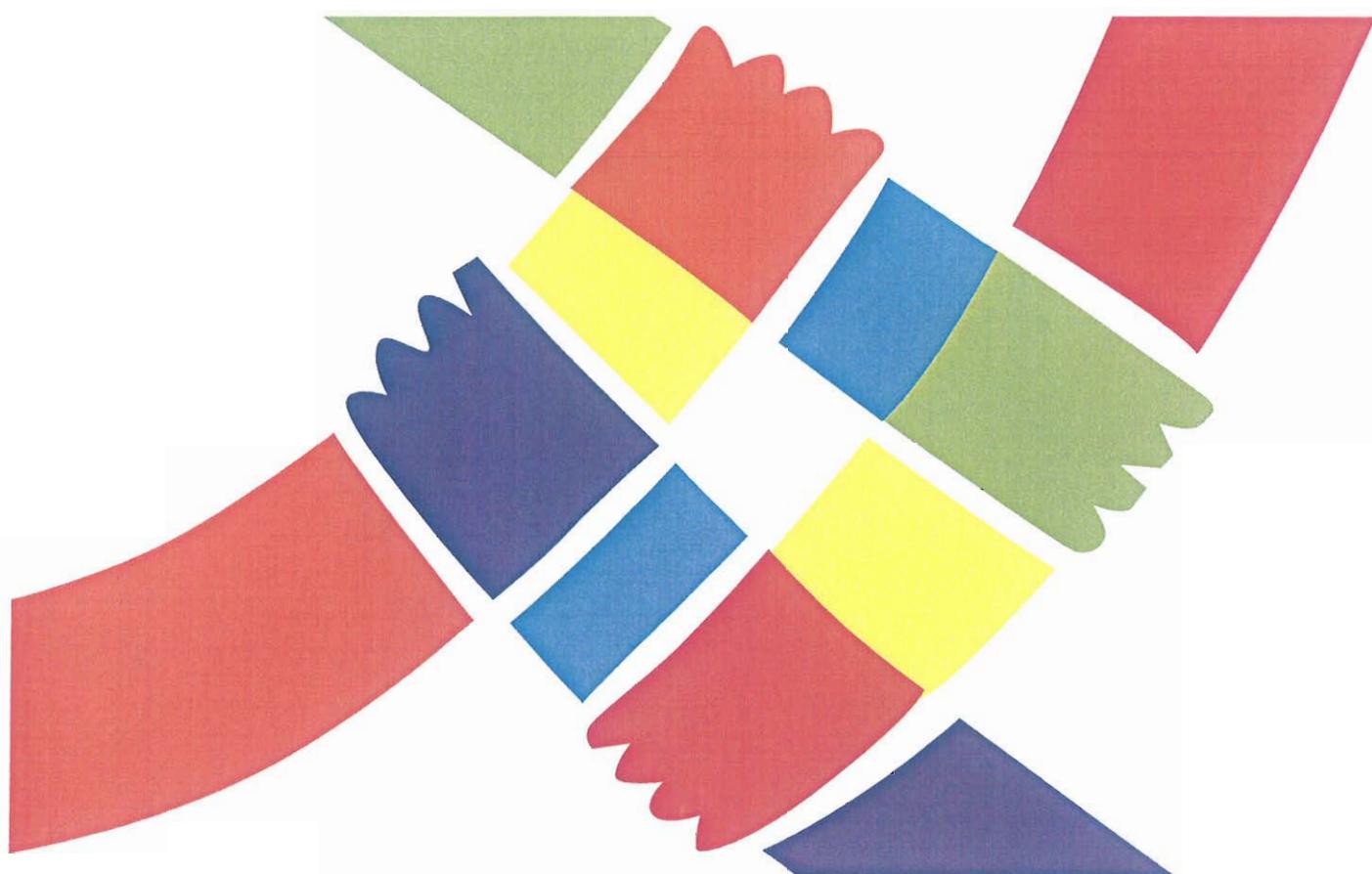
Contactos:

## QUER SER VOLUNTÁRIO/A NUM ESTABELECIMENTO PRISIONAL?

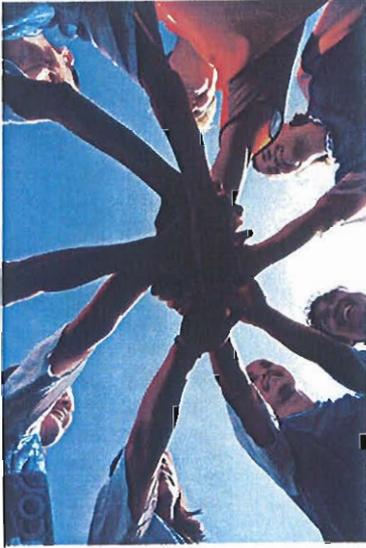


Consigo, dedicamo-nos a um Mundo melhor...

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 3**  
**Folheto para reclusos**



**Se vai receber apoio de um@ voluntário@, tenha em conta que...**

- > O voluntário está a oferecer o seu tempo para o ajudar e merece todo o respeito e reconhecimento.
- > Participar numa iniciativa de voluntariado implica ser assíduo@ (não faltar) e envolver-se.
- > O voluntário não substitui os profissionais da DGSP e não pode tomar decisões sem consultar @ gestor@ do voluntariado e o corpo de guarda prisional.
- > O voluntário não pode infringir as regras do Estabelecimento Prisional. Não solicite produtos ou serviços proibidos.
- > Existe um@ gestor@ de voluntariado no Estabelecimento Prisional. Recorra a esta pessoa sempre que considere necessário.

## ÁREAS DE APOIO VOLUNTÁRIO

- > Apoio religioso
- > Angariação de bens e serviços
- > Desenvolvimento de competências pessoais e relacionais
- > Apoio a actividades educativas e formativas
- > Desenvolvimento da cultura e da arte
- > Promoção do desporto e dos estilos de vida saudáveis
- > Apoio a necessidades do foro jurídico
- > Ligação à comunidade de origem/inserção



## TESTEMUNHOS

"Só lhes posso estar grato por existirem. Sem pedir nada em troca, eles dão-nos tanto, tanto, tanto... Que continue esta maravilhosa dívida." J.M., recluso

"A visita dos elementos da Partilha é muito importante porque é através deles que nós, os reclusos, nos sentimos estimados e aceites." L.T., recluso

"Nós evoluímos como pessoas ao participarmos nos diálogos [...] é o ganhar consciência dos erros que se cometem, é ganhar respeito pelo outro [...], é ganhar respeito por si próprio e viver um dia de cada vez." P.M., reclusa

"O que nós gostávamos era que a nossa presença semanal junto deles lhes permitisse um novo olhar para as suas vidas: um novo olhar para eles próprios, para os outros e para o mundo que os espera." T.J., voluntária

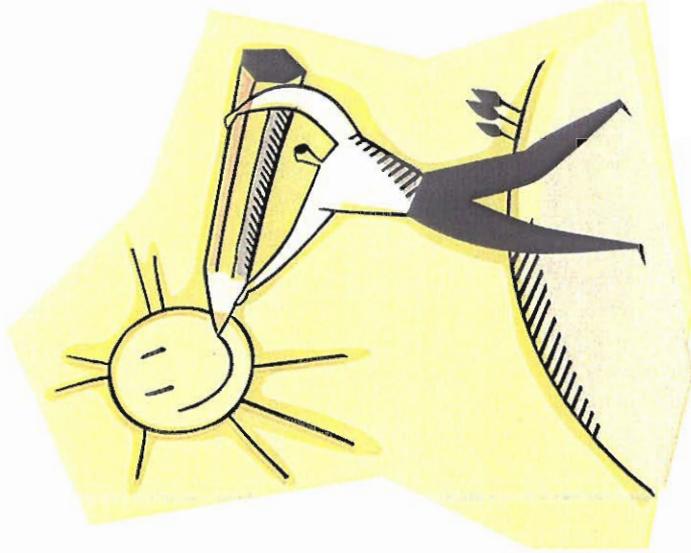
"Levamos-lhes um pouco do mundo cá de fora e tentamos enriquecer o seu mundo interior." F.G., voluntária

"Ser voluntário numa prisão não se explica, vive-se, e como tudo na vida descobre-se, aliamenta-se e vê-se crescer." J.D., voluntário



## O QUE É O VOLUNTARIADO?

O voluntariado é o exercício de uma actividade de cidadania que se traduz numa relação solidária para com o próximo, participando, de forma livre e organizada, na solução de problemas que afectam pessoas e a sociedade em geral.



O voluntário traz a@ Reclus@...

- > Talento e dedicação
- > Motivação
- > Apoio ao crescimento pessoal
- > Ligação à comunidade exterior

## ALGUNS PROJECTOS EM CURSO A NÍVEL NACIONAL

**Projecto VEM - Voluntariado em Matosinhos**  
Artes plásticas, artesanato, apoio aos filhos de reclusas, apoio na confeção e comercialização de artigos, apoio pedagógico a alunas do ensino secundário e superior.

### **Casa da Criança**

Apoio aos filhos de reclusas com idades entre os 3 e os 10 anos. Actividades: apoio extracurricular, participação em eventos festivos, decoração e pintura dos espaços.

### **A Partilha**

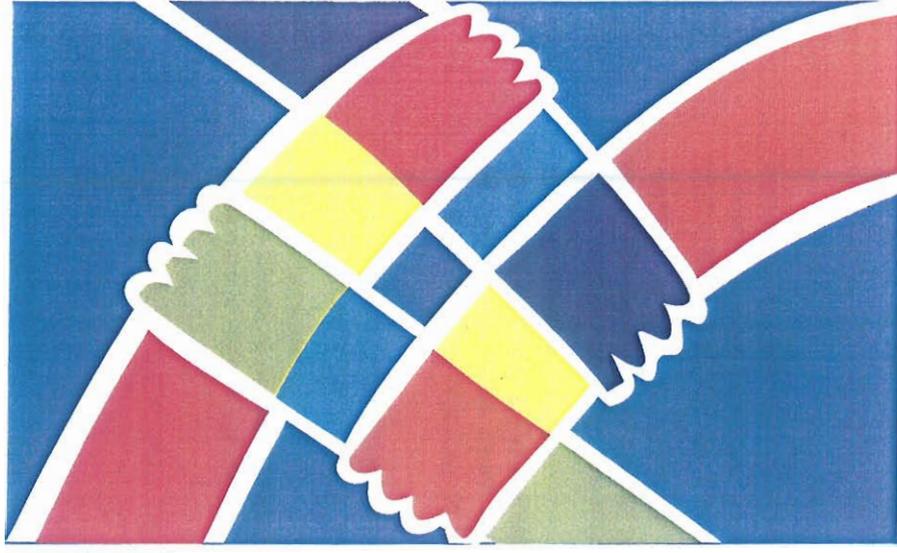
Grupo de voluntári@s que se dirige ao EP semanalmente, para ouvir os reclusos, partilhar as suas angústias, medos, conflitos interiores. Organizam também palestras no Estabelecimento Prisional sobre os mais diversos temas.

### **Esperança de Recomeçar**

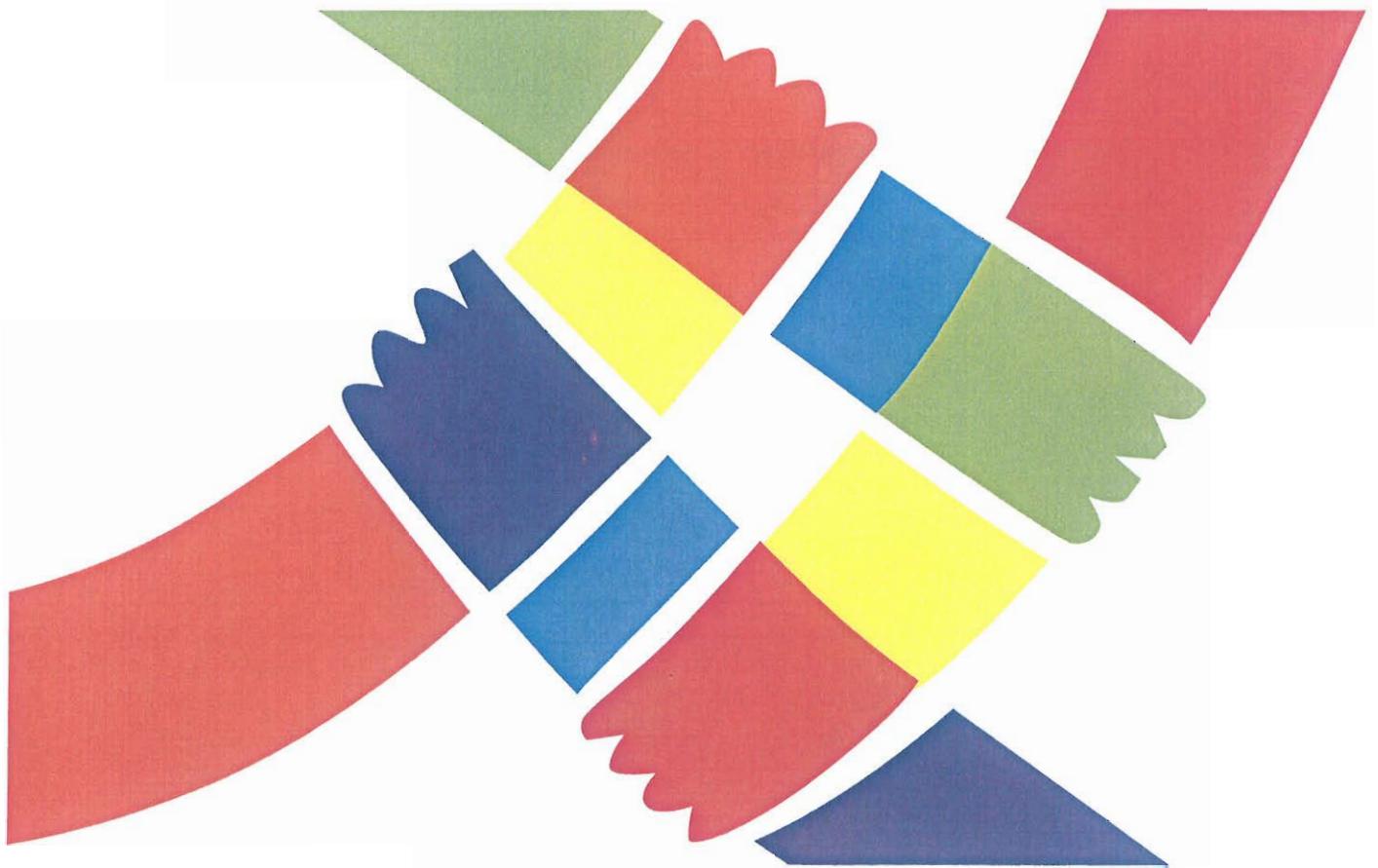
Organizado pelo Centro Comunitário da Paróquia de Carcavelos, este projecto intervém na área da toxicod dependência e na preparação do recluso toxicod dependente para a vida em liberdade.

Como pode inscrever-se para beneficiar do apoio de voluntários/as?

## VOLUNTARIADO EM ESTABELECIMENTOS PRISIONAIS



*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 4  
Levantamento  
de necessidades  
da população  
reclusa**

## Questionário sobre voluntariado

A- Com o objectivo de conhecer melhor as necessidades que justificam a intervenção do voluntariado nas prisões, escolha as 5 actividades em que gostaria de ser apoiado por voluntários (pessoas que de uma forma organizada, responsável e gratuitamente prestam serviços a outras pessoas).

Das 16 actividades, **escolha apenas 5**, colocando um 'x' nos  correspondentes às suas escolhas.

Eu gostaria que os voluntários me ajudassem ...	Escolha apenas 5 <input type="checkbox"/> desta coluna
1. ... na minha actividade religiosa	<input type="checkbox"/>
2. ... em actividades de meditação e/ou outras técnicas de relaxamento	<input type="checkbox"/>
3. ... no apoio aos meus familiares, esclarecendo as suas questões	<input type="checkbox"/>
4. ... a relacionar-me melhor com os outros	<input type="checkbox"/>
5. ... a saber mais sobre os direitos e deveres que tenho como cidadão e sobre os valores que me ajudam a orientar a minha vida	<input type="checkbox"/>
6. ... a melhorar os meus conhecimentos sobre matérias escolares	<input type="checkbox"/>
Se seleccionou esta actividade, por favor, em que matéria necessita de mais apoio? <ul style="list-style-type: none"> <li>6.1. Matemática <input type="checkbox"/></li> <li>6.2. Língua Portuguesa <input type="checkbox"/></li> <li>6.3. Inglês <input type="checkbox"/></li> <li>6.4. Francês <input type="checkbox"/></li> <li>6.5. Alemão <input type="checkbox"/></li> <li>6.6. Outra Língua. <input type="checkbox"/> Qual? _____</li> <li>6.7. Outra matéria escolar. <input type="checkbox"/> Qual? _____</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
7. ... na minha actividade física e desportiva e no que devo fazer para melhorar e manter a saúde	<input type="checkbox"/>
8. ... na minha actividade cultural	<input type="checkbox"/>
Se seleccionou esta actividade, por favor, em que arte gostaria de ter apoio? <ul style="list-style-type: none"> <li>8.1. Música <input type="checkbox"/></li> <li>8.2. Teatro <input type="checkbox"/></li> <li>8.3. Pintura <input type="checkbox"/></li> <li>8.4. Literatura <input type="checkbox"/></li> <li>8.5. Outra. <input type="checkbox"/> Qual? _____</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
9. ... na melhoria das condições da minha cela e dos espaços da prisão	<input type="checkbox"/>
10. ... a saber mais sobre regras de alimentação e higiene e no que devo fazer para melhorar e manter a saúde	<input type="checkbox"/>
11. ... a saber mais sobre os efeitos causados pela droga e álcool e como prevenir os consumos	<input type="checkbox"/>
12. ... a ser melhor esclarecido sobre questões jurídicas relativas ao(s) meu(s) processo(s)	<input type="checkbox"/>
13. ... a conhecer melhor as diferentes culturas dos companheiros que se encontram comigo na prisão	<input type="checkbox"/>
14. ... no relacionamento com a minha família e amigos	<input type="checkbox"/>
15. ... na análise de oportunidades de trabalho após a execução da pena	<input type="checkbox"/>
16. ... na procura de alojamento na fase de saída	<input type="checkbox"/>
17. Outra. Qual? _____	<input type="checkbox"/>

B- Para terminar, queira assinalar os seguintes dados:

18. Sexo  Feminino  
 Masculino

19. Idade  anos

20. Nacionalidade \_\_\_\_\_

21. Nível de escolaridade  Sabe ler e escrever  
 1º Ciclo do ensino básico (antiga 4ª classe concluída)  
 2º ciclo do ensino básico (6º ano actual concluída)  
 3º ciclo do ensino básico (9º ano actual concluída)  
 Ensino secundário complementar - 10º e 11º ano concluído  
 12º Ano, propedêutico ou equivalente  
 Bacharelato  
 Licenciatura  
 Mestrado  
 Outra (ex. frequência do ensino superior) Qual? \_\_\_\_\_

22. Há quanto tempo está preso?  anos  meses

23. Esta é a primeira vez que está preso?  Sim  Não

24. Qual é a sua situação jurídico-penal?

Preventivo  
 Condenado

24.1. Se está condenado, qual é a duração da sua pena?

anos  meses

24.2. Tem processos pendentes?

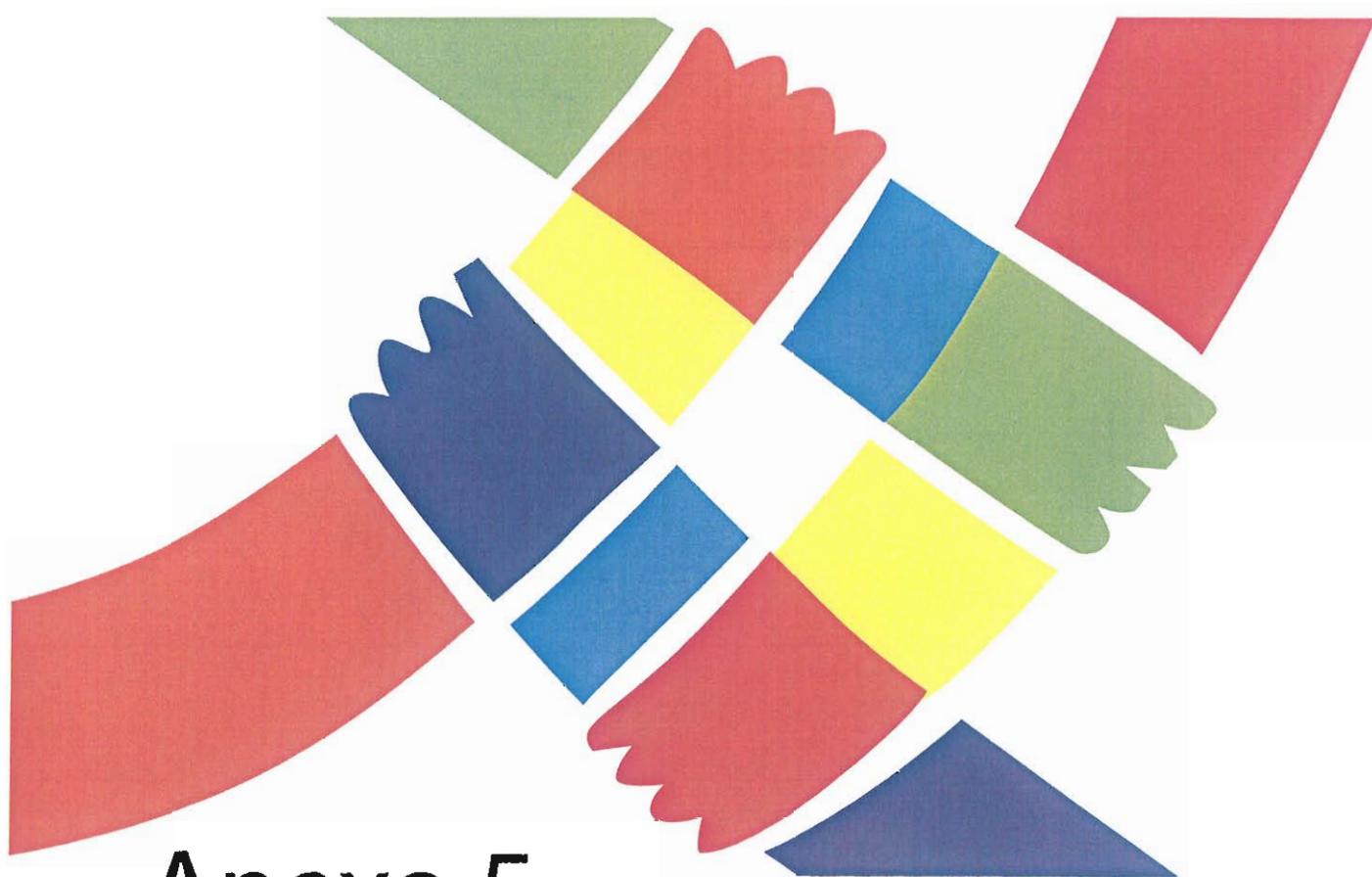
Sim  Não

**Terminámos aqui o questionário. Gostaria de fazer alguns comentários/sugestões?**

Muito Obrigado pela sua colaboração.

Este questionário não deve ter o seu nome. Coloque-o numa urna para garantir a confidencialidade das respostas.

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 5**  
Ficha de oferta  
de oportunidades  
de trabalho voluntário  
e quadro de necessidades  
de voluntariado



Ano \_\_\_\_\_

## Oferta de Oportunidades de Trabalho Voluntário

EP \_\_\_\_\_

Categorias	Tipologias	N.º de Reclusos Interessados 1	N.º de Voluntários existentes 2	Oferta de Voluntariado 3
1 Apoio religioso	Apoio religioso			
2 Angariar bens e serviços com vista à melhoria dos espaços da prisão e colaboração em actividades que não envolvam reclusos <sup>(1)</sup>	Melhorar os espaços comuns			
	Espaço Gi e Cafetarias do Conhecimento			
	Organização de workshops e actividades de lazer para funcionários			
	Outros			
3 Desenvolver competências pessoais e relacionais	Competências relacionais <sup>(2)</sup>			
	Relaxamento e meditação			
	Direitos e deveres de cidadania			
	Actividades multiculturais			
	Educação parental			
	Gestão do tempo e do dinheiro			
	Gestão e organização doméstica			
	Actividades em ateliers ocupacionais			
	Alfabetização			
	Outros			
4 Apoiar as actividades educativas/formativas	Português			
	Português para estrangeiros			
	Matemática			
	Inglês			
	Francês			
	TIC			
	Outras			



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Categorias	Tipologias	N.º de Reclusos Interessados	N.º de Voluntários existentes	Oferta de Voluntariado
		1	2	3
5 Desenvolver a cultura e a arte	Música			
	Teatro			
	Pintura			
	Dança			
	Literatura			
	Outras			
6 Promover o desporto e estilos de vida saudáveis	Actividades desportivas			
	Estilos de vida saudáveis (droga, SIDA, higiene, vida sexual, álcool, nutrição, etc.)			
	Outras			
7 Apoiar necessidades do foro jurídico <sup>(3)</sup>	Workshops sobre temas sugeridos pelos reclusos			
	Outras			
8 Ligação com a comunidade de origem ou de inserção	Colaborar no bom relacionamento entre reclusos e família/amigos			
	Organização de passeios e visitas com filhos de detidos			
	Realização de iniciativas de prevenção primária, através do acompanhamento psicológico, psicoterapêutico e social dos filhos dos reclusos, assim como familiares próximos que se encontrem em situação de sofrimento psicológico			
	Oferecer suporte às famílias de reclusos com problemas de álcool e abuso de substâncias			
	Providenciar informações sobre percursos e transportes até ao EP			
	Analisar oportunidades de trabalho após a execução da pena, promovendo a procura de emprego/inserção na vida activa <sup>(4)</sup>			
	Ajudar a resolver pequenos problemas como tirar documentos, procurar residência, encontrar entidades que lhes possam facultar suporte (Saúde, Trabalho, Educação, Segurança Social, Formação Profissional);			



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA  
DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Categorias	Tipologias	N.º de Reclusos Interessados 1	N.º de Voluntários existentes 2	Oferta de Voluntariado 3
8 Ligação com a comunidade de origem ou de inserção	Dar apoio ao recluso em RAVE (Regime Aberto Voltado para o Exterior) e em Residências de Transição <sup>(4)</sup> Outras			

(1) Inclui oferta de bens e oferta de serviços.

(2) Inclui assertividade, gestão de conflitos, actividades em ateliês ocupacionais, dinâmica de grupos, etc.

(3) Actividade a desenvolver em articulação com a Ordem dos Advogados.

(4) Inclui procura activa de emprego (estratégias para encontrar emprego, preparação do currículo, treino de entrevistas de emprego, etc.).

Data de preenchimento \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Responsável pelo preenchimento \_\_\_\_\_



### QUADRO DE NECESSIDADES/ OPORTUNIDADES DE TRABALHO VOLUNTÁRIO

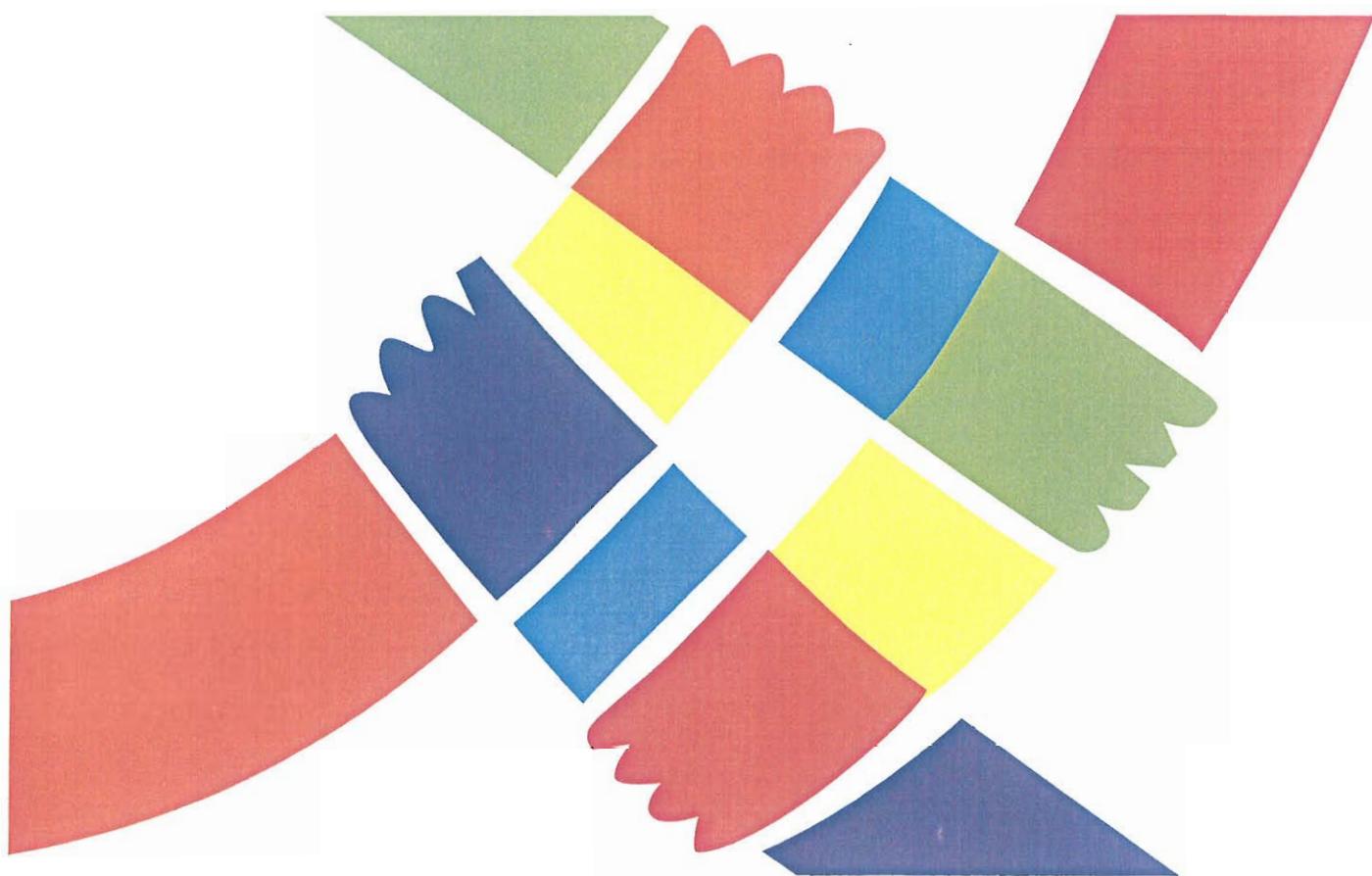


Nome da Instituição: \_\_\_\_\_ Telefone: \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_

Tipo de Trabalho a ser desenvolvido	Características do Voluntário			Local onde será realizado o trabalho	Horário previsto para as actividades	
	Formação	Idade	Sexo		Horas p/ Semana	Período: M/T/N/FS*

• M= manhã; T= tarde; N= noite; FS = fins de semana

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 6**  
**Fichas de registo anual**  
**do trabalho voluntário**



Ano \_\_\_\_\_

## Registo Anual do Trabalho Voluntário

EP \_\_\_\_\_ N.º médio de reclusos \_\_\_\_\_

N.º de reclusos apoiados \_\_\_\_\_

N.º de voluntários \_\_\_\_\_

### I Caracterização dos Voluntários (lista nominal em anexo)

- 1 N.º de voluntários com enquadramento de org. de voluntariado \_\_\_\_\_
- 2 N.º de voluntários sem enquadramento de org. de voluntariado \_\_\_\_\_
- 3 N.º de voluntários de execução com regularidade \_\_\_\_\_
- 4 N.º de voluntários de execução esporádica \_\_\_\_\_
- 5 N.º de voluntários de assessoria com regularidade \_\_\_\_\_
- 6 N.º de voluntários de assessoria esporádica \_\_\_\_\_

### II Caracterização do Apoio Voluntário

Categorias	Tipologias	N.º	N.º
		Voluntários 1	Reclusos Apoiados 2
1 Apoio religioso	Actividade religiosa		
2 Relaxamento e Meditação	Relaxamento e Meditação		
3 Melhorar os espaços da prisão	Celas e espaços comuns		
4 Desenvolver competências pessoais e relacionais	Competências relacionais		
	Direitos e deveres de cidadania		
	Actividades multiculturais		
	Educação parental		
	Gestão do tempo e do dinheiro		
	Outras		



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Categorias	Tipologias	N.º	N.º
		Voluntários 1	Reclusos Apoiados 2
5 Apoiar as actividades educativas/formativas	Português		
	Matemática		
	Inglês		
	Francês		
	TIC		
	Outras matérias		
6 Desenvolver a cultura e a arte	Música		
	Teatro		
	Pintura		
	Dança		
	Literatura		
	Outras		
7 Promover o desporto e estilos de vida saudáveis	Actividades desportivas		
	Estilos de vida saudáveis (droga, SIDA, higiene, vida sexual, álcool, nutrição, etc.)		
8 Apoiar necessidades do foro Jurídico	Esclarecer dúvidas dos reclusos quanto ao(s) seu(s) processo(s) jurídico(s)		
9 Ligação com a comunidade de origem ou de inserção	Colaborar no bom relacionamento entre reclusos e familiares/amigos		
	Receber familiares de reclusos e esclarecer as suas dúvidas		
	Analisar oportunidades de trabalho após a execução da pena		
	Procurar alojamento na fase de saída		
	Outras		
10 Contribuir para que se efectuem ofertas de bens	Contribuir para que se efectuem ofertas de bens		
<b>Total</b>			

### III Organizações de Voluntariado

N.º de Organizações de Voluntariado (anexar lista nominal) \_\_\_\_\_



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



## Instruções de Preenchimento

### Cabeçalho

O «N.º médio de reclusos» diz respeito ao número médio de reclusos do EP ao longo do ano (somatório do número mensal de reclusos a dividir por doze).

O «N.º de reclusos apoiados» reflecte o número de reclusos que receberam apoio voluntário no ano em análise. Este número pode ser inferior ao «N.º total de reclusos» apresentado em II, coluna 2, no caso dos reclusos serem apoiados em mais do que uma actividade.

O «N.º de voluntários» reflecte o número total de voluntários de execução e de assessoria (somatório dos pontos 3, 4, 5 e 6 de «I Caracterização dos Voluntários»). Este número pode também ser inferior ao somatório do total de voluntários apresentado em II, coluna 1: é assim sempre que um voluntário apoiar mais do que um recluso.

Para efeitos estatísticos devem ser sempre considerados os números inscritos no cabeçalho, evitando-se a contagem múltipla.

### I Caracterização dos Voluntários

**Voluntários de execução** são cidadãos que exercem trabalho voluntário numa organização promotora de voluntariado, através do apoio directo aos beneficiários em tarefas especializadas ou genéricas.

**Voluntários com regularidade** – Estão inseridos num programa de voluntariado durante, pelo menos, um mês ou colaboram com a organização em intervalos de tempo regulares.

**Voluntários esporádicos** – Exercem trabalho voluntário pelo menos uma vez por ano (periódico sazonal). É exemplo a participação pontual numa festa de Natal ou a colaboração numa actividade específica de curta duração (inferior a um mês).

### II Caracterização do Apoio Voluntário

Categoria 4 – a tipologia «Competências relacionais» inclui assertividade, gestão de conflitos, actividades em ateliês ocupacionais, dinâmica de grupos, etc.

Categoria 8 – «Apoiar actividades do foro jurídico» é uma actividade a desenvolver em articulação com a Ordem dos Advogados.

Categoria 9 – «Analisar oportunidades de trabalho após a execução da pena» inclui procura activa de emprego (estratégias para encontrar emprego, preparação do currículo, treino de entrevistas de emprego...).

Na coluna 1 (N.º Voluntários) devem incluir-se os assistentes religiosos, caso não sejam remunerados.

### III Organizações de Voluntariado

Anexar sempre a lista nominal das Organizações de Voluntariado

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS

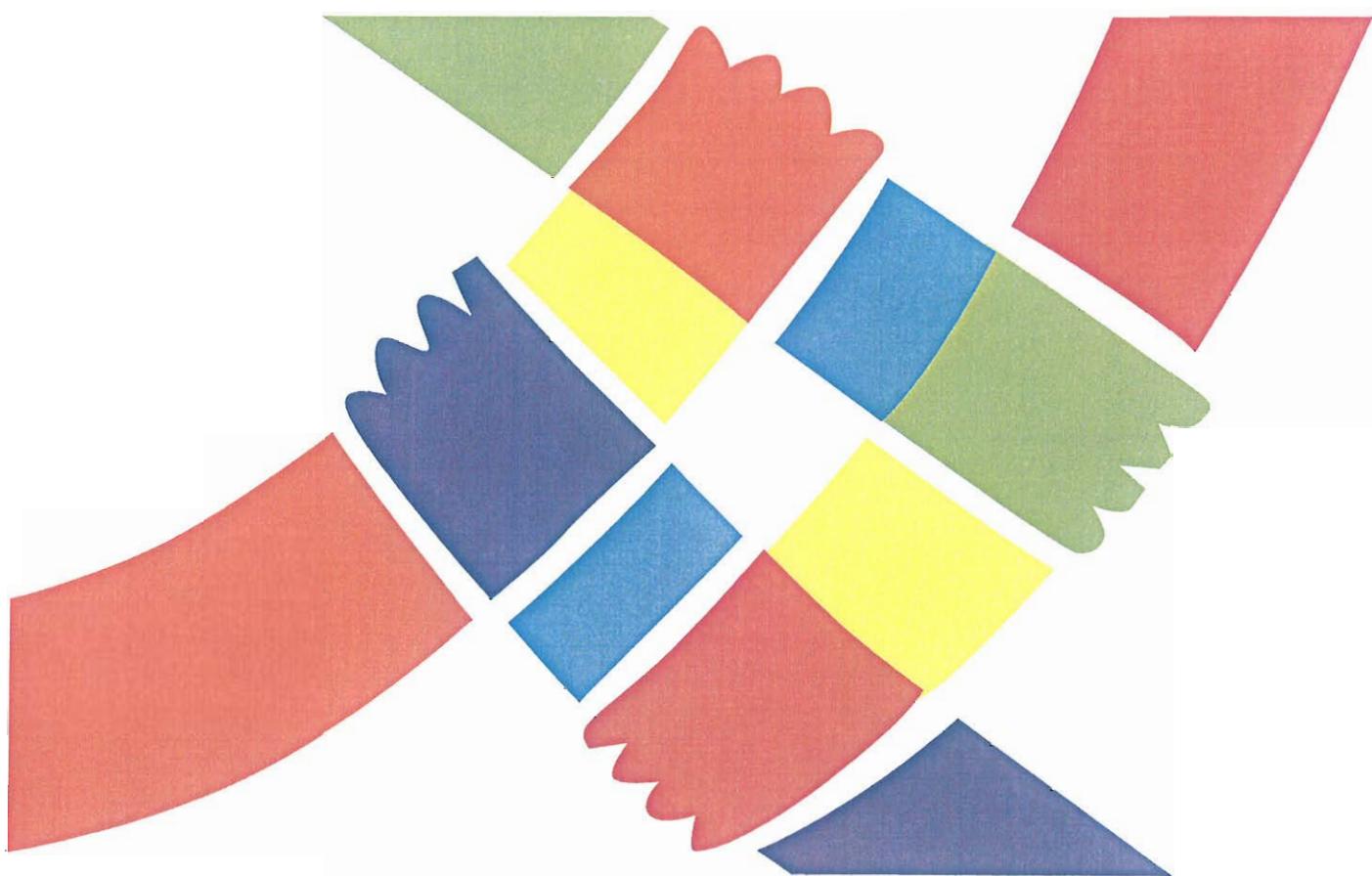
Identificação Nominal de Voluntários por Entidade que presta Voluntariado

Entidade \_\_\_\_\_

Nome do Voluntário	Enquadramento de organização		Assinale com X	Frequência do apoio prestado									Pontual (sem regularidade)							
	Com	Sem		Assinale com X																
				Com regularidade de execução	Com regularidade de assessoria	Esporádico de execução	Esporádico de assessoria	> 1 vez/semana	Semanal	Quinzenal	Mensal	Bimestral		Trimestral	Semestral	Anual				



*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 7**  
**Projectos de voluntariado  
em empresas portuguesas**



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



## Voluntariado Empresarial

" Não estamos a pedir às empresas para fazerem algo diferente, estamos a pedir – lhes que façam a sua actividade normal de forma diferente."

Koffi Annan (8º secretário geral das nações unidas e Prémio Nobel da Paz 2001)

Consultores em Responsabilidade Social

### **RSO**

<http://www.rso.pt/>

Desenvolve soluções à medida em matéria de responsabilidade social das empresas, voluntariado empresarial, ética nos negócios, desenvolvimento humano e humanização do trabalho, envolvimento das partes interessadas, apoio às IPSS e ONG e formação em responsabilidade social e sustentabilidade.

Para além das suas competências internas, dispõe de uma rede de parceiros especializados, constituindo equipas de projecto à medida, para poder responder de forma eficaz às necessidades dos clientes.

### **SAIR DA CASCA**

<http://www.sairdacasca.com>

A SDC assume um posicionamento de consultora em desenvolvimento sustentável, mantendo o foco na comunicação e no diálogo com as partes interessadas, uma vez que a mudança de paradigma económico e cultural subjacente ao conceito de sustentabilidade implica uma mudança profunda de mentalidade e de comportamento.

### **SUSTENTARE**

<http://www.sustentare.pt>

Sustentare é uma empresa de consultoria especializada em sustentabilidade empresarial, que consiste na integração das questões de ambiente, social e governance na gestão corrente das empresas.

## Listagem de empresas e exemplos de boas práticas

### **3M Portugal**

[http://solutions.3m.com/wps/portal/3M/pt\\_PT/EU/Country/](http://solutions.3m.com/wps/portal/3M/pt_PT/EU/Country/)

Lisboa Sede

Rua do Conde de Redondo, 98

1169-009 Lisboa

Telefone: 351 21 3134500 Fax: 351 21 3134680

Porto Delegação

Rua da Boavista, 476

4050-103 Porto

Telefone: 351 22 3395240 Fax: 351 22 3395260



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA  
DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



### **Alcatel-Lucent**

Cascais

Estrada da Malveira da Serra, Nº 955 Aldeia do Juzo 2750-782 Cascais

Tel.:+ 351 214 859 000

Fax:+ 351 214 866 294

Lisboa

Av. de Berna, Nº 54, 6º / 7º 1050-042 Lisboa

Tel.:+ 351 217 822 500

Fax:+ 351 217 822 555

Site português: <http://www.alcatel-lucent.com.pt/>

Link para projectos em voluntariado empresarial <http://www.grace.pt/novo/default.htm>

#### Notas

Possível proposta a fazer: dar formação básica de utilização de computadores e acesso à Internet a reclusos, de forma a disponibilizar-lhes recursos que permitam a sua integração no mundo das comunicações de hoje. Este projecto já está a ser implementado com idosos.

### **ALD Automotive**

<http://www.ald-automotive.pt/dispatcher>

Sintra Business Park • Zona Industrial de Abrunheira Edifício 4 - Escritório 2A • 2710-089

Sintra • Tel: 21 092 0300 • Fax: 21 092 0336

e-mail: [pt\\_info@aldautomotive.com](mailto:pt_info@aldautomotive.com)

#### Notas

Participação em eventos sobre responsabilidade social

Protocolo de participação no 'Projecto Abrigo' (Revista Cais, apoio aos sem-abrigo)

Membro da Associação Grace - Maio 2005

### **Allianz Portugal**

Site <http://www.allianz.pt/>

Link projectos sociais <http://institucional.allianz.pt/allianz/grupo/projectos.html>

#### Notas

Projectos de voluntariado já implementados: Apoiar a Fundação do Gil, Banco Alimentar Contra a Fome, Campanha de Recolha de Roupa, Prevenção Rodoviária, Escola Segura. A empresa fecha as portas 1 vez por ano para que os colaboradores participem em projectos de voluntariado.

### **Auchan/Jumbo**

Site <http://corporate.lc.jumbo.pt>

Link responsabilidade social <http://corporate.lc.jumbo.pt/GrupoAuchan/EntreNos>

Director Geral do Grupo Auchan Portugal: Eduardo Igrejas

Travessa Teixeira Júnior, I 1300-553 LISBOA Tel: 21 360 21 00 Fax: 21 360 21 65

#### Notas



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Voluntariado: A adesão e a promoção do voluntariado empresarial são outros eixos de actuação definidos na visão do grupo. Para a concretização deste objectivo, a empresa dá oportunidade aos colaboradores de utilizar o tempo útil de trabalho para actividades de voluntariado. A primeira acção de voluntariado empresarial na qual o grupo participou, em 2006, reuniu 40 colaboradores. Até 2010, o Grupo tem o objectivo de promover 8 acções de voluntariado.

### **BES**

Sede social: Av. Liberdade, 195, 1250-142 Lisboa

Núcleo de Responsabilidade Social: Paulo Padrão padrao@bes.pt Tel. 213 501 713 Claudia

Sousa casousa@bes.pt Tel. 213 501 786

Membro de Grace, RSE Portugal

### Notas

Projecto Realizar Mais Sonhos (Estabelecer laços entre colaboradores do BES e diversas IPSS)

Acreditar (dar apoio a acções junto das crianças com cancro)

Novo Futuro (apoio na construção de lares para crianças e jovens)

Concurso Nacional de Inovação BES (distinguir pequenas e micro-empresas que se destaquem por serem inovadoras)

### **Bombas Grundfos**

<http://www.grundfos.pt/web/homept.nsf/Webopslag/UGRD-4FVFTX>

R. Calvet de Magalhães, 241 2770-153 Paço de Arcos Telefone: 21 440 76 00

Fax: 21 440 76 90 noliveira@grundfos.com

### Notas

Cooperamos igualmente com organizações de carácter social e sem fins lucrativos, não só na atribuição de donativos, como também na oferta de equipamentos de bombagem, ou de equipamento informático excedente. Recentemente contribuímos junto da CEDEMA – Associação de Pais e Amigos dos Deficientes Mentais Adultos, com uma verba de destinada à compra de equipamento diverso para equipar as novas instalações desta associação, inseridas no projecto “Vida Viva”.

### **BP**

Site <http://www.bp.com>

Link responsabilidade social:

<http://www.bp.com/sectiongenericarticle.do?categoryId=4003761&contentId=51022>

A BP integra o projecto Mão-Na-Mão (um movimento empresarial para o voluntariado)

Contacto: 800 206 206 Todos os dias úteis, das 10:00h às 12:30 e das 14:00 às 17:00

Presidente da BP em Portugal: António Comprido

### Notas

A BP foi uma das empresas fundadoras do GRACE, Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial, uma associação sem fins lucrativos que tem como principal objectivo o fomento da participação das empresas nas comunidades em que se inserem, conciliando os seus objectivos privados e a Responsabilidade Social perante essas comunidades. Actualmente, a



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



presidência do GRACE é exercida pelo eng. João Reis, Director de Comunicação da BP Portugal.

Algumas actividades:

- "Recolha de brinquedos", "Verão Inesquecível" ou "Acompanhamento ao Pavilhão do Conhecimento e Ciência Viva", "Visita ao Oceanário" para a Casa da Criança (Tires)
- Colaboração numa acção de rastreio de doenças cardiovasculares, levada a efeito pelos Médicos do Mundo
- Tarde de entretenimento (fado e danças de salão)
- Parceria com Cerci, facultando formação a jovens deficientes e aceitando os seus serviços para postos de abastecimento.

### **CGD**

<http://www.cgd.pt/solidariedade/entrajuda.htm>

A Caixa Geral de Depósitos (CGD) e a ENTRAJUDA – Apoio a Instituições de Solidariedade Social assinaram um Protocolo de Parceria para a criação do projecto "Bolsa de Voluntariado", com o objectivo de criar, em diversas áreas e com âmbito nacional, um ponto de encontro dinâmico entre a oferta e a procura de trabalho voluntário. Iniciativa: "Voluntariado e Exclusão em Meio Urbano". Apoiar a Seniamor, um grupo de voluntários aposentados que visitam e apoiam outros aposentados da empresa que se encontram em situação de isolamento social.

### **Cires**

Incentiva a participação voluntária do seu pessoal em actividades curriculares de uma escola secundária. Lecciona matérias e orienta estágios.

### **Citigroup Foundation**

Presidente: Paulo Gray

Vice-Presidente: Susana Gomez

Dep. Marketing Rua Barata Salgueiro, 30 – 4º1269-056 Lisboa

Notas

Procura fazer intervenção nas comunidades locais.

Nos EUA, o presidente dirige-se às escolas para dar aulas sobre como poupar dinheiro, oferecem formação à comunidade, que lhes permita optar por decisões informadas acerca das suas poupanças.

Em Portugal, promove o "Dia Global do Voluntariado Citigroup". Fez uma parceria a longo prazo com as Aldeias de Crianças SOS. Oferece apoio financeiro (para material escolar) e voluntariado empresarial (passeios com as crianças ao Parque das Nações).

Cursos de empreendedorismo para escolas públicas, 1º, 2º e 3º Ciclos  
[http://213.63.185.22/~japortugal/App\\_Aprender\\_a\\_Empreender.pdf](http://213.63.185.22/~japortugal/App_Aprender_a_Empreender.pdf)

### **Coca-Cola**

[www.cocacola.pt](http://www.cocacola.pt)

A Coca-Cola pretende apoiar iniciativas das comunidades locais e desenvolver a educação dos jovens. Nos países mais carenciados, a Coca Cola estimula a inovação local e o crescimento empresarial



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



### **Danone**

<http://www.danone.pt/>  
Lourdes Galhoz (communication manager)  
Tel. Directo: 218 924 129  
Tel. Geral: 218 924 100  
Email: lourdes.galhoz@danone.com

### Sede

Zona Industrial de Castelo Branco  
Apartado 1093  
6001-997 Castelo Branco  
Tel: 272 339 000  
Fax: 272 339 090

### Escritórios

Avenida Dom João II  
lote 1.17.02 12º Piso  
Torre Fernão de Magalhães  
1998-025 Lisboa  
Tel: 218 924 100  
Fax: 218 924 280

### Notas

Estabeleceu uma parceria com a JF Nossa Senhora de Fátima (Lisboa), comprometendo-se a doar iogurtes a crianças que frequentam a Escola 44.

Reabilitação do Centro Social do Bº 6 de Maio na Amadora, que acolhe cerca de 1650 crianças e jovens desfavorecidos.

Pintura do Pátio Grande do Centro Social de Nossa Senhora de Fátima.

### Apoia as seguintes instituições e causas:

- Casa dos Rapazes.
- Casa de Infância e Juventude (Castelo Branco)
- Abrigo de S. José (Fundão)
- Banco Alimentar contra a Fome – Oferta de produto
- Soc. Portuguesa de Pediatria – Oferta de produto em unidades pediátricas de alguns hospitais
- Amnistia Internacional – Patrocínio de Livro Contos Infantis
- Patrocínio de Livro sobre Nutrição Infantil – “1,2,3 Uma Colher de Cada Vez”
- Patrocínio de Livro sobre Obesidade Infantil – “Crescer para Cima”
- Reconstrução de casas em Castelo Branco (Incêndios) - Oferta de sacos de cimento para reconstrução das casas
- CADIN – Apoio ao Centro de Apoio ao Desenv. Infantil
- Bombeiros Voluntários Castelo Branco – Apoio na compra de uma ambulância
- Aldeia SOS – Oferta de 10 Computadores
- Instituto Politécnico Castelo Branco – Prémio ao melhor aluno do Curso
- Universidade Católica – Bolsa oferecida para frequência do Curso



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



- Tsunami ASIA – Donativo dos colaboradores que a Danone duplicou
  - Projecto Tampinhas - Recolha das tampas plásticas para oferta de uma cadeira de rodas
  - Ofertas dos colaboradores - Brinquedos, Roupas e Jogos didácticos às Instituições.
- Criou o Children's Day: Uma vez por ano, em dezembro, o dia é dedicado às crianças carenciadas de todos os países onde existe a marca Danone. Os colaboradores oferecem o seu tempo e energia a uma causa. Na Danone Brasil, o tema do Children's Day foi "Ajudando as Crianças a Crescer". Os funcionários da empresa foram voluntários, onde fizeram restauro das instalações de acolhimento a crianças.

### **Deloitte**

Telefone: (351) 210 423 000 Fax: (351) 210 423 190

Programa Inteligência Social Notas: Criado em 2004, o Programa de Inteligência Social é uma iniciativa da Deloitte que visa coordenar esforços dos seus profissionais que participam, como voluntários, de acções voltadas para as comunidades em que seus escritórios estão situados.

Programa global de responsabilidade social (Impact Day), que consiste em oferecer aos trabalhadores a possibilidade de participarem, no mesmo dia, em vários países do mundo, em acções de voluntariado empresarial.

Mãos à terra: plantar, pintar e limpar o Jardim do Campo Grande

Pintura da Escola do 1º Ciclo Engenheiro Duarte Pacheco, em Lisboa, por 200 funcionários da Deloitte. Um trabalho voluntário desenvolvido no âmbito do Projecto Mãos à Obra, da Câmara Municipal de Lisboa, e que já permitiu a reabilitação de mais de 20 escolas.

### **Delta Cafés**

<http://www.delta-cafes.pt/>  
[jcarvalho@deltacafes.pt](mailto:jcarvalho@deltacafes.pt)

#### Notas

Financiam a VIDA – Voluntariado Internacional para o Desenvolvimento Africano

Projecto "Mão na mão": um grupo de jovens portadores de deficiência (entre os 11 e os 16 anos) do Centro de Reabilitação de Alcoitão foi à praia do Tamariz com o apoio de funcionários voluntários da Delta.

A Delta Cafés realiza estas acções de solidariedade social através da sua associação Coração Delta. Outros projectos em curso são a campanha "Um Café Por Timor" (participação no melhoramento, reabilitação e construção de infra-estruturas escolares nas regiões produtoras de café) e "Um Coração Chamado Delta" (recolha de roupas, brinquedos e livros, para serem entregues a instituições).

### **DHL**

Director da DHL: Américo Fernandes

Director de Marketing e vendas: Luís Gonzaga

#### Notas



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Projectos de responsabilidade social: transporte de um grupo de crianças com trissomia 21, de uma associação de Castelo Branco, para visitar uma quinta biológica na Companhia das Lezírias; recolha de roupas, brinquedos e livros, que são seleccionados e separados para serem distribuídos por várias instituições sociais; colaboração com a revista Cais e Banco Alimentar Contra a Fome; apoio a famílias carenciadas.

### **Ecoprogresso**

[www.ecoprogresso.pt](http://www.ecoprogresso.pt)

Avenida da Igreja, 42 10.º Dto.1700 - 239 Lisboa Portugal

Telefone: +351 21 798 12 10 Fax: +351 21 798 12 19 Email: [geral@ecoprogresso.pt](mailto:geral@ecoprogresso.pt)

Notas

Assinatura por parte da Ecoprogresso do Compromisso das Empresas para com os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio, iniciativa promovida pelo Grace.

Todos os anos escolhemos uma instituição que apoiamos, incluindo através do voluntariado dos nossos colaboradores. No ano de 2006 a instituição escolhida foi: A Casa da Encosta – instituição de apoio a crianças desprotegidas

### **Edifer**

[geral@edifer.pt](mailto:geral@edifer.pt)

Edifício Edifer Estrada do Seminário, 4 Alfragide 2610 - 171 AMADORA PORTUGAL

Telefone Geral: +351 214 759 000 Fax Geral: +351 214 759 500

Notas

Participa no projecto GIRO (Grace, Intervir, Recuperar e Organizar), uma iniciativa de responsabilidade social dirigida à comunidade envolvente das suas instalações, acedendo a um convite feito pela Associação Grace, o ACIME – Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas e o Centro Social do Bairro 6 de Maio, local de aplicação do projecto. Objectivos:

- Melhorar as condições de vida das populações de 8 bairros carenciados (com enfoque nas crianças e jovens);
- Deixar uma marca para o futuro;
- Causar impacte nos locais onde irá decorrer;
- Criar condições de interacção com as populações.

No Concelho da Amadora foram seleccionados pelo ACIME 2 bairros, o Bairro 6 de Maio e o Bairro de Santa Filomena tendo a intervenção da Edifer um impacte importante no seu sucesso, garantido através dos seguintes aspectos: Disponibilização de 3 contentores para o Bairro de Santa Filomena, espaços onde funcionarão vários núcleos sociais, nomeadamente um ATL destinado a acolher crianças, um espaço de convívio para jovens e um espaço que servirá as várias associações que prestam voluntariado naquele Bairro; Disponibilização de 3 PC's para apoio a actividades com jovens no Bairro 6 de Maio; Apoio técnico noutras acções que estão a ser promovidas no projecto.

Alguns trabalhos acessórios no Bairro de Santa Filomena para colocação dos contentores estão a ser desenvolvidos pela empresa João Brito Monteiro, do Clube de Parceiros da Edifer, que voluntariamente aceitou o convite para realização destes trabalhos.

### **Editora RH**



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Rua do Mercado N.º 1800-271 Lisboa Telefone: 218 551 203 Fax: 218 551 204 Telemóvel: 91 874 99 14 E-mail: geral@editorarh.pt Conselho Editorial: editor@editorarh.pt  
Fundação PT  
<http://fundacao.telecom.pt>  
Morada Avenida Fontes Pereira de Melo, nº 38 C, 1050-123 Lisboa.  
Contactos Telefone: 21 319 49 60 Fax: 21 317 22 88 Email: fundacao@telecom.pt

#### Notas

Entre os diversos compromissos assumidos pela Fundação Portugal Telecom na sua intervenção social, refira-se os protocolos de intervenção social com instituições de solidariedade, como a Associação Novo Futuro, a Associação Florinhas da Rua, a LPDM – Liga Portuguesa de Deficientes Motores, a ACREDITAR, a CAIS, a AFID – Associação das Famílias para a Integração da Pessoa Deficiente, ASBIHP – Associação Spina Bifida e Hidrocefalia de Portugal, o Hospital de Aveiro, o Centro de Medicina de Reabilitação de Alcoitão, o Centro de Paralisia Cerebral de Lisboa, entre outros.

#### IBM

Filipa Valente Public & Media Relations T. 21.8927721 Tm. 96.6918707  
Fax. 21.8927508  
email: fvalente@pt.ibm.com

120 crianças desfavorecidas, de Évora, foram convidadas pelo projecto Mão na Mão a passar "um dia em cheio na capital". Estes voluntários acompanharam estas crianças durante todo o dia, partilhando a "responsabilidade" de as fazer passar um dia de sonho. Fornecem equipamentos e aplicações ao Centro de Reabilitação Profissional de Gaia, um centro de apoio ao emprego na área das tecnologias de informação e comunicação.

Lusomundo,  
McDonald's,  
Microsoft

#### Millenium BCP

##### Notas

O Millenium pretende fazer intervenção ao nível social, desenvolvendo acções junto das pessoas mais carenciadas da sociedade, de forma a contribuir para a sua integração e acesso a uma melhor qualidade de vida.

Miranda & Associados

#### Nestlé

<http://www.nestle.pt>  
Responsabilidade social <http://www.nestle.pt/CmsPage.aspx?PageIndex=46>  
Nestlé Portugal, S.A.  
Rua Alexandre Herculano, 8  
2799-554 Linda-a-Velha

Contacto: Gonçalo Maria Granado  
Relações Corporativas e Comunicação Interna



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Telefone: +351 21 414 85 00

Fax: +351 21 414 37 00

E-Mail: faleconnosco@pt.nestle.com

Notas

Estamos envolvidos e empenhados em diversos projectos e programas com o objectivo de apoiar, não só a nível local mas também a nível nacional, sejam instituições, associações de caridade, escolas, museus e muitos outros.

### **PT Comunicações**

Promoção do Projecto Mão-na-Mão: Movimento empresarial para o voluntariado  
Parceria com a Fundação do Gil e o Instituto Português do Livro e das Bibliotecas. Procura estimular os hábitos de leitura, utilização de métodos alternativos de aprendizagem, recurso a novas tecnologias. Os principais destinatários são as crianças internadas em hospitais e a reclusos.

Qualidade XXI

### **Roche**

Concede aos trabalhadores 3h semanais para a prática do voluntariado. Servem refeições e distribuem roupas aos mais necessitados, patrocinam acções de animação em organizações sociais e concedem donativos e instituições.

Sacoor Brothers

Shell

Siemens,

Sonaecom,

Sopol

Spirituc

Teamwork

TELEMANutenção,

Telepac,

TMN

### **TNT**

Recolha de radiografias nas farmácias para a AMI, entregam à Cruz Vermelha cargas não reclamadas pelos seus clientes (quando são bens de primeira necessidade) e envia mensagens de e-mail aos seus clientes a solicitar roupas, brinquedos e cobertores.

### **TV Cabo**

Notas

A TV Cabo está integrada em projectos de responsabilidade social. A empresa cede, durante as horas de expediente e sem perda de retribuição ou assiduidade, entre um a cinco dias por colaborador/ano através da criação de um Banco de Horas. Acompanhamento de crianças à praia, iniciativas ligadas ao associações de apoio a sem abrigo, visitas e partilha de experiências diferentes com crianças com necessidades especiais são exemplos de algumas



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



acções em que os voluntários da TV Cabo participam no âmbito dos programas "Aurora" e "Mão na Mão".

São várias as instituições de cariz social ou público que contam com o apoio da TV Cabo através da oferta do seu serviço ou de donativos.

De referir os apoios ao Hospital Pediátrico Dona Estefânia, o Hospital Universitário de Coimbra, o Hospital de Santa Maria, o Instituto Português de Oncologia, o Lar Militar da Cruz Vermelha, a Casa da Criança de Tires e os Bombeiros voluntários de Loulé, Albufeira, Portimão e Sto Tirso.

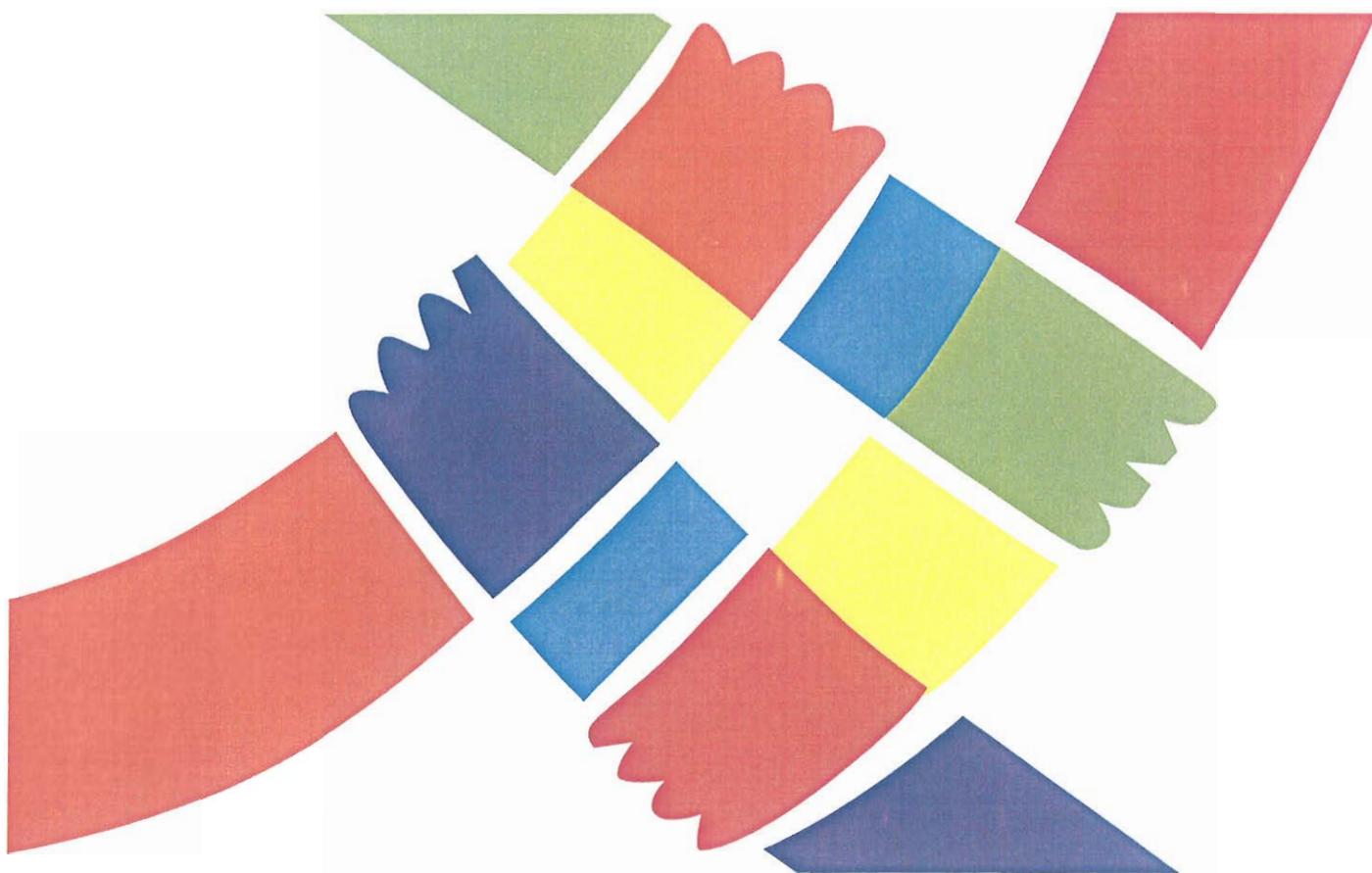
Regularmente são realizadas campanhas internas de recolha de bens alimentares e de primeira necessidade, brinquedos, livros ou jogos para oferecer a instituições de apoio a crianças carenciadas a grávidas, mães jovens e respectivos bebés.

Unicer  
Uppartner  
Vodafone,

### **Xerox Portugal**

Visitam lares de crianças e outras IPSS. Distribuem alimentos e agasalhos aos sem-abrigo e colaboram em campanhas de distribuição de livros escolares e alimentos a países necessitados.

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 8**  
**Guião para projectos  
de voluntariado**



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



## PROJECTO DE VOLUNTARIADO EMPRESARIAL

GUIÃO

ENQUADRAMENTO

A sociedade civil interessa-se cada vez mais pelos problemas sociais e assiste-se actualmente a um movimento crescente de participação cívica e comunitária de instituições privadas para o bem da comunidade. Em vários países da Europa as empresas instituem o Dia do Voluntário, onde os funcionários são convidados a colaborar com entidades receptoras de voluntariado durante dias específicos. Apesar de só recentemente ter mostrado preocupação com esta temática, Portugal tem dinamizado a um ritmo crescente iniciativas que visam o desenvolvimento deste tipo de voluntariado.

Um programa de voluntariado empresarial consiste num apoio formal e organizado a funcionários, ex-funcionários, familiares e aposentados que queiram servir voluntariamente a comunidade. Ao desenvolver um destes programas, a empresa poderá estar a ampliar e qualificar as suas actividades, obtendo assim resultados mais eficientes e significativos.

Implementar um programa de voluntariado empresarial consiste em integrar, de forma voluntária, preocupações de carácter social e ambiental nas suas operações e na sua interacção com outras partes interessadas, contribuindo dessa forma para uma sociedade mais justa (Comissão Europeia, Green Paper, 2001).

Desta forma, um programa de voluntariado empresarial poderá:

- Ajudar a atrair e manter os profissionais;
- Construir competências e atitudes que fortalecem o comprometimento do funcionário com a organização;
- Fortalecer o sentimento de lealdade e de pertença à empresa;
- Melhorar a satisfação dos colaboradores;
- Desenvolver no funcionário a criatividade, a confiança, a auto-estima e a capacidade para o trabalho em equipa;



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



- Ajudar a construir vínculos entre empresa-funcionário-comunidade;
- Funcionar como instrumento de divulgação da empresa e de melhorar a imagem perante a opinião pública.

#### DELINEAMENTO DO PROJECTO

- Apresentação da entidade promotora (Estabelecimento Prisional);
- Descrição do projecto e seus objectivos;
- Descrição do público-alvo;
- Calendarização;
- Lista das entidades que já apoiam o EP;
- Descrição do apoio;
- Contrapartidas para a empresa que irá doar a colaboração dos voluntários.

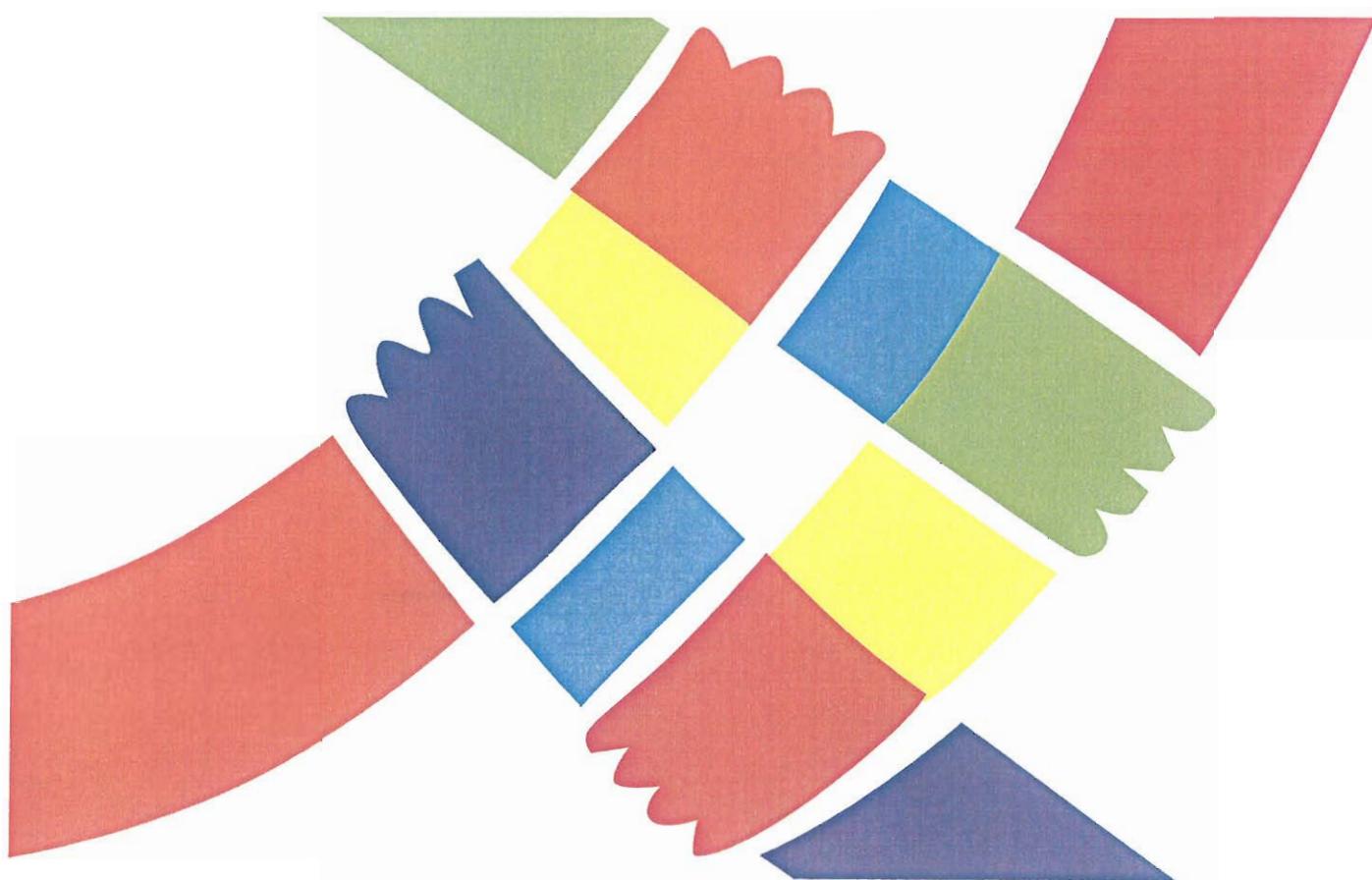
A responsabilidade social é cada vez mais um bem fundamental para o sucesso das organizações em geral. O voluntariado enriquece o conhecimento humano e as relações entre as pessoas.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comissão Europeia, Green Paper, 2001

<http://www.portaldovoluntario.org.br/press/uploadArquivos/109716405264.pdf>

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 9**  
**Questionários (avaliação  
de uma equipa e avaliação  
das reuniões de coordenação)**



## AVALIAÇÃO DAS SESSÕES DE SUPERVISÃO

Este questionário tem como finalidade recolher a opinião dos voluntários sobre as Sessões de Supervisão. A resposta ao questionário é anónima e a informação por si fornecida será tratada confidencialmente.

Solicita-se que se posicione, para cada uma das afirmações, numa escala de 1 a 5, sendo 1 discordo totalmente, 2 discordo, 3 não concordo nem discordo, 4 concordo e 5 concordo totalmente.

Assinale a sua opção com um círculo à volta do número respectivo.

1	As reuniões de supervisão contribuem para a formação dos voluntários	1	2	3	4	5
2	Considero que as minhas dúvidas são esclarecidas	1	2	3	4	5
3	Estas reuniões contribuem para a organização do trabalho voluntário (distribuição de tarefas, coordenação de horários, etc.)	1	2	3	4	5
4	Considero que estas reuniões são úteis para melhorar a qualidade do meu trabalho voluntário	1	2	3	4	5
5	A agenda da reunião é do conhecimento de todos/as	1	2	3	4	5
6	Os horários das reuniões são adequados à minha disponibilidade	1	2	3	4	5
7	A periodicidade das reuniões é adequada	1	2	3	4	5

**Sugestões de melhoria e comentários** \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

Muito obrigado pela colaboração



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



### Escala de Avaliação da Eficácia de uma Equipa (EAEE) (Jardim & Pereira, 2006)

Para avaliar o grau de cooperação vivenciado por si no seu grupo de trabalho, responda à Escala de Avaliação da Eficácia de uma Equipa (EAEE), a qual lhe fornecerá informações sobre esta competência em quatro dimensões: a tarefa (refere-se às actividades que um grupo realiza cooperativamente), o processo (reporta-se à maneira como são realizadas as tarefas), os conflitos (remete para o uso que o grupo faz das situações conflituosas) e a delegação (alude ao modo como são delegadas as responsabilidades e apoiadas as actividades dos membros de uma equipa de trabalho).

**Instruções:** Responda às questões colocadas, assinalando os números que representam a pontuação que atribui a cada um dos itens, segundo a escala seguinte:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Quase sempre

#### I. Tarefa

1	<b>Objectivos claros:</b> os membros do grupo sabem o porquê de trabalharem em conjunto e o que esperam alcançar.	1	2	3	4	5
2	<b>Focalização nos resultados:</b> os membros demonstram empenho em atingir os resultados alvejados pelo grupo.	1	2	3	4	5
3	<b>Obtenção de resultados:</b> o grupo atinge os seus objectivos de maneira efectiva e oportuna.	1	2	3	4	5
4	<b>Partilha do esforço:</b> as tarefas a realizar são distribuídas equitativamente entre os seus membros.	1	2	3	4	5
5	<b>Aprendizagem através da experiência:</b> o grupo avalia sistematicamente os resultados e aplica as lições aprendidas para melhorar o seu rendimento.	1	2	3	4	5

#### II. Processo

6	<b>Intenções e princípios comuns:</b> as intenções e os princípios do grupo são partilhados e explicitados.	1	2	3	4	5
7	<b>Clareza de papéis:</b> os papéis estão claramente definidos e são percebidos por todos os membros.	1	2	3	4	5
8	<b>Ambiente:</b> os membros do grupo respeitam e confiam mutuamente, têm uma auto-estima elevada, apoiam e permanecem unidos nas decisões assumidas pelo grupo.	1	2	3	4	5
9	<b>Consulta:</b> os membros expressam livre e totalmente as suas opiniões, mas com moderação.	1	2	3	4	5
10	<b>Escuta:</b> os membros sentem que são escutados e os seus comentários influenciam a evolução do grupo.	1	2	3	4	5



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



11	<b>Autodisciplina:</b> os membros evitam ofender ou ser ofendidos.	1	2	3	4	5
12	<b>Desprendimento:</b> quando alguém expressa a sua opinião, esta torna-se propriedade do grupo; quando é expressa uma opinião contrária, esta é vista como uma contribuição para a exploração conjunta do assunto.	1	2	3	4	5
13	<b>Conflito:</b> quando há conflito, este é visto como um confronto de opiniões que ajudam a iluminar o assunto que está a ser discutido, e não como um confronto entre as pessoas que as expressam.	1	2	3	4	5
14	<b>Ordem:</b> alguém designado pelo grupo usa a sua responsabilidade para motivar todos a seguirem as decisões do grupo.	1	2	3	4	5

### III. Conflito

15	<b>Valorização da diversidade:</b> são criadas oportunidades para serem expressos pontos de vista diferentes.	1	2	3	4	5
16	<b>Benefício mútuo:</b> o ambiente de trabalho pode ser considerado justo e nele todos se sentem confortáveis.	1	2	3	4	5
17	<b>Sentimento de capacidade:</b> há confiança nas capacidades do grupo para superar positivamente os conflitos.	1	2	3	4	5
18	<b>Diálogo e reflexão:</b> todos têm consciência que, para um conflito ser proveitoso, é necessário desenvolver a capacidade de diálogo profundo.	1	2	3	4	5

### IV. Delegação de responsabilidades

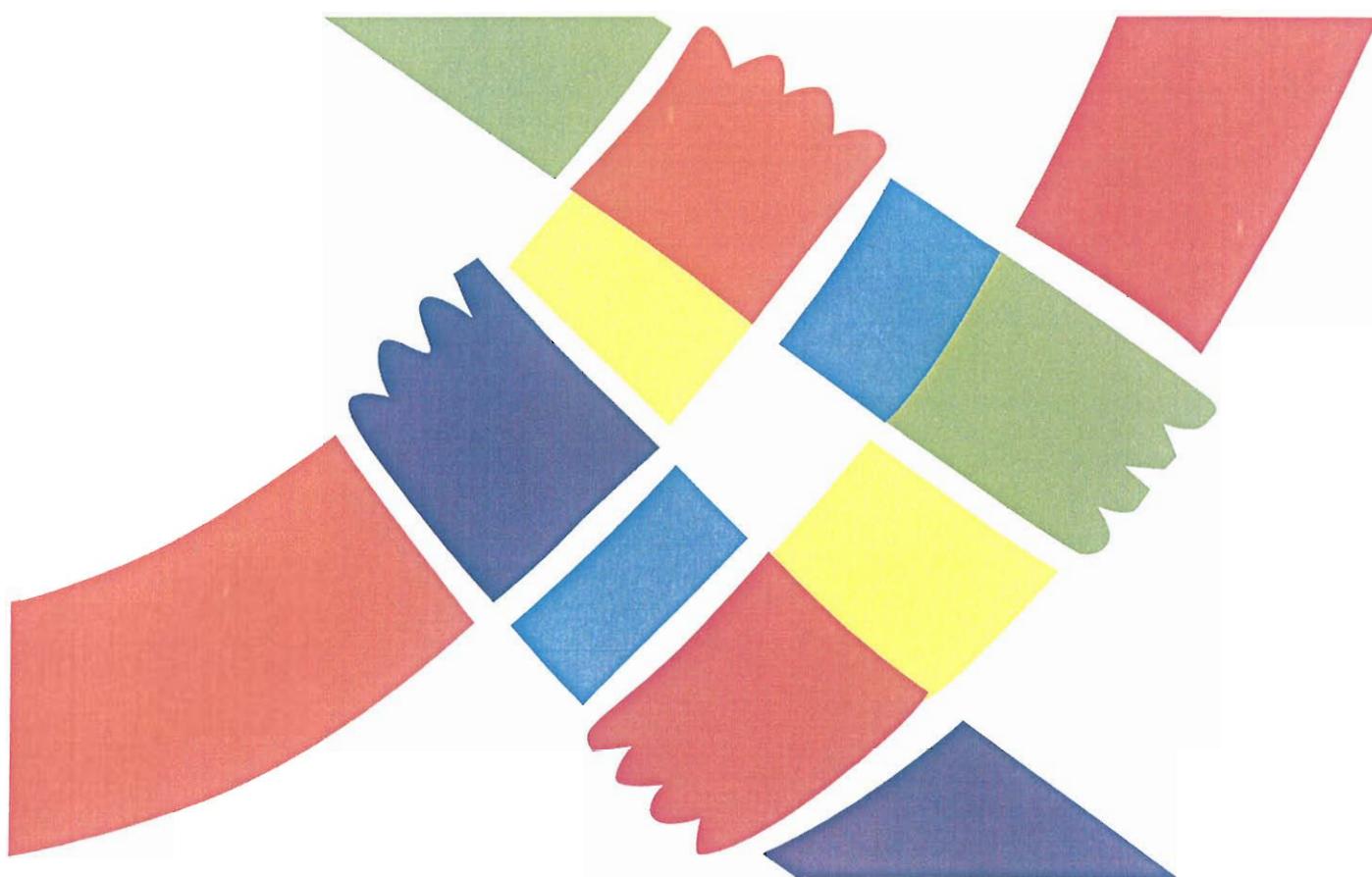
15	<b>Linhas directrizes claras:</b> todos sabem quando actuar livremente e quando devem seguir as orientações dados por outros.	1	2	3	4	5
16	<b>Definição clara de tarefas:</b> cada um dos membros sabe o que se espera dele nos trabalhos a realizar.	1	2	3	4	5
17	<b>Ajuda disponível:</b> todos têm facilidade de acesso aos apoios de que necessitam para a realização do seu trabalho.	1	2	3	4	5
18	<b>Liberdade, segurança e apoio:</b> é estimulada a iniciativa individual e o grupo apoia os esforços dos seus membros para que desempenhem bem as suas responsabilidades.	1	2	3	4	5

**Correcção:** Anote o somatório relativo a cada dimensão da escala e lance esses dados na tabela que se segue.

Dimensões	Total/Dimensão
1. <b>Tarefa</b> (5)	
2. <b>Processo</b> (9)	
3. <b>Conflito</b> (4)	
4. <b>Delegação de responsabilidades</b> (4)	
<b>Total/Global</b>	

**Interpretação:** Com o resultado do somatório de todas as respostas pode inferir o grau de eficácia da sua equipa em cada uma das dimensões desta escala e o seu grau de eficácia global, sendo que uma pontuação alta reflecte um alto grau de qualidade e vice-versa.

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 10**  
**Direitos e deveres**  
**do voluntário em meio**  
**prisional**



### **Direitos e deveres do voluntário**

O voluntariado está associado a regras claras e é regido por legislação específica (DR 254/98). O voluntário não tem contrato de trabalho nem recebe contrapartidas financeiras pelas actividades que desenvolve. Por outro lado, pode receber reconhecimento, formação, oportunidade de experiência profissional ou treino de competências por parte da entidade receptora, o que constitui um benefício não monetário.

O EP deve procurar que o voluntário respeite o seu plano de trabalho, sem exigir horas mínimas de trabalho ou horários fixos. O voluntário não deve efectuar tarefas que substituam um funcionário, uma vez que é livre de interromper a sua colaboração quando entender (NOMS, 2005).

Os **direitos** do Voluntário são os seguintes (art. 7.º da Lei n.º 71/98):

- A. Ter acesso a programas de formação inicial e contínua, com vista o aperfeiçoamento do seu trabalho voluntário;
- B. Dispor de um cartão de identificação de Voluntário;
- C. Enquadrar-se no regime do seguro social voluntário, caso não esteja abrangido por um regime obrigatório de segurança social;
- D. Exercer o trabalho voluntário em condições de higiene e segurança;
- E. Faltar justificadamente, se empregado, quando convocado pela entidade promotora, em caso de missões urgentes, situações de emergência, calamidade pública ou equiparadas;
- F. Receber as indemnizações, subsídios e pensões, bem como outras regalias previstas na lei, em caso de acidente ou doença contraída no exercício do trabalho voluntário;
- G. Estabelecer com a entidade promotora um programa de voluntariado que regule as suas relações mútuas e o conteúdo, natureza e duração do trabalho voluntário que vai realizar;
- H. Ser ouvido na preparação das decisões da entidade promotora que afectem o desenvolvimento do seu trabalho voluntário;
- I. Beneficiar de um regime especial de utilização de transportes públicos;
- J. Ser reembolsado das importâncias despendidas no exercício de uma actividade programada pela entidade promotora, desde que inadiáveis e devidamente justificadas, dentro dos limites estabelecidos;



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA  
DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



K. As faltas justificadas previstas na alínea E) contam como tempo de serviço efectivo e não podem implicar perda de direitos e regalias;

L. A qualidade de Voluntário é compatível com a de associado, de membro dos corpos sociais e de beneficiário da entidade promotora onde exerce voluntariado.

Os **deveres** do Voluntário são os seguintes (art. 8.º da Lei n.º 71/98):

- A. Respeitar os princípios deontológicos por que se rege a actividade que realiza;
- B. Observar as normas que regulam o funcionamento da entidade promotora e dos respectivos programas ou projectos;
- C. Actuar de forma diligente, isenta e solidária;
- D. Participar nos programas de formação destinados aos voluntários;
- E. Zelar pela boa utilização dos recursos e dos bens, equipamentos e utensílios postos ao seu dispor;
- F. Colaborar com os profissionais da entidade promotora, respeitando as suas opções e seguindo as suas orientações técnicas;
- G. Não assumir o papel de representante da entidade promotora sem o conhecimento e prévia autorização desta;
- H. Garantir a regularidade do exercício do trabalho voluntário de acordo com o programa acordado com a entidade promotora;
- I. Utilizar devidamente a identificação como voluntário no exercício da sua actividade de voluntariado.

No EP, os deveres do voluntário para com o recluso são os seguintes:

- Respeitar a vida privada e a dignidade da pessoa;
- Respeitar as convicções ideológicas, religiosas e culturais;
- Guardar sigilo sobre assuntos confidenciais;
- Usar de bom senso na resolução de assuntos imprevistos, informando os respectivos responsáveis;
- Actuar de forma gratuita e desinteressada, sem esperar contrapartidas;



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



- Contribuir para o desenvolvimento pessoal e integral do destinatário;
- Garantir a regularidade do exercício do trabalho voluntário.

No âmbito da colaboração com a **organização receptora**, o voluntário tem os seguintes deveres:

- Respeitar os princípios e normas inerentes à actividade em função dos domínios em que se insere;
- Conhecer e respeitar os estatutos e o funcionamento da organização, bem como as normas dos respectivos programas e projectos;
- Actuar de forma diligente, isenta e solidária;
- Zelar pela boa utilização dos bens e meios postos ao seu dispor;
- Participar em programas de formação para um melhor desempenho do seu trabalho;
- Minimizar conflitos no exercício do trabalho voluntário;
- Garantir a regularidade do exercício do seu trabalho;
- Não assumir o papel de representante da organização sem seu conhecimento ou prévia autorização;
- Utilizar devidamente a identificação como voluntário no exercício da sua actividade;
- Observar os princípios e normas inerentes à actividade em função dos domínios em que se insere;
- Informar a organização promotora com a maior brevidade possível sempre que pretenda interromper ou cessar o trabalho voluntário.

No que diz respeito à relação com os **funcionários** da organização receptora, o voluntário tem os seguintes deveres:

- Colaborar com os profissionais, potenciando a sua actuação no âmbito de partilha de informação e em função das orientações técnicas inerentes ao respectivo domínio de actividade;
- Contribuir para o estabelecimento de uma relação fundada no respeito pelo trabalho que a cada um compete desenvolver.



Na relação com os **outros voluntários** deve:

- Respeitar a sua dignidade e liberdade, reconhecendo-os como pares e valorizando o seu trabalho;
- Fomentar o trabalho de equipa, contribuindo para uma boa comunicação e um clima de trabalho e convivência agradável;
- Facilitar a integração, formação e participação de todos os voluntários.

Para com a **sociedade**, deve respeitar os seguintes aspectos:

- Fomentar uma cultura de solidariedade;
- Difundir o voluntariado;
- Conhecer a realidade socio-cultural da comunidade onde desenvolve a sua actividade de voluntário;
- Respeitar a missão da entidade promotora em que se integra;
- Transmitir, com a sua actuação, os valores e os ideais do trabalho voluntário.

**Actuar como voluntário** é ter como ideal fazer o bem, o que assenta numa relação de solidariedade traduzida em:

- Liberdade, igualdade e pluralismo no exercício de uma cidadania activa;
- Responsabilidade pelas actividades que desenvolve com os destinatários;
- Participação nas actividades a desenvolver pela organização promotora na aplicação do programa de Voluntariado;
- Gratuidade no exercício da actividade, mas sem ser onerado com as despesas dela decorrentes;
- Complementaridade com a actividade dos profissionais, sem os substituir;
- Convergência e harmonização com os interesses dos destinatários da acção e com a cultura e valores das organizações promotoras.

Existem alguns aspectos a ter em conta relativamente à actividade do voluntário, especialmente relativamente a algumas **coisas que não pode fazer**:



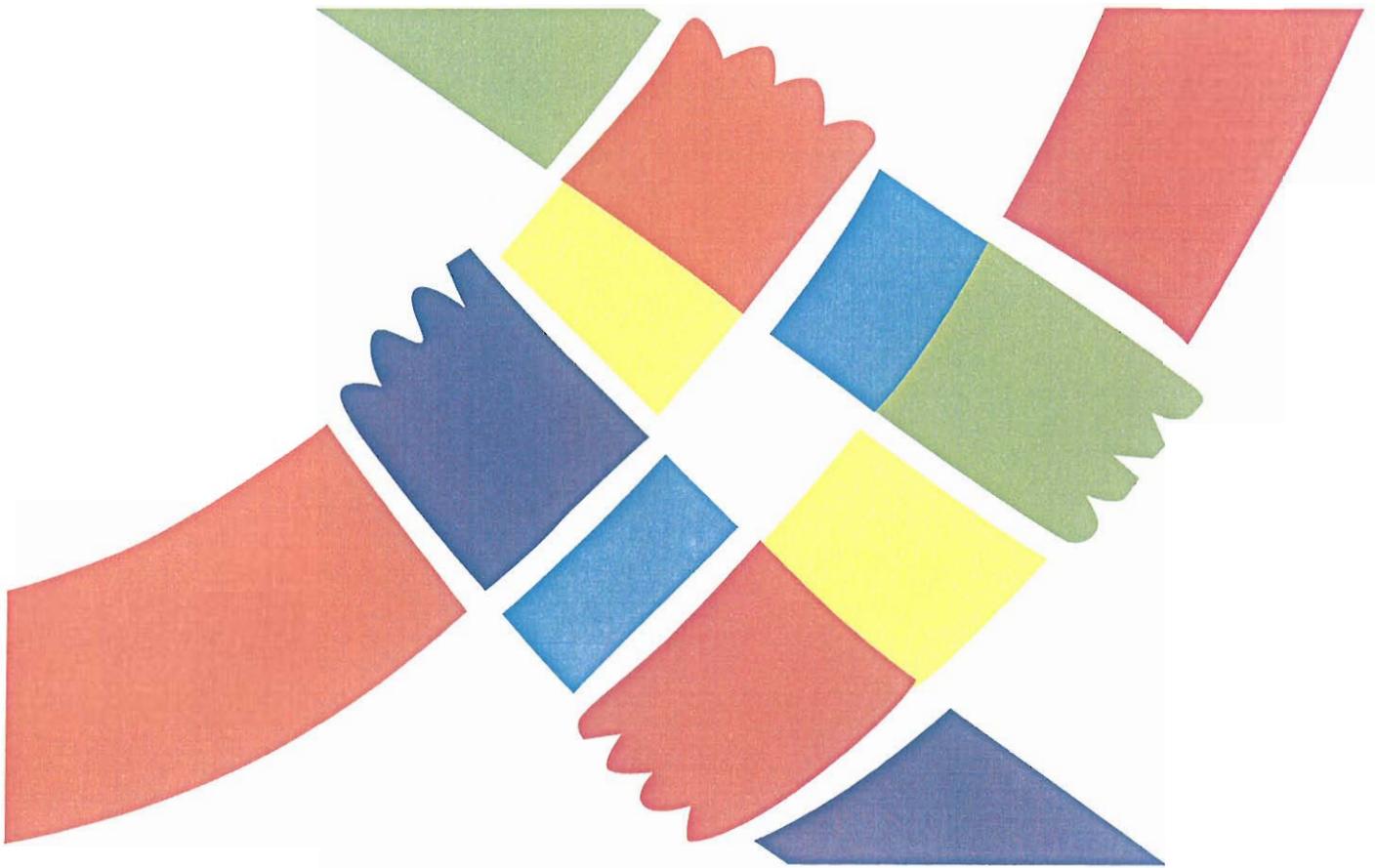
- Ocupar postos de trabalho (n.º 5 do art.º 6.º da lei n.º 71/98, de 3 de Novembro);
- Estar em situação de subordinação hierárquica (n.º 2 do art.º 3º da Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, conjugado com a alínea f) do art.º 8.º da mesma Lei);
- Actuar à margem das orientações da entidade em causa.

Por outro lado, o voluntário **deve**:

- Desenvolver actividades que resultarem das propostas vindas de três entidades: os responsáveis do EP, os reclusos e as organizações representativas dos voluntários (ou eles próprios quando não se encontrem integrados em organizações);
- Realizar actividades que complementem as actividades dos funcionários remunerados – princípio da complementaridade (n.º 5 do art.º 6.º da mesma Lei);
- Cooperar com o EP – princípio da cooperação (n.º 4.º do mesmo art.º, conjugado com a alínea f) do art.º 8.º da Lei já referida);
- Harmonizar a sua acção “ com a cultura e objectivos institucionais(...)” do EP – princípio da convergência (n.º 8 do art.º 5.º da Lei já citada).

Todas estas regras gerais devem ser apresentadas durante a formação inicial aos voluntários. O formador deve verificar antecipadamente se os voluntários já receberam esta formação de base na entidade promotora. Neste caso, este módulo de formação deve ser suprimido. A fase seguinte da formação aborda aspectos específicos sobre a intervenção do voluntário num EP.

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 11**  
**Bancos de voluntariado**



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Contactos de bancos locais de voluntariado

<b>Banco de Voluntariado de Aveiro</b>	Câmara Municipal e projecto RIA	Outubro 2007	<b>Dra. Letícia Martins</b> Projecto RIA – Rede de Intervenção de Aveiro Rua Eng <sup>o</sup> Robert Zipprich, 47-R/c Esq. – Azura – 3800-752 Aveiro Tel. 234 932 660 / Fax. 234 932 669 <a href="mailto:voluntariado@projectoriaveiro.org">voluntariado@projectoriaveiro.org</a> site: <a href="http://www.projectoriaveiro.org">www.projectoriaveiro.org</a>
<b>Banco de Voluntariado de Anadia</b>	Câmara Municipal	Em fase de implementação	
<b>Banco de Voluntariado de Oliveira Azeméis</b>	Câmara Municipal	Dezembro 2005	<b>Dra Dora Brandão</b> Av. Dr. Albino dos Reis, Edifício Vista Alegre – 3720 – 241 Oliveira de Azeméis Tel: 256 682 846 / Fax: 256 668 761 <a href="mailto:projectoversus@clix.pt">projectoversus@clix.pt</a>
<b>Banco de Voluntariado de Oliveira do Bairro</b>	Câmara Municipal	Dezembro 2006	<b>Dra Ana Margarida Bastos</b> Praça do Município, 3770-851 Oliveira do Bairro Tel: 234 732 100 / Fax: 234 732 112 <a href="mailto:redesocial@cm-ob.pt">redesocial@cm-ob.pt</a>
<b>Banco de Voluntariado de Ovar</b>	Câmara Municipal	Em fase de implementação	
<b>Banco de Voluntariado de Santa Maria da Feira</b>	Câmara Municipal	Junho 2005	<b>Dra Isabel Dias</b> Praça da República -4720 – 909 Santa Maria da Feira Tel: 256 370 800 / Fax: 256 370 878 <a href="mailto:redesocial@cm-feira.pt">redesocial@cm-feira.pt</a>
<b>Banco de Voluntariado de Sever do Vouga</b>	Liga dos Amigos do Centro de Saúde de Sever do Vouga e Câmara Municipal	Em fase de implementação 2007	



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



## BEJA

<b>Banco de Voluntariado de Beja</b>	Caritas Diocesana de Beja	Outubro 2006	<b>Dra. Ana Soeiro</b> Rua Afonso Lopes Vieira, nº 13 7800-273 Beja Tel: 284 324 500 / Fax: 284 324 527 caritas@diocese-beja.pt
--------------------------------------	---------------------------	--------------	---

## BRAGA

<b>Banco de Voluntariado de Barcelos</b>	Câmara Municipal	Em fase de implementação	
<b>Banco de Voluntariado de Braga</b>	Câmara Municipal	Outubro de 2006	<b>Dra Paula Caramelo</b> Praça Conde de Agrolongo 4704-514 Braga Tel: 253 203 150 / Fax: 253 613 387 accso.social@cmbraga.com.pt
<b>Banco de Voluntariado de Paredes de Coura</b>		Em fase de implementação 2007	
<b>Banco de Voluntariado de Póvoa do Lanhoso</b>	Câmara Municipal	Outubro de 2006	<b>Dr. Frederico Amaro</b> Av. da República 4830-513 Póvoa do Lanhoso Tel: 253 269 770 / Fax: 253 639 709 geral@cm-povoadolanhoso.pt

## CASTELO BRANCO

<b>Banco de Voluntariado de Idanha-a-Nova</b>	Câmara Municipal	Abril de 2004	<b>Dra Ana Pires Marques</b> Largo Sra do Rosário 6060 – 163 Idanha-a-Nova Tel: 277 201 100 / Fax: 277 201 101 gab_social_cmin@hotmail.com
<b>Banco de Voluntariado de</b>	Câmara Municipal	Julho de 2005	<b>Dra. Lurdes Nogueira</b> Largo Dr. Pedro da Fonseca 6150 – 518 Proença-a-Nova



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



<b>Proença-a-Nova</b>			Tel: 274 670 000 / Fax: 274 672 697 <a href="mailto:re-vivernopinhal@iol.pt">re-vivernopinhal@iol.pt</a>
-----------------------	--	--	---

## COIMBRA

<b>Banco Voluntariado Arganil</b>	de	Câmara Municipal	Dezembro 2005	<b>Dra Ana Maria Afonso</b> Praça Simões Dias – Apartado 10 3304 – 954 Arganil Tel: 235 200 177 / Fax: 235 200 164 <a href="mailto:gascma@sapo.pt">gascma@sapo.pt</a>
<b>Banco Voluntariado Cantanhede</b>	de de	Câmara Municipal	Setembro de 2006	<b>Dra Carolina Pessoa</b> Praça Marquês de Marialva – 3060 – 133 Cantanhede Tel: 231 410 123 / Fax: 231 410 199 <a href="mailto:geral@cm-cantanhede.pt">geral@cm-cantanhede.pt</a>
<b>Banco Voluntariado Coimbra</b>	de de	Câmara Municipal	2004	<b>Dra Elsa Branquinho</b> Praça 8 de Maio.- 3000 – 300 Coimbra Tel: 239 828 220 / Fax: 239 820 114 <a href="mailto:geral@cm-coimbra.pt">geral@cm-coimbra.pt</a>
<b>Banco Voluntariado Figueira da Foz</b>	de da	Câmara Municipal	2003	<b>Dr. Alexandre Nunes</b> Av. Saraiva de Carvalho – 3084 – 501 Figueira da Foz Tel: 233 403 300 / Fax: 233 403 316 <a href="mailto:bolsa.voluntariado@cm-fiqfoz.pt">bolsa.voluntariado@cm-fiqfoz.pt</a>
<b>Banco Voluntariado Lousã</b>	de da	Câmara Municipal	Abril de 2004	<b>Dra Ana Reis</b> Rua Dr. João Santos – 3200 – 953 Lousã Tel: 239 990 370 / Fax: 239 990 379 <a href="mailto:educação@cm-lousa.pt">educação@cm-lousa.pt</a>

## ÉVORA

<b>Banco Voluntariado</b>	de de	Fundação Eugénio de	Novembro de	<b>Dra.Tania Silva</b> Pátio de S. Miguel, Apartado 2001 7001-901 Évora Tel: 266 748 344 / Fax: 266 748 320
---------------------------	-------	---------------------	-------------	---



Évora	Almeida	2005	<a href="mailto:bancodevoluntariado@fea-evora.com.pt">bancodevoluntariado@fea-evora.com.pt</a> <a href="http://www.fea-evora.com.pt/banco-voluntariado">www.fea-evora.com.pt/banco-voluntariado</a>
-------	---------	------	--

## FARO

Banco Voluntariado de Loulé	Câmara Municipal	Em fase de implementação	
Banco Voluntariado de Tavira	Câmara Municipal	Dezembro de 2004	<b>Dra. Sara Mansinho</b> Praça da República 8800-951 Tavira Tel: 281 320 589 / Fax: 281 322 888 <a href="mailto:tcustodio@cm-tavira.pt">tcustodio@cm-tavira.pt</a>
Banco Voluntariado de Vila Real de Santo António	Câmara Municipal	Em fase de implementação	

## LISBOA

Banco Voluntariado da CML	Câmara Municipal	Em fase de implementação	Rua Projectada à Sousa Lopes, loja 10 – A. Esta instituição propõe-se desenvolver todo o tipo de acções de voluntariado, de apoio a crianças, idosos, deficientes, doentes, acamados, etc. numa grande área de Lisboa. Todos os que dispõem de algum tempo livre e vocação para se dedicarem a este tipo de acções de serviço ao próximo, e com idades superiores aos 55 anos, são bem-vindos.
---------------------------	------------------	--------------------------	--



## GUARDA

<b>Banco de Voluntariado de Figueira de Castelo Rodrigo</b>	Câmara Municipal	Em fase de implementação 2007	
<b>Banco de Voluntariado de Manteigas</b>	Câmara Municipal e Associação "Manteigas Solidária"	15 de Janeiro de 2007	<b>Dr. João Pedro Silva</b> Rua Correia Taganho, nº54 – 1º andar 6260-126 Manteigas Tel. e Fax.: 275 981 027
<b>Banco de Voluntariado de Sabugal</b>	Câmara Municipal	Em fase de implementação 2007	

## LEIRIA

<b>Banco de Voluntariado de Caldas da Rainha</b>	Câmara Municipal	Janeiro de 2006	<b>Dra. Clara Ribeiro</b> Praça 25 de Abril, 2500-110 Caldas da Rainha Tel: 262 839 700/ Fax: 262 839 726 <a href="mailto:acçaosocial@cm-caldas-rainha.pt">acçaosocial@cm-caldas-rainha.pt</a>
<b>Banco de Voluntariado de Leiria</b>	Câmara Municipal	13 de Dezembro de 2007	<b>Dra. Cristina Pires</b> Largo Salgueiro Maia, Edifº Maringá-torre 2, 2º andar – 2410-221 Leiria Tel. 244 819 949/ Fax. 244 838 658 <a href="mailto:blvl@cm-leiria.pt">blvl@cm-leiria.pt</a>
<b>Banco de Voluntariado de Óbidos</b>	Câmara Municipal	7 de Dezembro de 2006	<b>Dra. Lara Dias</b> Largo de S. Pedro 2510-086 Óbidos Tel. 262 955 500/ Fax. 262 955 501 <a href="mailto:des.social@cm-obidos.pt">des.social@cm-obidos.pt</a>
<b>Banco de Voluntariado de Peniche</b>	Câmara Municipal	Em fase de implementação	

## LISBOA



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



<b>Banco de Voluntariado Cadaval</b>	Câmara Municipal	26 de Janeiro de 2007	<b>Dra. Carla Serrenho Silva</b> Gabinete da Rede Social do Cadaval Pátio do Município – 3º Piso 2550-118 Cadaval Tel: 262 696 540 / Fax: 262 695 064 <a href="mailto:redesocial@cm-cadaval.pt">rede.social@cm-cadaval.pt</a>
<b>Banco de Voluntariado Cascais</b>	Câmara Municipal	2002	<b>Dra. Esmeralda Ferreira</b> Praça 5º de Outubro 2754-501 Cascais Tel: 214 825 000 / Fax: 214 837 714 <a href="http://www.cm-cascais.pt">www.cm-cascais.pt</a>

**LISBOA (cont.)**

<b>Banco de Voluntariado Linda-A-Velha</b>	Junta de Freguesia	5 de Dezembro 2005	<b>Dra. Teresa Maia</b> Largo do Mercado Loja 9 2795-141 Linda-A-Velha Tel: 21 414 18 95/Fax: 21 414 43 04 <a href="mailto:banco@voluntariado-lav.org">banco@voluntariado-lav.org</a>
<b>Banco de Voluntariado Lisboa</b>	Câmara Municipal	18 de Dezembro de 2003	<b>Dra. Cora Ferreira Silva</b> Rua Projectada À Rua Sousa Lopes, 10 A – 1600-207 Lisboa Tel: 21 793 17 59/Fax: 21 793 17 61 <a href="mailto:Banco.voluntariado@cm-lisboa.pt">Banco.voluntariado@cm-lisboa.pt</a>
<b>Banco Local de Voluntariado Loures</b>	Câmara Municipal	Em Fase de Implementação 2007	
<b>Banco de Voluntariado Lourinhã</b>	Câmara Municipal	Abril 2006	<b>Dra. Carla Henriques</b> <b>Dra. Mafalda Teixeira</b> Praça José Máximo da Costa 2534-500 Lourinhã Telefone/Fax: 261 410 169
<b>Banco de Voluntariado Odivelas</b>	Câmara Municipal	14 de Dezembro de 2004	<b>Dra. Isabel Espada</b> Rua Laura Alves, 5-1º 2675-608 Odivelas Tel: 219 344 660 /Fax: 219 344 669 <a href="mailto:redesocial@cm-odivelas.pt">rede.social@cm-odivelas.pt</a>
<b>Bolsa de Voluntariado Oeiras</b>	Câmara Municipal	2001	<b>Dra. Isabel Martins</b> Largo Marques de Pombal 2780-288 Oeiras Tel: 214 408 573/ Fax: 214 408 568 <a href="mailto:das@cm-oeiras.pt">das@cm-oeiras.pt</a>



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



			<a href="http://www.cm-oeiras.pt">www.cm-oeiras.pt</a>
<b>Banco de Voluntariado de Sintra</b>	Câmara Municipal	13 de Janeiro de 2006	<b>Dra. Catarina Beja</b> Rua Dr. Álvaro de Vasconcelos, It 2-1º Portela de Sintra - 2710-420 Sintra Tel: 21 923 60 20/ Fax 21 923 60 38 <a href="mailto:blvoluntariado@cm-sintra.pt">blvoluntariado@cm-sintra.pt</a>
<b>Banco de Voluntariado de Torres Vedras</b>	Câmara Municipal	19 de Janeiro 2006	<b>Dra. Nélia Feliciano</b> Av. 5º de Outubro 2560-270 Torres Vedras Tel: 261 310 400/ Fax: 261 320 720 <a href="mailto:neliafeliciano@cm-tvedras.pt">neliafeliciano@cm-tvedras.pt</a>
<b>Banco Local de Voluntariado de Vila Franca de Xira</b>		Em Fase de Implementação	



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



## PORTALEGRE

<b>Banco de Voluntariado de Castelo de Vide</b>	Santa Casa da Misericórdia de Castelo de Vide	26 de Outubro de 2005	<b>Dra. Sandra Maria Mimoso Correia</b> Rua de Santo Amaro, 23-25 7320-177 Castelo de Vide Telefone: 245 908 175
<b>Banco de Voluntariado de Nisa</b>	Câmara Municipal	Outubro de 2004	<b>Dra. Maria Manuela Gonçalves</b> Praça do Município – 6050-358 Nisa Tel: 245 410 000/ Fax: 245 412 799 <a href="mailto:bancovoluntariado_nisa@hotmail.com">bancovoluntariado_nisa@hotmail.com</a> <a href="http://www.excelênciasolidariedade.org">www.excelênciasolidariedade.org</a>
<b>Banco de Voluntariado de Portalegre</b>	Caritas Diocesana de Portalegre e Castelo Branco	Dezembro de 2006	<b>Dra. Susana Miguéns</b> Rua 15 de Maio, nº11 7300-206 Portalegre Telefone: 245 337 337 <a href="mailto:caritas.ptq@iol.pt">caritas.ptq@iol.pt</a>

## PORTO

<b>Banco de Voluntariado de Esposende</b>	Câmara Municipal	Em fase de implementação	
<b>Banco de Voluntariado de Gondomar</b>	Câmara Municipal	Em fase de implementação	
<b>Banco de Voluntariado de Lousada</b>	Câmara Municipal	2006	<b>Dra. Lucília Rebelo</b> Praça Dr. Francisco Sá Carneiro – 4624-909 Lousada Tel: 255 820 500 / Fax: 255 820 014 <a href="mailto:cm.lousada@cm-lousada.pt">cm.lousada@cm-lousada.pt</a>
<b>Banco de Voluntariado de Matosinhos</b>	Câmara Municipal	Abril 2007	<b>Dra. Maria José Rodrigues</b> Casa da Juventude Av. D. Afonso Henriques, 487 4450-014 Matosinhos Telef. 229 398 090/ Fax-229 398 099 <a href="mailto:info@casajuventude.com">info@casajuventude.com</a>
<b>Banco de Voluntariado de Paços de Ferreira</b>	Câmara Municipal	Julho de 2006	<b>Dra. Carmen Barbosa</b> Praça da República, 46 4590-527 Paços de Ferreira Tel: 255 860 700 / Fax:255 860 728 <a href="mailto:geral@cm-pacosdeferreira.pt">geral@cm-pacosdeferreira.pt</a>
<b>Banco de</b>	Câmara Municipal	5 de Dezembro	<b>Dra. Isabel Rocha</b> Praceta da Alegria, 4560-455 Penafiel



<b>Voluntariado de Penafiel</b>	Gabinete de Inclusão Social	de 2007	Tel. 255 214 470/ Fax. 255 214 473 inclusaosocial@cm-penafiel.pt
<b>Banco Voluntariado de Santo Tirso</b>	Santa Casa da Misericórdia de Santo Tirso	2005	<b>Dra Sara Almeida e Sousa</b> Rua da Misericórdia, 171 – Aparº 76 4874 – 909 Santo Tirso Telef: 252 808 260/ Fax: 252 808 269 est.proj@misericordia-santotirso.org www.misericordia-santotirso.org

### PORTO (Cont.)

<b>Banco Voluntariado Trofa</b>	Câmara Municipal	18 de Janeiro de 2007	<b>Dra. Isabel Veiga</b> Rua das Indústrias, 393 – Apartado 65 4786-909 Trofa Telef:252 403 692/ Fax: 252 403 699 geral@mun-trofa.pt
<b>Banco Voluntariado Valongo</b>	Câmara Municipal	Junho 2007	<b>Dra. Elisabete Peixoto</b> Av. 5 de Outubro 4440 – 503 Valongo Tel: 224 219 210 / Fax: 224 219 218 previdencia@cmvalongo.net
<b>Banco Voluntariado Vila Nova de Gaia</b>	Câmara Municipal	2004	<b>Dra Olga Damas</b> Rua Álvares Cabral 4400 – 017 Vila Nova de Gaia Telef: 223 742 915/ Fax: 223 742 917 asocial-saude@cm-gaia.pt

### SANTARÉM

<b>Banco Voluntariado Entroncamento</b>	Associação Voluntariado Social do Entroncamento e Câmara Municipal	25 de Outubro 2006	<b>Dra. Maria Regina Trindade</b> Apartº 33 – 2334-909 Entroncamento Tel: 249 104 898 / Fax: 249 728 338 Telemóvel: 933 150 002 blv.entroncamento@gmail.com
<b>Banco Voluntariado Mação</b>	Câmara Municipal	Em fase de implementação 2007	
<b>Banco Voluntariado Santarém</b>	Câmara Municipal	20 de Dezembro de 2007	<b>Dra. Leónia Alexandra Santos</b> Av. 5 de Outubro, nº1 – 2005-102 Santarém Tel. 243 304 400/ Fax. 243 304 401/2



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



			<a href="mailto:blvoluntariado@cm-santarem.pt">blvoluntariado@cm-santarem.pt</a>
<b>Banco de Voluntariado Tomar</b>	<b>de de</b> Câmara Municipal	2006	<b>Dra. Rosário Simões</b> Divisão de Educação Rua Infantaria 15, nº 108 – 2º 2300-550 Tomar Telef: 249 329 870/ Fax: 249 32 9 807 <a href="mailto:educacao@cm-tomar.pt">educacao@cm-tomar.pt</a>
<b>Banco de Voluntariado Torres Novas</b>	<b>de de</b> Câmara Municipal de Torres Novas – Conselho Local de Acção Social (Rede Social)	Janeiro de 2006	<b>Dra. Ana Catarina Pereira</b> Rua José Abreu Lopes – Loja C Esqº 2350-678 Torres Novas Telef: 249 810 790/ Fax: 249 810 799 <a href="mailto:redesocial@cm-torresnovas.pt">redesocial@cm-torresnovas.pt</a>



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



## SETÚBAL

<b>Agência de Voluntariado Barreiro</b>	Conselho local de Acção Social do Barreiro (Rede Social) e Câmara Municipal	25 de Maio de 2004	<b>Dr. Armando Gomes</b> Rua Miguel Bombarda 2830-355 Barreiro Tel: 21 206 82 55/ Fax: 21 206 82 22 <a href="mailto:div.ass.social@iol.pt">div.ass.social@iol.pt</a> <a href="http://www.cm-barreiro.pt">www.cm-barreiro.pt</a>
<b>Banco de Voluntariado Montijo</b>	Câmara Municipal	Abril de 2007	<b>Dra. Gabriela Guerreiro</b> Rua Dr. Manuel Neves Nunes de Almeida – 2870-352 Montijo Tel. 21 232 78 55/ Fax. 21 232 78 59 <a href="mailto:gabrielaquerreiro.mail@clix.pt">gabrielaquerreiro.mail@clix.pt</a>

## VIANA DO CASTELO

<b>Banco de Voluntariado Paredes de Coura</b>	Câmara Municipal	Em fase de implementação	
<b>Banco de Voluntariado Ponte da Barca</b>	Câmara Municipal	2003	<b>Dra Cristina Fonseca</b> Rua Conselheiro Rocha – 4980 – 626 Ponte da Barca Tel:258 480 180 / Fax: 258 455 976 <a href="mailto:voluntariado@cm-pontedabarca.pt">voluntariado@cm-pontedabarca.pt</a>
<b>Banco de Voluntariado Viana do Castelo</b>	Câmara Municipal	implementado 2006	<b>Dra. Andreia Silva</b> Av. Rocha Páris – Edifício Vila Rosa, 103 – 4900-494 Viana do Castelo Tel: 258 806 260 / Fax: 258 806 269 <a href="mailto:cidadesaudavel@mail.cm-viana-castelo.pt">cidadesaudavel@mail.cm-viana-castelo.pt</a>

## UISEU

<b>Banco de Voluntariado Carregal do Sal</b>	Câmara Municipal	Em fase de implementação	
<b>Banco de Voluntariado Castro Daire</b>	Câmara Municipal	Em fase de implementação	
<b>Banco de Voluntariado Cinfães</b>	Câmara Municipal	11 de Janeiro de 2008	<b>Dra. Vera Cardoso</b> Largo dos Paços do Concelho – 4690-030 Cinfães Tel. 255 560 560/ Fax. 255 560 569



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



				verafonseca@portugalmail.pt
<b>Banco de Voluntariado Mangualde</b>	de de	Câmara Municipal	Em fase de implementação	
<b>Banco de Voluntariado Moimenta Beira</b>	de de da	Câmara Municipal	Em fase de implementação	

### VISEU (cont.)

<b>Banco de Voluntariado de S. João da Pesqueira</b>	de de	Câmara Municipal	Em fase de implementação	
--	-------	------------------	--------------------------	--

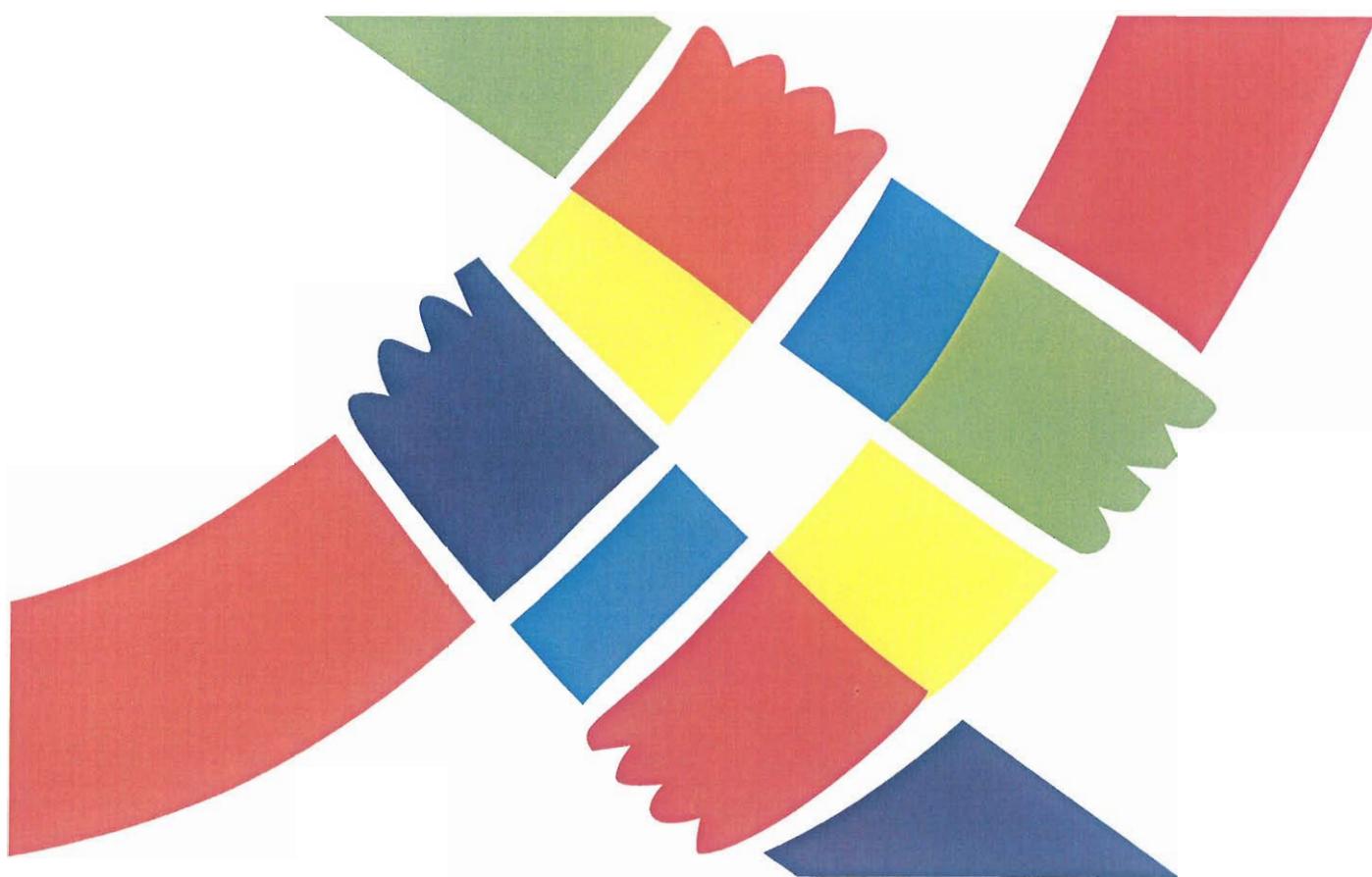
### Vila Real

<b>Banco de Voluntariado Mesão Frio</b>	de de	Santa Casa da Misericórdia	Em fase de implementação 2007	
---	-------	----------------------------	-------------------------------	--

### MADEIRA

<b>Casa do Voluntário Madeira</b>	do da	Casa do Voluntário	2002	<b>Prof. Doutor Pedro Pereira Telhado</b> Rua de São Francisco, nº3 – 3º F 9000-050 Funchal Tel: 291 281 938 <a href="mailto:casa.voluntario@sapo.pt">casa.voluntario@sapo.pt</a> <a href="http://casadovoluntario.no.sapo.pt">http://casadovoluntario.no.sapo.pt</a>
-----------------------------------	-------	--------------------	------	--

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 12**  
**Questionário de avaliação  
da formação**



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



## AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO

**Acção de Formação:**

**Data:**

**Duração:**

**Local: CEFP**

Este questionário tem como finalidade avaliar a qualidade da acção de formação em que acaba de participar. Agradecemos que preencha o questionário, registando a sua opinião.

Em alguns indicadores propõe-se a utilização de uma escala crescente de 1 (-) a 5 (+).

### 1. Objectivos

1 2 3 4 5

1.1 Os objectivos do curso foram atingidos

--	--	--	--	--

### 2. Temática - Classifique os temas tratados quanto aos seguintes aspectos:

1 2 3 4 5

2.1 Interesse pessoal do formando

--	--	--	--	--

2.2 Actualidade

--	--	--	--	--

2.3 Pertinência para o exercício da função

--	--	--	--	--

### 3. Formador(es)

Formador(es):	Revela domínio das matérias					Expõe com clareza					Utiliza métodos pedagógicos adequados					Demonstra entusiasmo pelas matérias					Encoraja os formandos a expor as suas ideias					Desenvolve atmosfera de respeito mútuo									
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					

### 4. Aspectos Organizativos e Logísticos

1 2 3 4 5

4.1 Recepção e apoio

--	--	--	--	--

4.2 Serviço de restauração

--	--	--	--	--

4.3 Serviço de bar

--	--	--	--	--

4.4 Equipamento e suportes pedagógicos

--	--	--	--	--

4.5 Qualidade da sala de formação

--	--	--	--	--

4.6 Horário

--	--	--	--	--

### 5. Nível de participação/motivação dos formandos

1 2 3 4 5

--	--	--	--	--



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



6. Considera que vai poder aplicar os conhecimentos adquiridos no seu trabalho como voluntário?

Sim

Não Porquê? \_\_\_\_\_

---

---

7. Gostaria de ver abordados outros temas nesta acção de formação?

Não

Sim Quais? \_\_\_\_\_

---

---

8. Que outras acções de formação sugere para o futuro? \_\_\_\_\_

---

---

9. Comentários e sugestões \_\_\_\_\_

---

---

---

---

Para permitir uma mais correcta interpretação das opiniões recolhidas, agradecemos que preencha os campos que se seguem:

**10. Idade**

18-24

45-49

25-29

50-54

30-34

55-59

35-39

60-64

40-44

65-70

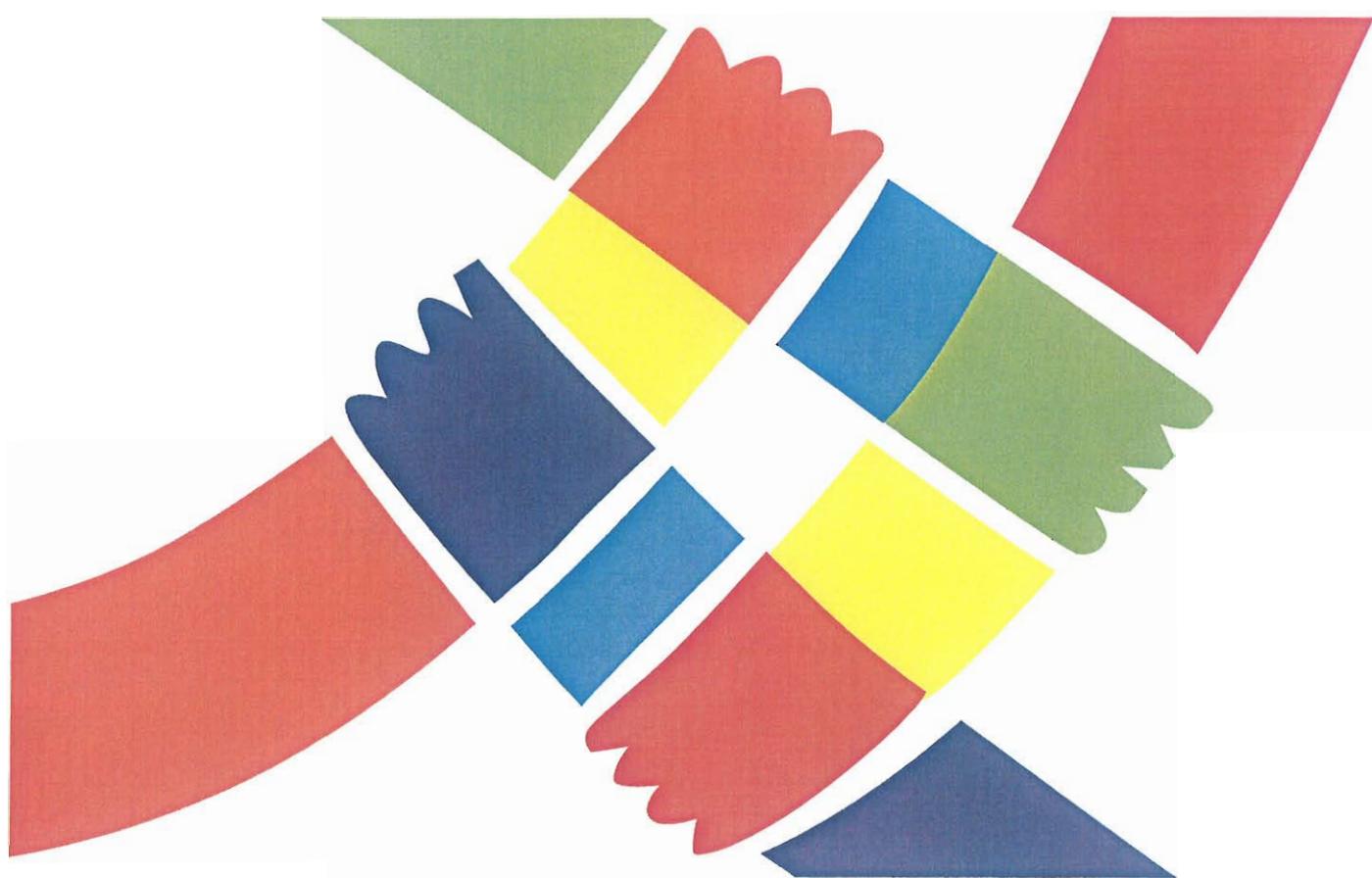
**11. Sexo**

Feminino

Masculino

Muito obrigado pela colaboração

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 13**  
**Acordo**

## Programa de Voluntariado

No âmbito da Actividade do Voluntariado na Justiça e do Programa de Trabalho Voluntário nas Prisões, entre a Direcção Geral dos Serviços Prisionais - Estabelecimento Prisional de ....., representado pelo seu Director, a ..... (Entidade Promotora) representada por ..... e o/a Voluntário/a F....., com o Cartão de Voluntário nº ..... e o BI nº....., válido até.../.. /-----, é celebrado o presente Acordo, nos termos e cláusulas seguintes:

### PRIMEIRA

(Objecto)

O presente Acordo tem por objecto regular as relações entre as Entidades signatárias e o Voluntário, bem como definir a natureza, o âmbito e duração do trabalho voluntário a desenvolver no Estabelecimento Prisional de. . . . .

### SEGUNDA

(Âmbito, natureza e duração do trabalho)

1. A participação do Voluntário enquadra-se no Programa de Trabalho Voluntário no Estabelecimento Prisional , designadamente no Projecto...../ Domínio...../ Actividade....., e traduz-se essencialmente na realização das seguintes tarefas:
2. O projecto/actividade em que se enquadra tem/teve início no dia.....e durará pelo prazo de....., podendo ser prorrogado.....(ou já está em curso e dura por tempo indeterminado, para o caso de se inserir em actividades regulares, de execução continuada no tempo)
3. O trabalho do voluntário inicia-se no dia , com a duração e/ou frequência (diária /semanal/quinzenal), pelo período de ..., renovando-se automaticamente se nenhuma das partes o não denunciar com a antecedência mínima de .....
4. O Voluntário, com a maior antecedência possível de modo a não prejudicar o desenvolvimento da actividade, poderá solicitar a qualquer das Entidades a alteração da duração ou período de prestação do seu trabalho, segundo o aumento ou a diminuição das suas disponibilidades, horária, diária ou semanal.

5. As Entidades entre si, designadamente através do Gestor do Voluntariado no EP e do representante da Entidade Promotora, providenciarão as alterações e adaptações daí decorrentes, com a comunicação oportuna ao voluntário, aos demais elementos voluntários e técnicos envolvidos, bem como ao grupo de reclusos directamente abrangidos pelo trabalho do voluntário.

### TERCEIRA

(Compromisso)

1. O Voluntário declara conhecer e compromete-se a respeitar as normas legais e regulamentares relativas à organização e funcionamento do Estabelecimento Prisional em geral e em particular no domínio da segurança, bem como as regras específicas do projecto/actividade/grupo/ ..... e do relacionamento interno e externo dos vários intervenientes.

2. O Voluntário compromete-se a participar nos programas e acções de formação inicial geral e específica e subsequente actualização, bem como nas sessões de programação, acompanhamento e avaliação do trabalho voluntário no Estabelecimento Prisional.

3. As normas, informações e orientações e sua actualização são garantidas ao voluntário pela respectiva Entidade Promotora/Enquadradora e pelo Estabelecimento Prisional, designadamente através do respectivo Gestor do Voluntariado.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Estabelecimento Prisional

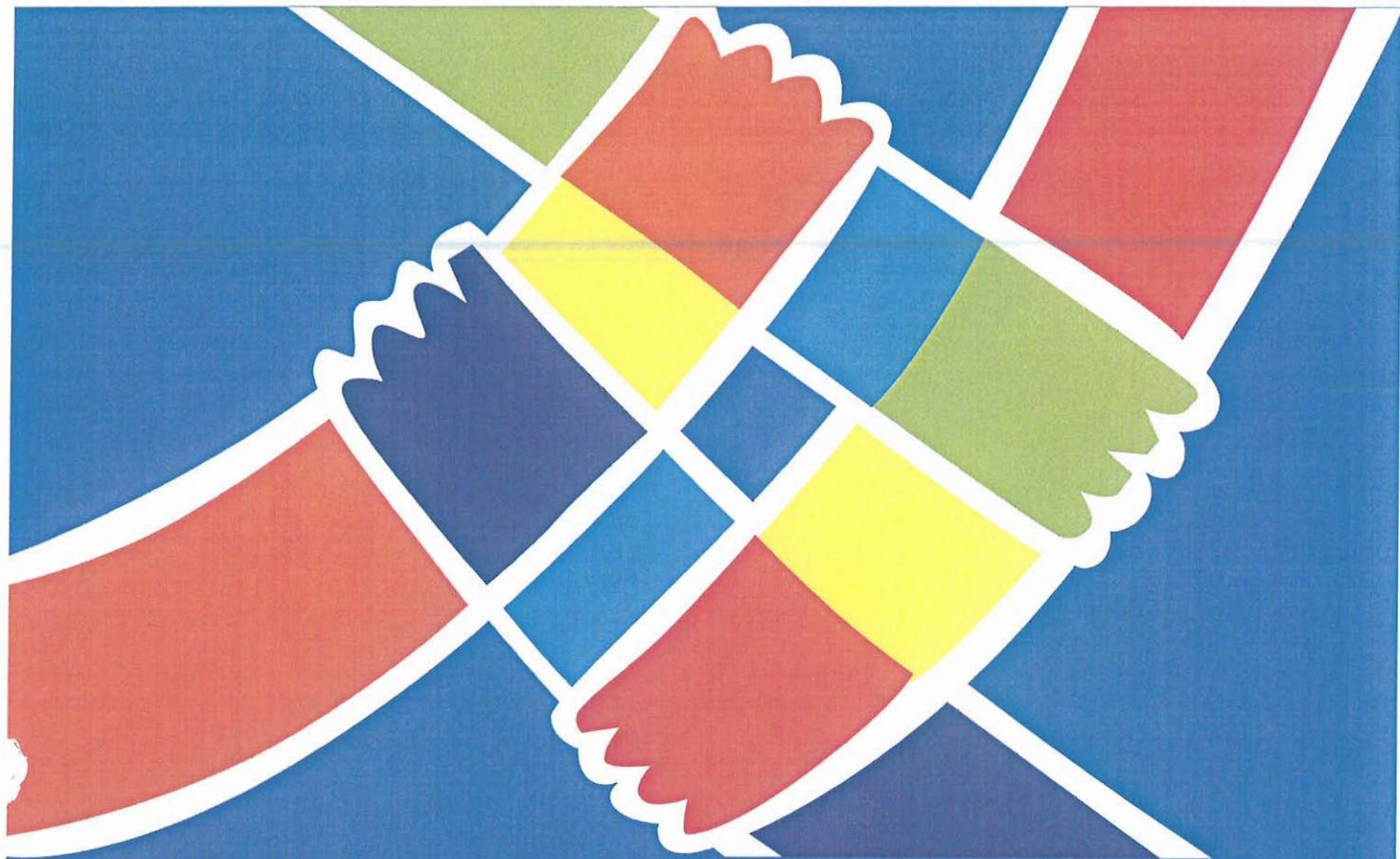
\_\_\_\_\_

Entidade Promotora

\_\_\_\_\_

Voluntário/a

\_\_\_\_\_



*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*

**Manual  
d@ Formad@r**





## Índice

Nota introdutória .....	2
Sessão 1: Introdução ao voluntariado .....	2
Sessão 2: O sistema penitenciário e a execução das medidas privativas de liberdade.....	3
Sessão 3: Caracterização do Estabelecimento Prisional .....	7
Sessão 4: Problemáticas comuns entre a população prisional.....	8
Sessão 5: O voluntariado no sistema penitenciário.....	23
Anexos .....	54
1- Técnicas de formação de formadores	
1.1- Ensino em grupo	
1.2- Observação de modelos	
1.3- Role-playing	
1.4- Feedback construtivo	
1.5- Auto-Registos	
1.6- Actividades para favorecer a generalização	
2- Dinâmicas de grupo	
3- Organograma da DGSP	
4- Exercícios Assertividade	
5- Exercícios Relaxamento	
6 – Actividades propostas	
7 – Recurso técnico-pedagógico	

## Nota Introdutória

O voluntário deve possuir uma formação base que lhe permita conhecer as características gerais do trabalho do voluntário, legislação, direitos e deveres, independentemente das áreas de actuação da entidade receptora. Adicionalmente, cada voluntário deverá ter formação específica na área em que vai trabalhar, sendo também importante a formação contínua (CNPPV, 2006). A formação ministrada ao voluntário permitirá promover a integração rápida e adequada, sem que este se sinta perdido na organização ou nas suas funções (Martin, & Paúl, 2001).

O presente manual destina-se aos formadores que desenvolvem a acção de formação sobre voluntariado em meio prisional e aborda diversos temas relacionados com a formação de formadores, nomeadamente a avaliação das expectativas dos formandos, técnicas de formação e dinâmicas de grupos. É importante que o gestor tenha em conta que a formação deve ser adaptada à realidade do EP e também do público-alvo: o gestor deve avaliar se os seus formandos têm formação geral sobre voluntariado e se já fizeram voluntariado em meio prisional.

## Formação específica de voluntários e respectivos recursos técnico pedagógicos

### Sessão 1: Introdução ao voluntariado

#### Descrição

Antes de iniciar a sessão o formador deve começar por se apresentar e solicitar uma breve apresentação dos formandos. Sugerimos também uma actividade quebra-gelo, com o objectivo de proporcionar situações de interacção grupal e de aproximação entre os formandos, bem como proceder à apresentação genérica da formação: plano das sessões e seus objectivos.

#### Objectivos

Os voluntários devem ser capazes de identificar os aspectos mais importantes da legislação associada ao voluntariado.

#### Desenvolvimento do módulo

Princípios do voluntariado:

A Lei n.º 71/98 de 3 de Novembro define como princípios do voluntariado:

Solidariedade: Responsabilidade de todos os cidadãos na realização dos fins do voluntariado.

Participação: Intervenção de voluntários e de entidades promotoras em áreas de interesse social.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



**Participação:** Intervenção de voluntários e de entidades promotoras em áreas de interesse social.

**Cooperação:** Concentração de esforços e de projectos de entidades promotoras de voluntariado.

**Complementaridade:** O Voluntário não deve substituir os recursos humanos das entidades promotoras.

**Gratuidade:** O Voluntário não é remunerado pelo exercício do seu voluntariado.

**Responsabilidade:** O Voluntário é responsável pelo exercício da actividade que se comprometeu realizar, dadas as expectativas criadas aos destinatários desse trabalho voluntário.

**Convergência:** Harmonização da actuação do voluntário com a cultura e objectivos da entidade promotora.

Nota: Este módulo pode ser suprimido, quando os voluntários estão enquadrados numa entidade promotora e já receberam formação geral sobre voluntariado. Quando os voluntários não receberam formação geral, este módulo pode ser desenvolvido por elementos de entidades promotoras de voluntariado ou por formadores do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado.

### **Sugestão de actividade (n.º 1)**

Quebra-Gelo: Pede-se aos formandos para se juntarem em pares. Depois, solicita-se que escrevam num papel alguns dados sobre o seu colega (Nome, Idade, Profissão, Expectativas relativamente ao curso, Motivação para ser voluntário) e que os apresentem ao grupo.

### **Sugestão de actividade (n.º 2)**

Fazer com os formandos um Brainstorming sobre a associação das seguintes palavras: Estabelecimento prisional, Voluntário e Recluso. Os resultados desta actividade servirão como ponto de partida para a realização da formação.

### **Sugestão de dinâmica de grupo**

Continue a minha história. (dinâmica nº5 no anexo 2 )

## **Sessão 2: O sistema penitenciário e a execução das medidas privativas de liberdade**

### **Descrição**

Este módulo é maioritariamente teórico e pretende mostrar aos voluntários como funcionam os serviços prisionais e como são executadas as medidas privativas de liberdade. Este módulo pode ser enriquecido se o gestor de voluntariado convidar advogados e outros técnicos que desenvolvam esta temática.

### **Objectivos**



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Os voluntários devem ser capazes de identificar o organograma da DGSP, distinguir diferentes tipos de Estabelecimentos Prisionais, reconhecer as especificidades das medidas privativas de liberdade, os tipos de regimes de internamento, os tipos de saídas e as condições de internamento.

## **Desenvolvimento do Módulo**

Organograma dos serviços prisionais

O organograma da DGSP pode ser observado em anexo (anexo 3).

## **Estabelecimentos Prisionais**

Há 3 tipos de Estabelecimentos Prisionais: Estabelecimentos Prisionais Centrais, destinados preferencialmente a acolher reclusos em cumprimento de pena; Estabelecimentos Prisionais Regionais, destinados a acolher, preferencialmente, reclusos em prisão preventiva e em cumprimento de penas de prisão de curta duração; Estabelecimentos Prisionais Especiais, designadamente o Hospital Prisional e Estabelecimentos Prisionais destinados a jovens e mulheres.

A lei prevê igualmente a classificação dos Estabelecimentos Prisionais em função do nível de segurança: estabelecimentos de segurança máxima, estabelecimentos fechados e abertos, podendo igualmente existir estabelecimentos prisionais mistos, ou seja, com secções com diversos níveis de segurança.

## **O Tribunal de Execução das Penas**

O Tribunal de Execução das Penas intervém na execução das penas e medidas privativas da liberdade, acompanhando e fiscalizando todos os aspectos relativos à vivência e tratamento penitenciário dos reclusos nos Estabelecimentos Prisionais.

O Juiz de Execução das Penas toma as principais decisões relativas à evolução do recluso ao longo da execução da pena, designadamente a concessão de saídas ou concessão de liberdade condicional.

Os reclusos podem apresentar petições e recorrer para o Tribunal de Execução das Penas da aplicação de medida de internamento em cela disciplinar que seja de duração superior a 8 dias.

## **Prisão Preventiva**

Trata-se da medida de coacção mais gravosa e apenas pode ser aplicada quando qualquer outra das medidas coactivas previstas no Código de Processo Penal se não mostre adequada e suficiente para acautelar as finalidades que lhes subjazem. Apenas pode ser



aplicada nos casos de crimes mais gravosos. Até trânsito em julgado da sentença, o arguido em prisão preventiva é presumido inocente.

### **Pano Individual de Readaptação**

Aplicável aos reclusos condenados em pena de prisão, o Plano Individual de Readaptação é elaborado com base nos resultados da observação quanto à personalidade, meio social, económico e familiar do recluso. Na observação averiguam-se todas as circunstâncias e elementos necessários a uma planificação do seu projecto de vida com vista à sua reinserção social.

No plano constam indicações como o internamento em regime fechado ou aberto; a afectação a um estabelecimento ou secção; trabalho, formação e aperfeiçoamento profissionais; escolaridade; participação em actividades formativas; ocupação dos tempos livres; medidas especiais de assistência ou de tratamento; medidas de flexibilidade na execução, medidas de preparação da libertação.

### **Posição do recluso**

O recluso mantém todos os direitos humanos fundamentais, salvo as limitações decorrentes da reclusão e as que são impostas pela ordem e segurança do estabelecimento. O recluso tem também direito ao trabalho remunerado, benefícios da segurança social, acesso à cultura e ao desenvolvimento integral da sua personalidade (Artº 4 do D.L. n.º 265/79, de 1 de Agosto).

## **O Internamento, Tipos de Regimes de Internamento e Saídas do Estabelecimento Prisional**

### Medidas de Flexibilização da Pena

O contacto dos reclusos com o mundo exterior tem-se revelado fundamental quer como meio mais propício ao restabelecimento, de forma geral e progressiva, das relações com a sociedade quer como forma de atenuar as consequências nocivas de longos períodos de privação de liberdade. Este princípio concretiza-se, sempre com a necessária salvaguarda das exigências de prevenção geral e especial, nas Saídas ao Exterior, no Regime Aberto e, finalmente, na Liberdade Condicional.

### Saídas ao Exterior



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Saídas precárias prolongadas até ao máximo de dezasseis dias por ano - concedidas pelo Tribunal de Execução das Penas aos reclusos condenados em pena superior a seis meses, que já tenham cumprido um quarto da pena.

Saídas de curta duração até quarenta e oito horas, uma vez em cada trimestre – concedidas pelo director do estabelecimento prisional aos reclusos condenados que estão colocados em regime aberto.

Saídas de preparação para a liberdade até oito dias, durante os últimos três meses do cumprimento da pena – concedidas pelo Director-Geral dos Serviços Prisionais;

Saídas até doze horas, sob custódia, quando estejam em causa sérias razões de ordem familiar ou profissional, podendo ser concedidas a reclusos condenados ou preventivos pelo director do estabelecimento prisional.

### Regime Aberto

Os reclusos condenados podem ser colocados em regime aberto quer voltado para o interior quer para o exterior. O primeiro é concedido pelo director do estabelecimento prisional e possibilita o exercício de actividades dentro do perímetro do estabelecimento, sob uma vigilância mitigada. O segundo é concedido pelo Director-Geral aos reclusos que, após cumprimento de parte substancial da pena de prisão, pretendam trabalhar, estudar, frequentar cursos de formação profissional ou, mais recentemente, seguir programa de tratamento de toxicodependência no exterior. Alguns reclusos encontram-se colocados no exterior em RAVE ao abrigo de protocolos ou acordos estabelecidos entre a Direcção-Geral dos Serviços Prisionais e entidades públicas e privadas. As autarquias acolhem também reclusos em RAVE.

### Liberdade Condicional

De acordo com o Código Penal, o recluso pode ser libertado antecipadamente, cumprida metade da pena, sempre que se verifique um juízo de prognose favorável quanto ao seu futuro comportamento e a libertação do recluso se revele compatível com a defesa da ordem e da paz social; não tendo sido concedida a liberdade condicional à metade da pena, poderá sê-lo aos dois terços, bastando então que se verifique o juízo de prognose favorável. Nos casos de penas superiores a seis anos, o recluso é sempre colocado em liberdade condicional aos cinco sextos da pena.

A liberdade condicional é concedida pelo Juiz do Tribunal de Execução das Penas, ouvido o Conselho Técnico do Estabelecimento Prisional e obtido o consentimento do recluso.

Ao conceder a liberdade condicional, o juiz pode fixar as condições que entenda adequadas para garantir ou favorecer o processo de reinserção social do recluso. A execução da liberdade condicional cabe à Direcção-Geral da Reinserção Social.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



A concessão da liberdade condicional pode ser antecipada, até um ano, com submissão do recluso a vigilância electrónica, sempre que o juiz entenda que, nesse momento, se encontram já reunidos os respectivos pressupostos.

### **Visitas, Correspondência e Documentos fundamentais**

**Visitas** - O recluso pode contactar com pessoas estranhas ao estabelecimento, principalmente com o cônjuge e outros familiares. As visitas podem ser regulares, desde que a duração total não seja inferior a uma hora por semana. O visitante, por razões de segurança, pode ser revistado. São proibidas visitas de menores de dezasseis anos, excepto no caso de descendentes ou irmãos ou ainda no caso de existir uma autorização especial.

**Correspondência** - No que respeita a correspondência, o recluso tem direito a receber e a enviar, a não ser que seja nocivo, coloque em causa a segurança do EP ou dificulte a sua reinserção social.

### **Documentos fundamentais**

Regras Mínimas para o Tratamento de Prisioneiros (RM) - Adoptadas pelo 1º Congresso das Nações Unidas sobre Prevenção do Crime e Tratamento de Delinquentes, Genebra, 1955; Aprovadas pelo Conselho Económico e Social da ONU, 1957.

Manual "Dos Princípios à Prática" - (Desenvolvimento das Regras Mínimas) Produzido pela Reforma Penal Internacional (RPI) – Organização não governamental, consultora das Nações Unidas e do Conselho da Europa.

Regras Penitenciárias Europeias - Conselho da Europa, 2006.

Execução das Medidas Privativas de Liberdade - Dec.-Lei nº 265/79 de 1 de Agosto; com as alterações do DL nº 49/80 de 22 de Março.

## **Sessão 3: Caracterização do Estabelecimento Prisional**

### **Descrição**

Este módulo faz uma descrição global do Estabelecimento Prisional, estando em aberto para que possa ser completado pelos técnicos do EP.

### **Objectivos**

Os voluntários devem ser capazes de reconhecer o enquadramento histórico do EP, a sua estrutura organizacional, o organograma do EP, a sua estrutura física, população-alvo, questões ligadas à segurança, saúde, seguro, despesas, circuitos de comunicação e regulamento interno.



## Desenvolvimento do Módulo

O gestor deve adaptar a formação às características específicas do seu Estabelecimento Prisional. Deve procurar recolher informação actualizada focalizada nos seguintes aspectos:

- Enquadramento histórico
- Estrutura organizacional
- Organograma do E.P.
- Estrutura física
- Caracterização da população-alvo
- Serviços e vigilância e segurança
- Saúde / Seguro / Pagamento de despesas
- Regulamento Interno
- Circuitos de comunicação

Por se tratar de uma sessão que varia consoante o EP a documentação de suporte deve ser distribuída no momento.

## Sessão 4: Problemáticas e tipologias comuns entre a população Prisional<sup>1</sup>

### Descrição

Este módulo procura abordar as problemáticas e tipologias mais comuns na população prisional. No final é feita uma reflexão sobre o tema, com recurso a uma das actividades propostas.

### Objectivos

Os voluntários devem reconhecer as características da população reclusa e as diversas formas de adaptação e manipulação dos reclusos, de forma a compreender e agir em conformidade com os problemas que eventualmente poderão surgir.

### Desenvolvimento do módulo

#### - Traços psicológicos da população reclusa (Jean Pinatel, 1948)

- O **Egocentrismo**, em que o recluso se considera como principio e fim último, existe para si próprio, recusa submeter-se às regras exteriores prevalecendo a sua vontade íntima. O que realmente é fundamental é o seu interesse próprio, o que promove as atitudes acusadoras e o sentimento de injustiça sofrida.

<sup>1</sup> Nota: este módulo pode ser enriquecido se o gestor de voluntariado convidar psicólogos e/ou psiquiatras que desenvolvam esta temática.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



- A **Labilidade**, surge por falta de organização duradoira e também devido à procura de prazer como objectivo de vida, resulta em realização sem constrangimentos. Estes sujeitos estão sempre prestes a cair e a ceder, a perspectiva de castigo não os contem.
- A **Agressividade**, é característica, por definição, do comportamento criminoso seja ele contra bens ou pessoas.
- A **Indiferença afectiva** relativamente à vítima, uma vez que o criminoso não tem consciência de causar dano e transforma o outro num figurante sem importância.

#### - Modos de Adaptação à Prisão (Lefebvre, 1979)

**Integração na vida da prisão:** O indivíduo aceita a sua situação e adere facilmente às normas da instituição. Procura integrar-se no meio, institucional, fomentando relações cordiais com a equipe dirigente, colaborando, muitas vezes com a mesma facultando algumas informações. Implicitamente, procuram benefícios no cumprimento da pena, nomeadamente em termos de uma saída antecipada.

**Integração na comunidade dos reclusos:** O indivíduo integra-se na comunidade reclusa aceitando e aderindo às suas regras. Consequentemente, há uma oposição à equipe dirigente, que tem como objectivo a defesa dos interesses dos reclusos. O recluso que adere a este modo de adaptação recusa normalmente qualquer tipo de intervenção, o que leva a uma maior vigilância e a uma maior frequência de sanções disciplinares.

**Isolamento completo:** O indivíduo não se integra em nenhum dos dois exemplos referidos. Há uma rejeição da realidade prisional. Frequentemente, o indivíduo recorre a uma actividade, empenhando-se completamente e centrando nela toda a sua atenção.

**Fuga para o seu próprio caso:** É outra forma de negação do meio prisional mas com um carácter mais paranóide. O indivíduo centra toda a sua energia para reivindicar a sua inocência. As cartas a deputados, ministros, juizes e outros, são muito frequentes.

**Reivindicação política:** São indivíduos que desenvolvem acções com o fim de alertar a opinião pública para a injustiça de que são ou foram alvo. As suas acções são várias greves de fome, apelos à imprensa, tentativas de suicídio ou auto-mutilação etc.

**Expição:** O indivíduo recusa qualquer vantagem que o sistema prisional lhe proporcione, tentando pagar socialmente a sua condenação dessa forma. Há uma espécie de auto-punição.

**Violação dos regulamentos internos:** Esta violação refere-se sobretudo a uma estratégia agressiva, cujo alvo preferencial é o pessoal de vigilância com quem os conflitos são constantes. Tal situação termina muitas vezes em sanções disciplinares.



**Fuga para a doença:** É uma das formas mais frequentes de adaptação ao meio prisional. Alguns indivíduos ao entrarem na instituição desenvolvem determinadas doenças. Lefebvre (1979), designa estas patologias como patologias de adaptação (cit. por Gonçalves, R.A., 1993). A doença pode surgir como uma forma de equilíbrio, pois os cuidados médicos a que o indivíduo é sujeito conduzem muitas vezes a um restabelecimento físico, e psicológico que alivia o sofrimento da clausura.

## **Modos de Adaptação e Conduta Delincente Schrag (1961)**

### **Os prossociais**

Estes indivíduos são também designados como delinquentes ocasionais e incluem os homicidas ou agressores. O seu comportamento na instituição é correcto e mantêm um bom relacionamento quer com os companheiros, quer com a equipa dirigente.

### **Os antissociais**

São por norma indivíduos familiarizados com o meio criminal e prisional. Iniciam-se muito cedo na vida do crime cometendo pequenos furtos. Os vários contextos da vida do indivíduo (família, trabalho, escola etc.) demonstram recusa perante as normas da sociedade. Na prisão aderem ao grupo de delinquentes, e rejeitam o contacto com a equipa dirigente. É muito frequente ouvi-los dizer frases do tipo "os verdadeiros criminosos nunca são presos", "aqui só há corrupção" etc., pois é uma defesa contra o sentimento de culpa.

### **Os pseudo-sociais**

O tipo de crime é mais subtil: fraudes, burlas falsificações. Na prisão relacionam-se bem quer com a equipa dirigente, quer com os companheiros, tentando sempre retirar o máximo de benefício da situação em que se encontram.

### **Os associiais**

São indivíduos com um passado de reincidência. A formação da sua personalidade ocorreu com grandes falhas e, por norma, passaram grande parte do seu desenvolvimento em instituições. Têm grande dificuldade em perspectivar o futuro e dificilmente aprendem com os erros anteriormente cometidos. O estabelecimento de relações afectivas torna-se muito difícil, o que se atribui ao seu egocentrismo. Na prisão são tidos como indivíduos conflituosos e agressivos que passam bastante tempo isolados dos seus companheiros.

## Manipulação

A psicologia dinâmica defende que estes comportamentos manipuladores surgem durante o período normal de desenvolvimento infantil. As crianças utilizam a manipulação para chamar a atenção, optando por comportamentos que lhes permitem obter ganhos. Chorar, não comer, fazer birras são exemplos disso. Por outro lado, os pais utilizam castigos, promessas e prémios, com o mesmo objectivo. Todos estes comportamentos ditos "manipulativos" são considerados normais nesta fase de desenvolvimento. Sabe-se também que, em situações de stress ou de perturbação emocional, todos temos tendência a regredir



a esta fase precoce de desenvolvimento, passando a utilizar estratégias de manipulação. A palavra “manipulador” é muitas vezes utilizada para descrever o comportamento dos doentes psiquiátricos, especialmente aqueles que sofrem de perturbação de personalidade borderline (Gatward, 1999).

Um dos principais objectivos do manipulador é convencer o outro a oferecer-lhe algo que este não lhe quer dar. Convencer através da manipulação nem sempre é tarefa fácil, especialmente se o interlocutor está atento a alguns sinais. Observar a linguagem não verbal pode dar algumas pistas, especialmente se as palavras forem colocadas em segundo plano (Garlock, & Knapick, 2008; Gatward, 1999). Fazer com que os outros tenham sentimentos de culpa, fazer-se de vítima ou levar os outros a sentir pena de si são comportamentos típicos associados à manipulação.

Sabe-se que uma das principais características do recluso é o facto de ser extremamente manipulador. Nestes casos, o voluntário deve agir preventivamente com comportamentos que desencorajem a manipulação, recorrendo sempre que possível à supervisão. Ignorar o comportamento manipulativo ou isolar-se, não contando o sucedido a ninguém, são decisões que nunca devem ser tomadas. O sucedido deve ser registado no processo do recluso, que por sua vez deve ser referenciado para uma avaliação psicológica efectuada por uma equipa de saúde mental (TCLE, 1999).

### O suicídio

O desequilíbrio emocional, a falta de liberdade, a separação da família e a dificuldade de adaptação ao meio prisional levam alguns indivíduos ao suicídio. O meio prisional pode ser um desencadeador de pensamentos suicidas, devido à existência de um ambiente caracterizado pelo autoritarismo, o medo acerca do futuro (e possíveis incertezas quanto ao processo legal e duração da pena, em alguns casos), afastamento da família, amigos e sociedade, a vergonha de ser recluso, a desumanização (tratar pelo número, vestuário impessoal, etc.), medos baseados em estereótipos provenientes de filmes e da comunicação social.

Segundo Gonçalves (2002, cit. por Gonçalves, 2007), o suicídio em meio prisional é dotado de características muito específicas e as explicações do suicídio em meio livre raramente aqui se aplicam. Nas prisões portuguesas constatou-se que o suicídio constitui a segunda maior causa de morte. Cerca de 30 reclusos suicidaram-se entre 2004 e 2005. De acordo com dados da Direcção Geral dos Serviços Prisionais (DGSP), o enforcamento e a auto-mutilação são as formas mais frequentes de suicídio. Segundo a DGSP, “são muitas as causas do suicídio e difíceis de prever. Existem alguns motivos que são mais conhecidos como a longa duração das penas, a toxicodependência, a existência de problemas psicológicos”. Relativamente ao contexto penal, é durante o primeiro ano e meio de reclusão que os reclusos têm maior desejo de suicídio (Gonçalves, 2007).

Apesar de nem todos os reclusos terem tendência para o suicídio, a prevenção deve ser iniciada no primeiro dia em que o recluso chega à prisão. A avaliação do risco de suicídio também deve ser efectuada precocemente (TCLE, 1999). A prevenção do suicídio implica o treino dos funcionários que trabalham directamente com reclusos (incluindo voluntários), o



estabelecimento de redes de comunicação entre os funcionários, observação frequente e intervenção imediata. Em caso de identificação de um possível suicida, o voluntário deve informar imediatamente o técnico e o guarda prisional, sem esperar pela reunião de supervisão.

Existem **mitos** que devem ser desmontados (TCLE, 1999):

- Os indivíduos que ameaçam suicidar-se nunca chegam a passar ao acto (na realidade, os suicídios são habitualmente precedidos de indicações directas e indirectas);
- O suicídio ocorre repentinamente, sem aviso prévio (muitos suicídios são cuidadosamente planeados);
- Quem já tentou um suicídio não voltará a tentar (um indivíduo que já tentou suicídio tem maior probabilidade de voltar a tentar);
- As pessoas que tentam o suicídio têm a intenção clara de pôr termo à vida (a maior parte dos indivíduos tem sentimentos ambivalentes e muitos não têm intenção de morrer, tendo sempre a esperança de ser salvos por alguém);
- Levar a pessoa a falar sobre a sua ideação suicida aumenta as probabilidades de suicídio (falar sobre o assunto ajuda a pessoa a sentir que não está sozinha, que alguém se interessa pelo seu bem estar e constitui um apoio que pode evitar efectivamente o suicídio);
- Todos os suicidas têm perturbações mentais (apesar de serem pessoas extremamente infelizes nem sempre sofrem de perturbações mentais);
- As pessoas que querem passar ao acto e as pessoas que são apenas manipuladoras são fáceis de distinguir (é extremamente difícil fazer esta distinção, pois os contornos entre estas duas situações nem sempre são claros);
- Se uma pessoa quiser mesmo suicidar-se nada a pode deter (um suicídio é uma causa de morte evitável. A sua prevenção nem sempre é fácil, mas é possível quando o técnico está atento aos sinais deixados pelo indivíduo).

Os **sinais** que podem dar pistas sobre uma possível tentativa de suicídio são (TCLE, 1999):

- Fala sobre suicídio e ameaça suicidar-se;
- Está sob a influência de álcool ou drogas;
- História de anteriores tentativas de suicídio (visível através de cicatrizes, cor/aspecto da pele) e/ou perturbação mental (alucinações, comportamentos bizarros, pensa que é outra pessoa);
- Agitação e agressividade (tensão, ansiedade, culpa, raiva, desejo de vingança);
- Projecção de pouca esperança no futuro;
- Mudanças de comportamento: alguns indivíduos agem de forma estranhamente calma quando tomam a decisão de se suicidar;
- Fala de forma irrealista sobre a possibilidade de passar a estar fora da prisão;
- Apresenta dificuldades de relacionamento com os outros;
- Está mais preocupado com o passado do que com o presente;
- Mostra vontade de arrumar e organizar os seus pertences, oferecendo alguns;
- Opta por comportamentos que permitam chamem a atenção (auto-mutilação);



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



- Apresenta alucinações e ideias paranóides.

Outro sinal importante é a presença de **depressão**, um dos melhores indicadores de suicídio. Os principais sintomas são (TCLE, 1999):

- Perda de esperança no futuro, atitudes pessimistas;
- Sentimento de vazio;
- Manifestações de grande sofrimento, choro compulsivo;
- Silêncio;
- Perda de apetite e peso;
- Acordar demasiado cedo ou dormir muito;
- Variações de humor;
- Movimentos lentificados/passividade ou agitação psicomotora;
- Perda de auto-estima;
- Perda de interesse nas outras pessoas, na sua própria aparência e no seu vestuário;
- Sentimento de desvalorização ou culpabilidade excessiva;
- Dificuldades de concentração.

O risco de suicídio não tem a mesma gravidade para todos os sujeitos. Os indivíduos que apresentam baixo risco são aqueles que não são activamente suicidas, mas que referiram pensamentos suicidas ou têm história de comportamentos auto-destrutivos. Apesar de não constituírem um perigo real, estes reclusos devem estar sob observação intermitente. Por outro lado, os indivíduos de alto risco são aqueles que ameaçam claramente suicidar-se ou que fizeram tentativas recentes de suicídio. Estes indivíduos devem ser submetidos a uma avaliação psicológica e devem estar sob observação ininterrupta.

Tal como já foi referido, o suicídio pode ser prevenido mas isso implica uma acção imediata. Pense bem qual será o plano a seguir e evite precipitar-se, pois a situação é extremamente instável, a pessoa pode precipitar-se para o acto. Não tenha medo de perguntar ao recluso se ele pretende suicidar-se, quando e como tenciona fazê-lo. Peça-lhe que afaste os objectos que pretendia utilizar, enfatizando que se trata de uma forma de garantir a segurança. Não utilize a força, não assuste o recluso, nem o obrigue a livrar-se dos objectos, este comportamento poderia antecipar a tentativa de suicídio. Tenha em conta algumas das estratégias de comunicação apresentadas em seguida.

### COMO COMUNICAR:

- ▶ Ouvir atentamente;
- ▶ Entender os sentimentos da pessoa;
- ▶ Utilizar mensagens não verbais de aceitação e respeito;
- ▶ Expressar respeito pelas opiniões da pessoa;
- ▶ Conversar honestamente e com autenticidade;
- ▶ Mostrar preocupação e cuidado.

### COMO NÃO COMUNICAR:



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



- ▶ Interromper frequentemente;
- ▶ Ficar chocado ou muito emocionado;
- ▶ Dizer que está ocupado;
- ▶ Desvalorizar o problema;
- ▶ Tratar o paciente de uma maneira que possa colocá-lo numa posição de inferioridade;
- ▶ Emitir julgamentos.

Quando se trata de uma **tentativa de suicídio consumada** é importante que o voluntário saiba o que fazer, se for a primeira pessoa a encontrar o recluso. O primeiro passo é procurar ajuda o mais depressa possível, chamando guardas e outros técnicos que estejam próximos naquele momento. Sabe-se que a principal forma de suicídio dá-se através do enforcamento. Neste caso, uma pessoa deve segurar no recluso e outra deve remover a corda rapidamente. Enquanto chamam a ambulância, devem ser facultados os primeiros socorros. Até ao momento em que um médico ou outro profissional declaram a morte do recluso, todos os esforços devem ser efectuados para reanimar o indivíduo. O voluntário deve ter em conta que uma tentativa de suicídio é um factor sério e grave, sendo crucial a sua colaboração nestes momentos mais críticos, independentemente da relação que tinha com o recluso, da gravidade do crime cometido ou do comportamento do recluso no EP.

### Abuso de substâncias<sup>2</sup>

O consumo de substâncias é comum nos estabelecimentos prisionais, existindo uma forte relação entre consumo de drogas e reclusão. A ligação às substâncias ilícitas aparece muitas vezes ligada à detenção, seja por delitos relacionados com o consumo, com o tráfico ou ambos (Torres & Gomes, 2005).

### **Álcool**

O consumo de álcool é tão antigo como a própria humanidade. A sua administração é feita por via oral passando rapidamente para a corrente sanguínea e afectando diversos órgãos do corpo, sobretudo o fígado. Apesar de ser rápida a absorção, a sua eliminação pode prolongar-se por várias horas.

Esta droga é aceite socialmente, o que contribui para aumentar ainda mais o seu consumo. Está associado a uma sensação inicial de euforia e de desinibição, seguidas por um estado de sonolência, turvação da visão, descoordenação muscular, diminuição da capacidade de reacção, diminuição da capacidade de atenção e compreensão, fadiga muscular, etc. O consumo excessivo provoca acidez no estômago, vómito, diarreia, baixa da temperatura corporal, sede, dor de cabeça, desidratação, falta de coordenação, lentidão dos reflexos, vertigens e mesmo dupla visão e perda do equilíbrio. A longo prazo, o seu consumo produz deterioração e atrofia do cérebro, anemia e diminuição do sistema imunitário, alterações cardíacas, hepatite, cirrose, gastrite, úlceras, inflamação e deterioração do

<sup>2</sup> Informações obtidas através do IDT (Instituto da Droga e da Toxicodpendência)



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



pâncreas, transtornos na absorção de vitaminas, hidratos e gorduras, que provocam sintomas de carência. Também são comuns sintomas psicológicos como a irritabilidade, a insónia, os delírios por ciúmes ou a mania da perseguição. Nos casos mais graves, podem surgir encefalopatias com deterioração psico-orgânica (demência alcoólica).

O consumo de álcool pode originar tolerância e um alto grau de dependência, tanto física como psicológica. Muitos alcoólicos apresentam a denominada tolerância negativa: basta uma pequena quantidade de bebida alcoólica para que fiquem embriagados. Deixar de beber implica o síndrome de abstinência, cujos sintomas são os seguintes: inquietação, nervosismo e ansiedade (12 a 16 horas em abstinência). Várias horas depois, podem aparecer câibras musculares, tremores, náuseas, vômitos e grande irritabilidade. A partir do segundo dia de abstinência surgem sintomas como desintegração dos conceitos, aparecimento de delírios, alucinações, fortes tremores ("delírium tremens").

## Psicofármacos

As **anfetaminas** são substâncias de produção sintética. Podem encontrar-se em cápsulas, comprimidos e em pó. São absorvidas pelo organismo sem dificuldade, podendo ser administradas oralmente (o método mais comum), injectadas ou até aspiradas. Causam sensações de euforia, excitação nervosa, insónia, loquacidade (falar demasiado), aumento do grau da auto-confiança, agitação, agressividade, falta de apetite, fadiga e hiperactividade. As manifestações físicas são: sede, transpiração, taquicardia, aumento da tensão arterial, náuseas, indisposição, dor de cabeça, vertigens, tiques exagerados e movimentos estereotipados. As anfetaminas estão associadas a uma alta tolerância e dependência psicológica, o que provoca no indivíduo um forte desejo da substância e uma necessidade imperiosa de a consumir. A característica mais notável é o aparecimento do quadro denominado psicose tóxica anfetamínica, caracterizado por hiperexcitabilidade, tremores, sintomas delirantes e alucinatórios. A abstinência está associada a um quadro clínico caracterizado pela letargia, fadiga, insónia ou hipersónia e depressão.

Os **barbitúricos** apresentam-se em forma de comprimidos ou cápsulas. Em geral são administradas por via oral, sendo depressores do sistema nervoso central. Doses fracas provocam sensações de tranquilidade, ajudam a conciliar o sono, diminuem levemente a tensão arterial e a frequência cardíaca, produzem perturbação da consciência e, mais raramente, euforia. Quantidades mais elevadas diminuem os reflexos, debilitam e aceleram a pulsação cardíaca, dilatam as pupilas e provocam lentidão na respiração, o que pode levar ao estado de coma e à morte. Após consumo prolongado aparecem transtornos físicos como a anemia, hepatite, depressão, descoordenação motora e entorpecimento da fala. Se se diminuir ou suprimir a dose habitual surge o perigoso síndrome de abstinência, acompanhado por sintomas como convulsões, confusão e alucinações, desorientação em relação ao tempo e ao espaço, náuseas, vertigens, câibras abdominais, aumento da temperatura e da frequência cardíaca.

As **benzodiazepinas** são o grupo de fármacos mais receitado em todo o mundo (comprimidos ou cápsulas). A via de administração normal é a oral. Têm uma acção



ansiolítica, anti-convulsiva e provocam um estado de relaxamento muscular e sonolência. Em algumas ocasiões produzem desinibição, levando o indivíduo a falar excessivamente ou a agir de forma agressiva. Doses elevadas provocam náuseas e diminuição da coordenação psicomotora. Os sinais associados ao síndrome de abstinência são a ansiedade, insónia, irritabilidade, náuseas, dor de cabeça, tensão muscular, tremores, palpitações e disforia.

## Cannabináceas

As **cannabináceas** são rapidamente absorvidas pelo pulmão ou pelo tracto gastrointestinal. Os seus efeitos aparecem a curto prazo e oscilam consoante as doses, a potência da cannabis usada, o modo como é consumida e as experiências anteriores. Os sintomas físicos mais comuns são o aumento da frequência cardíaca, aumento da pressão arterial sistólica quando se está deitado e a sua diminuição quando se está de pé, congestão dos vasos conjuntivais (olhos vermelhos) e dilatação dos brônquios, diminuição da pressão intra-ocular, fotofobia e tosse. Os sintomas psíquicos são a euforia, sonolência, pensamentos fragmentados (ideias paranóides), intensificação da consciência sensorial, maior sensibilidade aos estímulos externos, instabilidade na marcha, alteração da memória imediata, bem como da capacidade para a realização de tarefas que requeiram operações múltiplas e variadas e reacções lentificadas.

A longo prazo produz diversos efeitos, nomeadamente bronquite e asma, efeitos endócrinos (diminuição da testosterona no homem e inibição da ovulação na mulher). O consumo pode provocar apatia, deterioração dos hábitos pessoais, isolamento, passividade e dificuldades de concentração. A Cannabis poderá provocar um síndrome de abstinência leve (ansiedade, irritação, transpiração, tremores, dores musculares).

## Alucinogéneos

Há dezenas de espécies de **cogumelos mágicos** com efeitos alucinogéneos ou psicadélicos. De um modo geral, são adquiridos inteiros ou em pequenos pedaços, crus, secos, cozinhados ou em infusão (chá). Os sintomas físicos são: náuseas, dilatação das pupilas, aumento da pulsação cardíaca, da pressão sanguínea e da temperatura. Os sintomas psicológicos são: desorientação, distorção da noção de tempo, alucinações e ilusões visuais, alterações do humor, desorganização do pensamento, sensação de plenitude, sentimento de pertença a um grupo, sensibilidade aumentada às cores, sons, sabores, texturas, aumento do desejo sexual, angústia, pânico, perda de apetite, desinibição e reacções paranóides. Os efeitos são subjectivos, imprevisíveis e fortemente dependentes das expectativas e dos contextos do consumo, não ocasionando dependência física ou psíquica.

O **LSA** é um produto sintético (a dietilamida do ácido lisérgico) que se pode apresentar sob diversas formas (barras, cápsulas, tiras de gelatina, micropontos, etc.). Alguns efeitos podem ser perda completa do controlo emocional, estados de pânico, mania de perseguição, vertigens e desorientação, alteração das sensações perceptivas (cores mais brilhantes, aumento da capacidade auditiva), sinestésias: "escutam-se as cores", "visualizam-se as notas musicais".



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Podem surgir dificuldades ao nível da concentração, do controlo do pensamento, noção de espaço/tempo e da memória, redução da coordenação muscular e da percepção da dor, mudanças de humor, alucinações, experiências místicas e profundo sentimento de alegria.

Podem surgir transtornos psicológicos, como por exemplo depressão, ansiedade, psicose, etc. Um dos eventuais perigos do consumo do LSD constitui o chamado "flash-back" (revivescência) ou retorno à vivência tida com a droga. Este pode ocorrer semanas depois da ingestão da substância e sem ser necessária uma nova dose. Este processo pode desencadear-se através do consumo de outra droga, como a cannabis. Ao deixar de ser consumida não provoca nenhum sintoma de abstinência. O seu potencial de dependência é portanto muito baixo.

### Drogas de síntese

O **Ecstasy** administra-se normalmente por via oral, em forma de barras, cápsulas ou pó. As pastilhas variam, na realidade, quer no seu aspecto exterior quer no seu conteúdo (pastilhas e comprimidos semelhantes diferem na sua composição e proporção, aspectos, tamanhos e cores). Os utilizadores tendem a considerá-las como uma única droga, ignorando em muitas ocasiões o que é que, verdadeiramente, estão a tomar. Os efeitos variam consoante a substância e os efeitos físicos mais comuns são: contracção dos músculos da mandíbula, taquicardia, ranger dos dentes, secura da boca, diminuição do apetite, dilatação das pupilas, dificuldade de caminhar, reflexos exaltados, vontade de urinar, tremores, transpiração, câibras, insónia. Os efeitos psíquicos mais frequentes são: sensação de intimidade e de proximidade com outras pessoas, aumento da capacidade comunicativa, euforia, falar excessivamente, despreocupação, autoconfiança, expansão da perspectiva mental, incremento da consciência das emoções, diminuição da agressividade, intensificação da consciência sensitiva.

O Ecstasy pode causar arritmias, morte súbita por colapso cardiovascular, acidente cérebro-vascular, hipertermia, hepatotoxicidade e insuficiência renal. Considera-se que esta droga não provoca dependência. Contudo não está isenta de outros riscos devidos à sua toxicidade.

### Opiáceos

Durante muito tempo, a **heroína** foi administrada por via intravenosa. O aparecimento da SIDA e a sua emergência devastadora entre os dependentes de heroína explica a tendência actual dos novos consumidores para fumar ou aspirar o vapor libertado pelo aquecimento da substância. No que diz respeito aos efeitos é importante referir que estes não são iguais no início do consumo ou depois de gerada a dependência: o motivo que leva inicialmente uma pessoa a injectar-se, deve-se a uma intensa sensação de prazer e euforia. Posteriormente, o indivíduo vê-se obrigado a consumi-la para evitar os sintomas de abstinência. Os principais efeitos são a analgesia, sonolência, euforia, sensação de tranquilidade e diminuição do sentimento de desconfiança, embotamento mental, contracção da pupila, náuseas, vômitos, depressão da respiração e desaparecimento do reflexo da tosse. Provoca vasodilatação e comichão na pele, prisão de ventre, dificuldade de urinar.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



A longo prazo, são necessárias doses cada vez mais elevadas e os efeitos secundários modificam-se: tolerância aos efeitos de euforia, de depressão respiratória, analgesia, sedação, vómitos e alterações hormonais. Estes efeitos, juntamente com a diminuição da libido, a insónia e a transpiração, são os sintomas dos consumidores crónicos. Os opiáceos são drogas que geram um alto grau de dependência. O síndrome de abstinência revela-se pelo desejo de consumo, inquietação e irritabilidade, hiper-sensibilidade à dor, náuseas, dores musculares, estado de ânimo disfórico, insónia, ansiedade, dilatação da pupila, transpiração, "pele de galinha", taquicardia, aumento da tensão arterial, bocejos, febre. Estes sintomas estão associados ao sofrimento e sensação de perigo para muitos heroínómanos, mas não constituem riscos para a saúde.

## Cocaína

Trata-se de um pó cristalino, branco, cintilante, de sabor amargo, que é habitualmente consumido por via nasal. Pode também ser absorvido pelas mucosas (ex: esfregando as gengivas) ou injectado. Doses moderadas produzem efeitos como a ausência de fadiga, sono e fome, exaltação do estado de ânimo, aumento da auto-confiança, aceleração do ritmo cardíaco e aumento da tensão arterial, aumento da temperatura corporal e da sudação, reacção geral de euforia e intenso bem-estar. Doses elevadas provocam insónia, agitação, ansiedade intensa, agressividade, visões e alucinações, tremores, convulsões. À sensação de bem-estar inicial segue-se em geral uma decaída caracterizada por cansaço, apatia, irritabilidade e um comportamento impulsivo. Podem surgir complicações psiquiátricas: irritabilidade, crises de ansiedade e pânico, diminuição da memória, da capacidade e da concentração, apatia sexual, transtornos alimentares, alterações neurológicas, cardiopatias, problemas respiratórios.

A cocaína é a droga com maior potencial de dependência. Apesar de não gerar um síndrome de abstinência com sinais físicos típicos, as alterações psicológicas são notáveis: hiper-sonolência, apatia, depressão, ideias suicidas, ansiedade, irritabilidade, intenso desejo de consumo.

## Doenças Infecciosas<sup>3</sup>

A prevalência de doenças infecciosas na prisão é superior à prevalência na comunidade exterior (Fernandes, Morais, & Barreira, 2005; Passadouro, 2004). Sabe-se que existe um número considerável de reclusos que são portadores de VIH, hepatite B e C e do bacilo da tuberculose, tendo contraído estas infecções dentro e fora da prisão. Tendo em conta que a prevenção é uma das armas mais eficazes no combate a estas doenças, é fundamental e prioritário que a informação/formação aos reclusos e voluntários seja correcta (Fernandes, Morais, & Barreira, 2005).

## Hepatite C

<sup>3</sup> Informações em <http://www.roche.pt>, <http://pt.wikipedia.org>, <http://soshepatites.org.pt>, <http://www.idt.pt>



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



A Hepatite C é uma inflamação no fígado provocada pelo vírus da Hepatite C (HCV). Actualmente estima-se que cerca de 1 a 1,5% da população portuguesa esteja infectada pelo vírus da Hepatite C. Esta doença transmite-se basicamente através do contacto com sangue contaminado, que transporta o vírus até ao fígado, onde causa inflamações e outros danos. Cerca de 80% das pessoas contaminadas pelo vírus pode vir a sofrer de hepatite crónica, sendo fundamental o diagnóstico precoce. A doença é facilmente identificada através de um exame ao sangue, sendo que o tratamento apresenta taxas de sucesso que rondam os 50 e 60%. No entanto, não existe cura ou vacina contra a hepatite C, por isso, a melhor maneira de se combater esta doença é através da prevenção.

As precauções essenciais são as seguintes:

- Não partilhar agulhas, seringas ou outros utensílios não esterilizados (ex: piercings, instrumentos para fazer tatuagens);
- Não partilhar instrumentos aguçados, como laminas e tesouras;
- Não partilhar escovas de dentes;
- Praticar sexo seguro;
- Consultar um médico se apresentar sintomas da doença;
- Fazer análises de sangue regularmente;
- Utilizar luvas quando entrar em contacto com sangue ou objectos com sangue.

## Hepatite B

A Hepatite B é causada por um vírus no fígado (HBV). Esta forma de hepatite é considerada a mais perigosa, uma vez que o vírus é 50 a 100 vezes mais infeccioso do que o VIH e leva ao desenvolvimento de doenças hepáticas graves, como cirrose ou cancro no fígado, que matam 1 milhão de pessoas anualmente em todo o mundo. As principais formas de transmissão são através de relações sexuais desprotegidas, utilização de instrumentos cortantes ou de perfuração não esterilizados e pode ser transmitido de mãe para filho durante a gravidez ou parto.

Os sintomas manifestam-se cerca de 4 a 6 semanas após a infecção, sendo que pode surgir febre, cansaço, perda de apetite, fadiga, urticária, dores nas articulações e mal-estar geral. Alguns dias depois, também é possível que o doente apresente náuseas e vómitos, falta de ar, gosto amargo na boca, urina em tom castanho e fezes de cor clara. A hepatite B também não tem cura, mas existe uma vacina bastante eficaz na prevenção desta doença que está incluída no plano nacional de vacinação.

## VIH/Sida

O VIH (Vírus da Imunodeficiência Humana) é o agente responsável pela SIDA (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida). Este vírus ataca o sistema imunitário do nosso organismo e diminui a capacidade de nos defendermos de várias doenças. É uma infecção transmissível e, por isso, deve-se evitar as formas de transmissão conhecidas. São estas:



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



- Sangue: Contacto com sangue contaminado ou partilha de objectos perfurantes não esterilizados (agulhas, seringas, instrumentos para tatuagens e piercings), partilha de objectos cortantes, mesmo quando o sangue esteja seco, como tesouras e lâminas, embora o risco de contágio seja menor.
- Secreções sexuais (sémen, secreções vaginais): Relações sexuais com penetração sem preservativo.
- Mãe infectada para filho: Através da amamentação, durante a gravidez ou durante o parto.

Uma pessoa portadora do VIH é chamada “seropositiva” e pode não apresentar sintomas durante anos até que o sistema imunitário esteja bastante debilitado e uma “doença oportunista” se instale. O tratamento existente serve apenas para retardar a debilitação do sistema imunitário e evitar que outras doenças se instalem e ocasionem problemas graves. A maneira mais eficaz de prevenir a transmissão do VIH é através do uso do preservativo durante as relações sexuais e do evitamento de partilha de objectos que possam ter estado em contacto com sangue infectado. É possível fazer análises que detectam o VIH mas é importante lembrar que existe um “período de janela” de 3 meses entre a infecção e a detecção nos exames durante o qual se deve tomar todos os tipos de precauções para não colocar em risco as outras pessoas. Existem testes disponíveis que podem ser realizados de modo anónimo, gratuito e confidencial, como o CAD.

## **Tuberculose**

A Tuberculose é uma doença que se transmite através das gotículas que as pessoas infectadas expõem ao falar, cantar, tossir ou espirrar, ou seja, é facilmente transmitida por pessoas com quem mantemos um contacto próximo e que estejam com tuberculose infecciosa activa (em alguns casos, esta doença pode estar latente, não havendo perigo de contágio).

Os sintomas incluem tosse prolongada com duração de mais de três semanas, dor no peito e expectoração acompanhada de sangue, febre, fadiga, calafrios, suores nocturnos, perda de apetite e de peso. A detecção é realizada por exames à expectoração da pessoa ou raio-x ao tórax. Como prevenção, existe uma vacina (BCG) cuja eficácia ronda os 60 e 80%.

## **Outras Problemáticas em meio prisional**

A reclusão implica a privação de diversos bens, sendo o mais importante a liberdade. O voluntário, sem se aperceber, conversa naturalmente sobre a sua vida fora do EP e os seus hábitos na comunidade. É importante que o voluntário tenha algum cuidado na referência a certos assuntos, que podem originar uma quebra na relação de confiança ou mesmo sentimentos de revolta e tristeza por parte do recluso. Na intervenção com o recluso, o voluntário deve ter sempre presente a consciência de que o recluso não tem a possibilidade de viver na comunidade nem tem a liberdade para realizar certas actividades que, para qualquer pessoa, parecem banais. É de salientar que a maior parte dos reclusos não pode ter contacto com o meio exterior, não pode vestir o que quer e não pode ver outras pessoas.



### 1. Privação da Liberdade

A privação de liberdade é das maiores punições que qualquer ser humano pode ter, dado o rompimento com a família e a perda de privacidade, situações muito difíceis de suportar. Goffman (1963, cit. por Oliveira, 1984) refere que o detido perde uma série de direitos, entre eles o direito de ser considerado um membro confiável da sociedade. Mesmo após o cumprimento de pena, o recluso não recupera o tempo que perdeu no que diz respeito actividades técnicas e profissionais, à família, ao acompanhamento, à educação dos seus filhos, à companhia dos amigos, à sua privacidade, isto é, tudo aquilo a que estava ligado ao seu quotidiano (Gonçalves, 2007).

### 2. Privação dos bens

Quando um indivíduo entra para um Estabelecimento Prisional, todos os objectos pessoais são retidos. Resta-lhes apenas o indispensável, como o uniforme ou roupa própria, sapatos e roupa de cama. Todos os reclusos têm objectos iguais, existindo no Estabelecimento Prisional um elevado grau de impessoalidade e despersonalização. O momento em que o recluso é revistado marca o início da sua perda de identidade, com que se vê privado de todos os objectos que têm para si um valor sentimental. Todas estas perdas têm um impacto negativo na sua identidade, auto-estima e auto-conceito (Gonçalves, 2007).

### 3. Perda de Autonomia

Em meio prisional, o recluso terá de obedecer a uma série de regras rígidas constantes dos regulamentos, obedecer a horários e às orientações da direcção do estabelecimento, dos guardas dos técnicos de reeducação e de outros profissionais. A submissão a ordens e a revistas é frequente (Gonçalves, 2007).

### 4. Privação da Segurança

A privação de segurança está bem presente na vida dos reclusos. Dentro do EP, os reclusos não têm qualquer forma de defesa para fazer face aos ataques e agressões físicas e psicológicas (piadas, humilhações, entre outros). Alguns reclusos são agressivos e recorrem, entre outras, a demonstrações de masculinidade e à obtenção de bens com o intuito de obter um estatuto mais elevado (Oliveira, 1984, cit. por Gonçalves, 2007).

### 5. Sexualidade

A impossibilidade de realização de actos sexuais provoca nos reclusos grandes sentimentos de frustração. O resultado mais comum desta frustração é uma procura, por vezes temporária, de parceiros homossexuais. Alguns reclusos vivem com a ambivalência entre manterem relações sexuais com outros reclusos e o medo de não voltarem a conseguir ter uma vida sexual dita "normal". Em contexto prisional, existe também a questão da violência sexual de que muitos reclusos são alvo. Este tipo de violência pode ser explicado pela existência de um corte das relações sexuais (Gonçalves, 2007).



## 6. Problemas sensoriais

Com alguma frequência são encontradas algumas perturbações ao nível da visão, da audição, do olfacto e do paladar (Gonçalves, 1994). No que diz respeito à visão, dá-se um fenómeno (“cegueira da prisão”) provocado pela limitação dos espaços. Surgem sintomas como dores de cabeça e deformação da percepção visual. Os contrastes de iluminação (luz do sol/escuridão das celas) e o aspecto monocromático da prisão podem causar tonturas e vertigens, especialmente quando o recluso volta a contactar com o espaço exterior.

Também se assiste a uma perda de audição, justificada por uma permanência sucessiva num local com um ruído constante, derivado dos ecos (abertura/fecho de portões, celas e portas). Quanto ao olfacto, este tem tendência para sofrer alguma perturbação, causada pelo cheiro característico de qualquer estabelecimento prisional (lixívia e outros desinfectantes). O paladar é também afectado por refeições limitadas e estereotipadas, havendo muitas reclamações por parte da população reclusa (Gonçalves, 2007).

## 7. Alterações da Auto-Imagem

As alterações da auto-imagem são bem visíveis, traduzindo-se por um desinvestimento motivacional sobre o próprio, desleixo e falta de higiene pessoal. O facto de estar fechado durante várias horas ou até mesmo dias seguidos em espaços pequenos partilhados com outras pessoas, origina dificuldades em delimitar qual o espaço de cada um e qual o limite para que haja o mínimo de privacidade (Goffman, 1986).

## 8. Sedentarismo

Os problemas de sedentarismo relacionam-se com a falta de actividade muscular e pode causar excesso de peso, rigidez muscular, mialgias e dificuldades cardio-respiratórias (Gonçalves, 2007).

## 9. Afectividade

Nas perturbações afectivas podemos incluir a desvinculação, o desamparo e a procura excessiva de apoio. Os reclusos deixam de ter por perto as pessoas que consideram mais importantes na sua vida e quando essas pessoas estão presentes em visitas não são permitidos toques ou gestos de carinho, originando uma certa frieza afectiva (Gonçalves, 2002, cit. por Gonçalves, 2007).

### **Sugestão de actividade (n.º 4)**

O formador mostra aos formandos uma imagem com um texto “Mantenha a lucidez no momento de tomar decisões” e pede-lhes que, em grupo, discutam e comentem este texto.

### **Sugestão de dinâmica de grupo**

Rótulos dos sentimentos (dinâmica nº 2 no anexo 2).



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



## Sessão 5: O voluntariado no sistema penitenciário<sup>4</sup>

### Descrição

Este módulo aborda questões relacionadas com as especificidades do voluntariado em meio prisional e mostra como podem prevenir-se alguns dos problemas mais comuns na relação com o recluso.

### Objectivos

Os voluntários devem ser capazes de saber como funciona a ligação entre o sistema penitenciário e o voluntariado, assim como identificar formas de garantir a sua própria segurança na relação com o recluso.

### Desenvolvimento do Módulo

O EP deve apresentar as razões associadas à sua necessidade de contar com a colaboração dos voluntários e quais as suas áreas preferenciais (apoio religioso, ligação à comunidade, técnicas de procura de emprego, formação parental, etc.).

Teresa Roque de Pinho, da Associação FIAR, refere que a prisão causa efeitos intensos no recluso. A pessoa fica desestruturada, volta-se para dentro e fecha-se sobre si. Encontrar alguém que lhe possa dar apoio e com quem possa conversar é fundamental. A presença do voluntário quebra a sensação de isolamento e permite diminuir o sentimento de solidão, tendo em conta que os reclusos não são melhores nem piores do que as outras pessoas. São apenas pessoas diferentes que numa determinada altura da vida não escolheram o melhor caminho. O papel do voluntário é muito importante, especialmente porque sabe ouvir o outro com empatia, mas sem emitir juízos de valor. O voluntário pode ajudar o recluso a encontrar-se a si próprio e pode dar pistas sobre qual o melhor caminho a seguir, mas sabe também abster-se de tomar decisões, tarefa que se destina exclusivamente ao recluso.

Devem ser apresentadas as funções do voluntário e as suas responsabilidades, como, por exemplo, o dever de confidencialidade. Também devem receber informações acerca da importância da sua colaboração estreita com os funcionários do EP e sobre a forma de se apresentarem em meio prisional: a roupa utilizada deve ser discreta.

Os voluntários devem ser informados sobre a existência do acordo de colaboração (minuta constante do anexo 13 do Guia Metodológico do Gestor). Este acordo permite o estabelecimento de um compromisso entre a DGSP, a Entidade Promotora e o voluntário e regula as relações mútuas e o conteúdo, natureza e duração do trabalho voluntário.

<sup>4</sup> Nota: este módulo pode ser enriquecido se o gestor de voluntariado convidar voluntários e reclusos que queiram dar os seus testemunhos.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Devem ser abordados assuntos relacionados com a utilização de **estratégias que promovam a segurança do voluntário** na relação com o recluso. Estas estratégias devem ser enfatizadas e desenvolvidas nas reuniões de supervisão. O voluntário deve estar alertado para o comportamento manipulativo de alguns reclusos e deve aprender a identificar sinais que lhe possam indicar que o recluso está a tentar conseguir obter ganhos secundários da relação que estabelece com o voluntário (ACCC, 2008).

Nas entrevistas efectuadas a técnicos e voluntários verificámos que as opiniões acerca de grande parte dos reclusos são unânimes. Mesmo que se reconheça que alguns reclusos pretendem de facto beneficiar desinteressadamente da ajuda do voluntário, muitos deles fazem-no com segundas intenções. Por esta razão, é fundamental que o voluntário saiba, por um lado, identificar quem são os reclusos mais propensos a optar por estes comportamentos e, por outro lado, como devem agir salvaguardando a sua própria segurança sem deixar de ajudar o recluso. O voluntário deve perceber em primeiro lugar que, por vezes, aquilo que parece genuíno não o é. Além disso, um verdadeiro manipulador tem uma grande capacidade de analisar o seu interlocutor e de se aperceber dos seus “pontos sensíveis”, levando-o muitas vezes a agir por impulso (ACCC, 2008). Por esta razão, é essencial que o voluntário evite agir sem pensar e evite tomar decisões por sua conta, sendo sempre preferível que todas as suas decisões sejam cuidadosamente ponderadas e alvo de uma análise (de preferência no âmbito da supervisão ou, se tal não for possível, após reunião com outros voluntários mais experientes).

A Australian Competition and Consumer Commission (ACCC, 2008) defende que o típico burlão/manipulador emprega estratégias que lhe permitem obter ganhos através de alguém, sem que essa pessoa se aperceba. Em meio prisional, estas estratégias são muitas vezes utilizadas pelos reclusos.

**Reciprocidade:** o recluso pode fazer um pedido demasiado ambicioso ao voluntário, pedido esse que é prontamente recusado. No entanto, quando em seguida o recluso faz outro pedido mais “modesto”, o voluntário acaba por aceitar, pois o impacto deste pedido e as consequências percebidas pelo voluntário parecem claramente inferiores, comparadas com as do pedido anterior. Neste caso, é importante que o voluntário perceba que o primeiro pedido serviu apenas para minimizar o segundo.

**Compromisso e consistência:** pode ser utilizado quando o voluntário se comprometeu no passado a fazer algo que não conseguiu cumprir (e.g. disse ao recluso que estaria presente no EP na quarta-feira, mas tal não foi possível por ter tido um imprevisto, o que afectou as actividades previstas para o recluso naquele dia). Neste caso, o recluso pode aproveitar-se deste facto para lhe pedir algum favor, já que o voluntário se sente em falta por não ter comparecido à actividade. Quando se deparar com esta situação o voluntário deve avaliar o seguinte: “será que se não tivesse faltado na quarta-feira estaria hoje a ceder ao pedido que aquele recluso me está a fazer?”

**A prova social:** alguns reclusos podem recorrer ao argumento “todos os outros voluntários fazem”. Neste caso, o voluntário deve verificar objectivamente quais são as atitudes dos



seus colegas perante a mesma situação e qual a resposta do EP. Só depois deve tomar a sua decisão.

**Estabelecer uma boa relação, baseada nas aparências:** O recluso pode estabelecer uma relação próxima com o voluntário, mostrando que têm imensas características em comum, nomeadamente ao nível da história de vida, cidade onde viveram na infância ou escola que frequentaram, número de filhos, etc. O aspecto físico e a forma como se veste também pode ser um ponto a favor do recluso, especialmente se for do sexo oposto. O voluntário deve compreender, por um lado, que não deve dar informações pessoais ao recluso. Por outro lado, deve estar ciente que o aspecto físico pode dar uma ideia ilusória de confiança, o que aumenta as probabilidades do voluntário aceitar o que lhe está a ser proposto.

**Autoridade:** a autoridade gera uma reacção automática em quase todas as pessoas. Quando existe uma grande diferença de idades entre o recluso e o voluntário e quando o recluso utiliza esta estratégia, o voluntário pode sentir-se “obrigado” a ceder. Este exemplo aplica-se principalmente em casos de voluntários muito jovens e reclusos com a idade dos seus pais ou avós.

**Oportunidade:** quando um recluso faz um pedido a um voluntário e lhe diz que se trata da sua última oportunidade para conseguir tal coisa é natural que o voluntário se sinta pressionado a tomar a decisão apressadamente, sem reflectir. Por exemplo, se um recluso pede ao voluntário para levar urgentemente um objecto a uma reclusa e diz que se trata da sua última oportunidade, pois esta prepara-se para sair em liberdade, é fundamental que o voluntário saiba avaliar se o faria se tivesse tido mais tempo para ponderar a decisão.

**Mitos perigosos:** grande parte das pessoas acredita em mitos, que muitas vezes não têm qualquer fundamento. No entanto, estes mitos e crenças podem influenciar em grande medida o seu comportamento e as suas decisões. Por exemplo, antes de conhecer o meio prisional, o voluntário já tem uma ideia pré-estabelecida sobre o funcionamento da Justiça em Portugal, ideia essa que nem sempre é positiva. Depois de conversar durante algum tempo com um recluso, facilmente começa a acreditar que a Justiça erra sempre, que as penas não são aplicadas correctamente ou que o recluso foi condenado injustamente. Esta crença pode originar no voluntário um sentimento de compaixão face ao recluso, o que o torna muito mais vulnerável à manipulação.

**Quem o pode ajudar:** O voluntário deve estar ciente da importância do trabalho em equipa. No EP nunca deve trabalhar sozinho e deve saber desde o início a quem recorrer se lhe surgir alguma dúvida. Aconselhar-se sempre previamente antes de agir é uma forma de se proteger. Deve manter uma estreita relação com a sua Organização Promotora e simultaneamente com o seu gestor de voluntariado (técnico pertencente ao EP, responsável pela coordenação e acompanhamento dos voluntários).

**Saiba que não está só:** Se o voluntário alguma vez se sentir enganado por um recluso ou perante situações pouco confortáveis, é importante saber que esta experiência já foi vivenciada por outros. A falta de experiência, a falta de formação ou simplesmente o acaso podem fazer com que uma situação destas aconteça. O conhecimento prévio desta



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



possibilidade pode ajudar a proteger o voluntário. Por esta razão, alguns testemunhos reais devem ser partilhados com o objectivo de ajudar a prevenir problemas no decurso do exercício do voluntariado em meio prisional.

### Alguns testemunhos

*Tivemos uma colega que se envolveu emocionalmente com um recluso. Esta colega era uma pessoa carente e com problemas emocionais, sem perfil para trabalhar num EP. Conseguimos resolver a situação e evitar que tivesse consequências mais graves, pois nós (os colegas) acabámos por perceber o que se estava a passar. A supervisão é muito importante, mas a troca de ideias entre colegas também é fundamental. Nunca devemos trabalhar sozinhos.*

Voluntário

*Houve um recluso que me pediu para comprar flores para oferecer a uma reclusa que fazia anos. Pareceu-me inofensivo e até boa ideia, pois ia com certeza aumentar a auto-estima da aniversariante. De qualquer modo, perguntei aos serviços de educação qual a sua opinião. Fiquei a saber que o recluso tinha família constituída que o visitava e apoiava. Os Serviços não autorizaram. Claro que não houve flores.*

Voluntária

*Uma das minhas colegas conheceu um recluso no âmbito da sua actividade como voluntária numa prisão. Passados alguns meses, esta colega considerava que já conhecia bem o recluso, com quem de facto tinha passado longas horas a conversar. Confiava de tal forma nele que contraiu alguns empréstimos para o ajudar. Pouco tempo depois, esta colega tinha imensas dívidas, que não chegaram a ser pagas pelo recluso.*

Voluntária

*Duas voluntárias com formação adequada, dinamizaram um ateliê de artesanato. Como para esse efeito necessitavam de uma máquina de costura e uma das reclusas tinha a dita máquina em casa, pediram para a máquina entrar no EP como sendo das voluntárias. As voluntárias não sabiam que esta reclusa já tinha feito o pedido de entrada da máquina e que este pedido tinha-lhe sido recusado. Quando a reclusa saiu em liberdade quis levar a sua máquina, mas como esta tinha entrado na prisão de forma diferente, não foi autorizada a saída da máquina pelo EP. Uma das voluntárias foi suspensa por não ter informado devidamente os Serviços, o que é uma pena pois fazia um óptimo trabalho.*

Voluntária

Apesar de ser fundamental a referência a estes factos menos positivos, é importante referir que as experiências são, na sua maioria, positivas. O voluntariado em meio prisional é considerado por muitos uma forma de realização e crescimento pessoal. Apostar na reabilitação do indivíduo e contribuir para que o recluso saia da prisão com uma visão diferente do mundo é sem dúvida uma função extremamente gratificante, tanto para reclusos como para voluntários. Por isso, considerámos pertinente a inclusão de testemunhos que reflectem a importância do trabalho do voluntário e a forma como este é recebido pelos reclusos.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



*Alguns reclusos vão partindo e é bom vê-los partir, apesar do vazio que fica no lugar deles. Gostávamos que a nossa presença semanal junto deles lhes permitisse um novo olhar para as suas vidas e um novo olhar para eles próprios. Conversamos com eles, ouvimos os seus problemas e angústias, mas também as suas alegrias. Levamos ao EP um pouco do mundo cá de fora e tentamos enriquecer o seu mundo interior. Debatemos temas diversos da actualidade e organizamos palestras com especialistas. Pela minha parte, acredito na utilidade deste trabalho de voluntariado.*

Voluntária

*Queremos salientar a excelente relação, salvo raras excepções, entre nós e a Direcção, os Serviços de Segurança e de Educação. Sempre fomos recebidos com respeito e amizade e isso é algo que nunca esqueceremos. Como voluntários, temos missões importantes: ajudar os reclusos a aprenderem a ser elementos úteis à sociedade, para que se possam preparar para a vida em liberdade; mostrar-lhes que podem servir de exemplo a outros reclusos; ajudá-los a mostrar que podem ter um comportamento exemplar e ser dignos de confiança; ajudar e apoiar a família no exterior, tentando resolver assuntos que o recluso não consegue resolver; apoiar os reclusos durante as precárias e condicionais.*

Voluntários

*Durante a hora quinzenal de visita, tentamos manter uma conversa despreocupada mas ao mesmo tempo intencional, pois subtilmente fazemos ver e reconhecer os erros cometidos e que nunca é tarde para encontrarem os caminhos correctos, de modo a terem uma vida digna e longe, muito longe do passado.*

Voluntários

*O voluntário deve ser uma pessoa com maturidade, alguém que queira oferecer parte do seu tempo para fazer alguém feliz. Em oposição, as pessoas frustradas, que querem encontrar no voluntariado a resolução dos seus problemas não devem ser aceites para trabalhar num EP. O voluntário pode fazer coisas simples, com amor e assim aliviar as educadoras de forma a terem tempo para fazer coisas que só elas sabem fazer.*

Voluntários

*Ser voluntário numa prisão não se explica, vive-se. Como tudo na vida, descobre-se, alimenta-se e vê-se crescer. O voluntariado proporciona uma plenitude de sentimentos que é viciante e é das coisas mais gratificantes que uma pessoa pode sentir. É sobretudo uma abertura aos que nos rodeiam e a nossa vontade consciente de as querer ajudar.*

Voluntariado

*Para mim, a visita dos voluntários é muito importante porque é através destas pessoas que nós os reclusos nos sentimos estimados e aceites por todos eles, que percebem a nossa alegria pelo facto de sermos aceites pela sociedade.*

Recluso

*É com satisfação que vejo o aproximar da 4ª feira, pois sei que nesse dia vou ter oportunidade de falar e ouvir falar de temas como a amizade, o ódio, o amor, a responsabilidade ou a falta dela, enfim, assuntos que nos afectam. Tenho muito respeito por todos os que frequentam aquela reunião, tanto voluntários como reclusos.*

27



Recluso

*Quando estamos com os voluntários partilhamos opiniões, vivências e tristezas. Quando termina a reunião, saímos de lá com mais alegria, conhecimentos, amizade e humildade. Os voluntários ajudam-nos a evoluir como pessoas, perdemos a vergonha de assumir que temos medo, ganhamos consciência dos erros que cometemos, aprendemos a viver um dia de cada vez, ganhamos respeito pelo outro e aprendemos a gostar de nós próprios.*

Recluso

*Os voluntários trazem-nos a sua experiência de vida e a sua vocação para lidar com problemas. Só lhes posso estar grato por existirem. Sem pedir nada em troca eles dão-nos tanto, tanto, tanto.*

Recluso

*Acho que os voluntários até podem mudar o rumo da nossa vida, especialmente porque surgem num momento em que estamos num meio tão adverso e que precisamos tanto de uma palavra amiga. Ajudam-nos a aceitar tudo o que não se pode mudar, com tranquilidade e esperança num futuro melhor.*

Recluso

*Os voluntários que conheço e que tanto me ajudam, trazem notícias do mundo exterior, de que tanto careço. Para todos eles envio aqui o maior elogio do mundo. É tão gratificante a sua presença aqui.*

Recluso

### **Sugestão de actividade (n.º 3)**

Solicita-se aos formandos que leiam atentamente a frase que aparece no diapositivo e que façam um pequeno debate sobre as razões que os levaram a fazer voluntariado numa prisão. Desta forma, avaliam-se expectativas e motivações.

### **Sugestão de dinâmica de grupo**

Medo dos desafios (dinâmica nº 11 no anexo 2); A viagem (dinâmica nº 12 no anexo 2)  
Sugerem-se também outros exercícios de assertividade e relaxamento (anexos 4 e 5)

No final da formação, o formador deve distribuir a todos os formandos o questionário de avaliação reactiva da formação. Este questionário está disponível no anexo 12 do Guia Metodológico do Gestor.

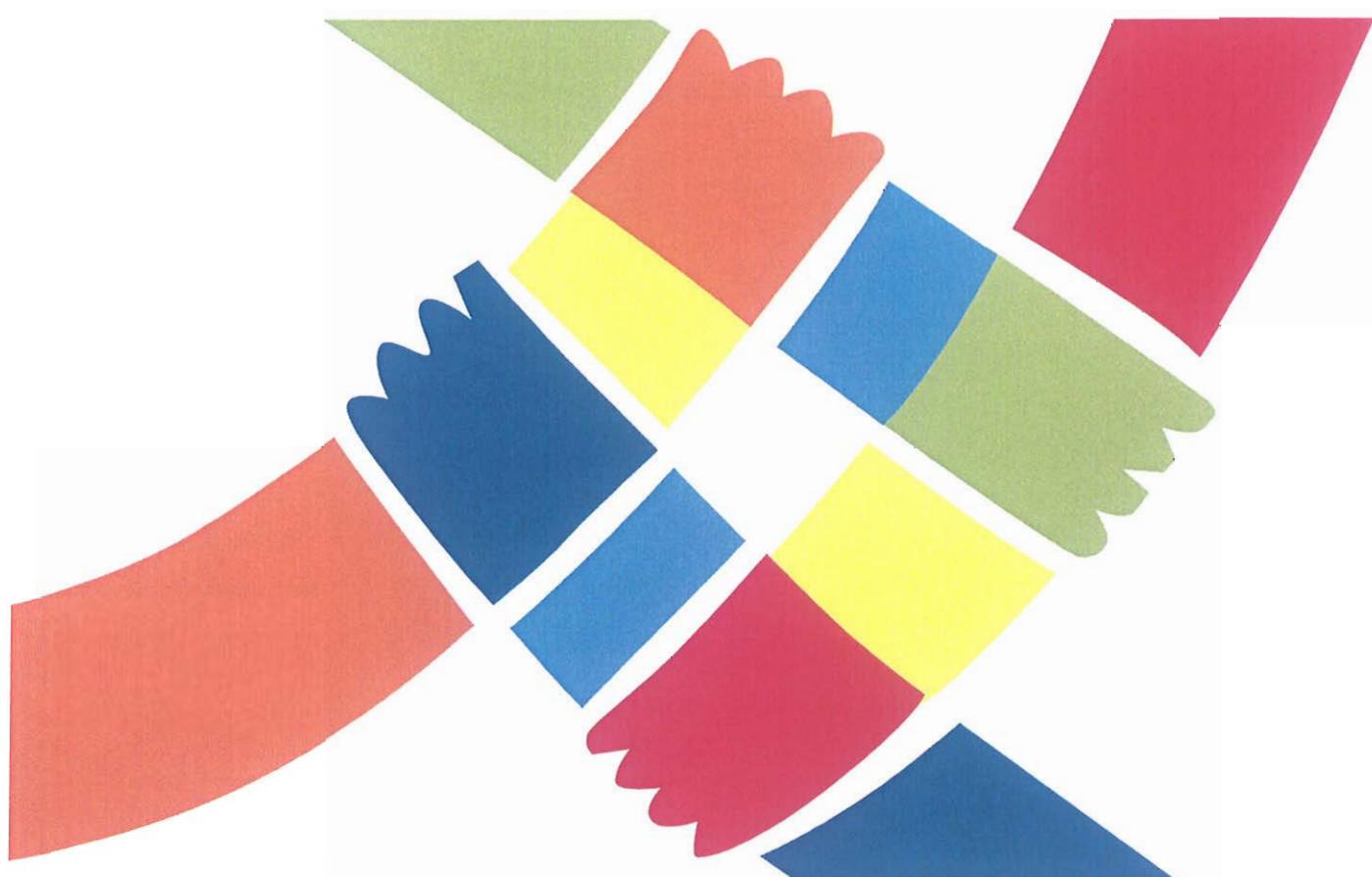


MINISTÉRIO DA JUSTIÇA  
DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



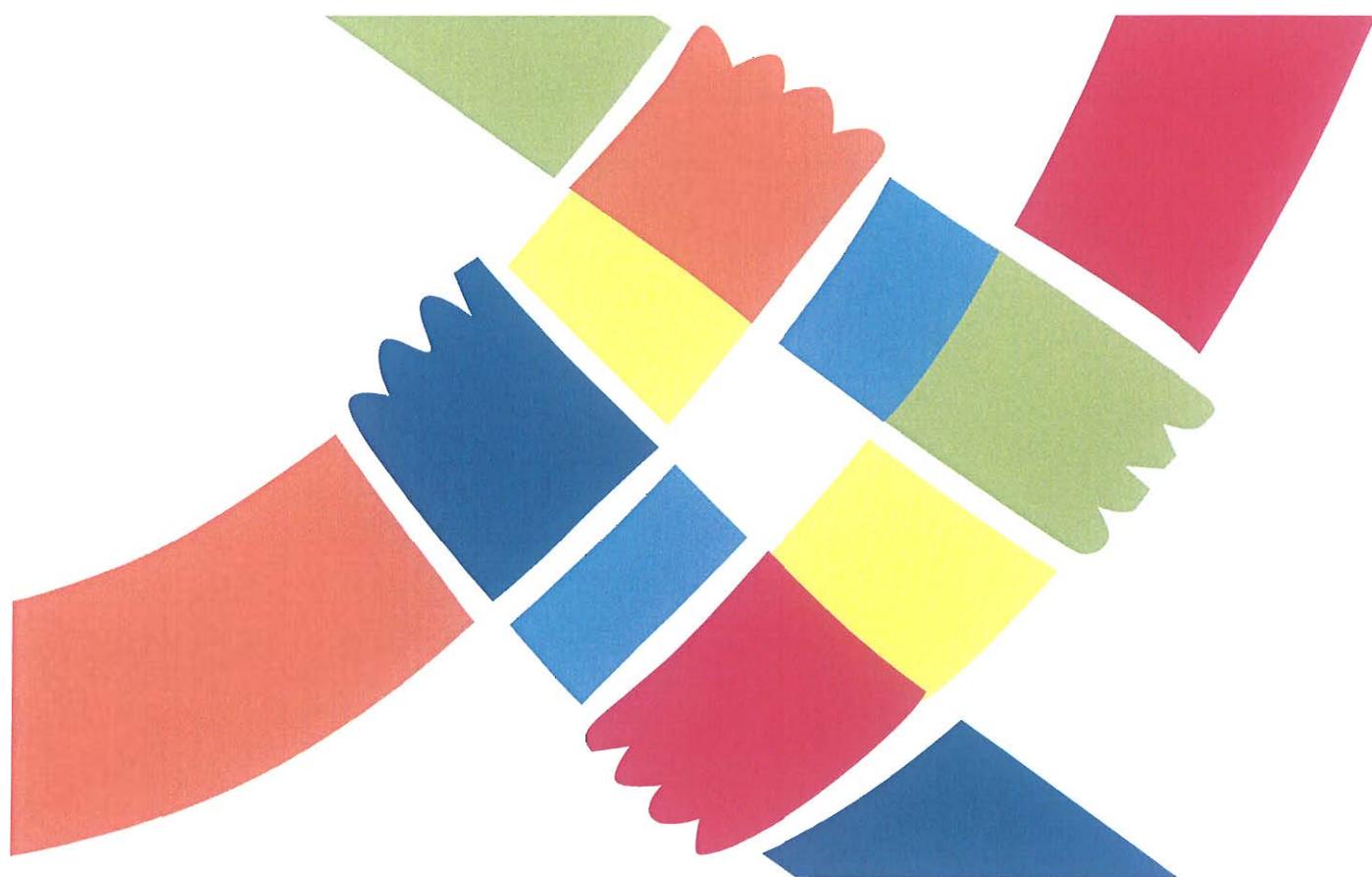
Nota final – Este manual tem como suporte um PPT apresentado em anexo (ver Anexo 7). A matéria relativa às drogas tem, neste recurso, um desenvolvimento que pode ser excessivo para a maioria dos voluntários. Assim, optou-se por apresentar a versão completa do PPT, ficando à consideração de cada formador a possibilidade de retirar alguns slides mais específicos ou de gerir o grau de desenvolvimento com que vai apresentar esta matéria, em função do grupo de voluntários a formar e das actividades que vão desenvolver no Estabelecimento Prisional.

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexos**

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 1**  
**Técnicas de formação**  
**de formadores**

## 1- Técnicas de formação de formadores

### 1.1-Ensino em grupo

Deve recorrer a exposições teóricas breves e incisivas.

**Simplicidade:** formulações simples, frases pequenas, palavras conhecidas, clarificação das palavras técnicas e utilização de conceitos concretos.

**Ordem:** existência de um fio condutor do discurso, tendo como base uma comunicação articulada, sequencial, ordenada e com uma distinção bastante clara entre aquilo que é essencial e aquilo que é secundário.

**Brevidade:** a comunicação deve ser breve e limitada ao essencial.

O **estímulo** é a capacidade de manter viva (e não monótona) a exposição. Empregar sempre que possível exemplos e histórias reais, preferencialmente sobre casos ocorridos no âmbito da sua própria prática profissional. As sessões devem ser ilustradas com recursos audiovisuais e troca de ideias entre os participantes em momentos de debate.

### 1.2- Observação de modelos

Esta técnica permite que a explicação teórica seja reforçada e ilustrada com comportamentos de indivíduos que sejam identificados como modelos, ou seja, pessoas que sejam vistas como significativas para os destinatários. A linguagem do indivíduo que desempenha o papel de modelo é semelhante à do grupo e deve existir uma partilha de interesses entre o grupo e o modelo. No caso do voluntariado, o modelo pode ser um voluntário que já trabalhe em meio prisional e que esteja inserido em projectos de sucesso. A partilha de saberes entre o modelo e o grupo pode ser extremamente gratificante e enriquecedora para ambos, sendo esta uma componente que deve existir na formação do voluntário. O modelo deve ser capaz de caracterizar as suas tarefas/habilidades de forma clara e precisa, saber apresentar comportamentos adequados, descrever boas práticas, alertar para comportamentos desadequados, sugerir estratégias de intervenção e dar o seu testemunho e saber reforçar positivamente as intervenções dos participantes.

### 1.3- Role-playing

Nesta técnica, os participantes devem colocar em prática uma determinada competência, mediante a supervisão do formador. O objectivo é substituir modos de responder desadequados por outros mais funcionais. Esta técnica deve respeitar os seguintes passos: Em primeiro lugar é feita uma exposição teórica, ilustrada com exemplos; em segundo lugar, o formador faz alguns comentários sobre quais são os comportamentos mais adequados e os comportamentos errados; em terceiro lugar sugere a alguns participantes para iniciarem um role-playing. Em quarto lugar deve ser promovido um momento de reflexão entre todos os participantes e o formador e, por fim deve ser repetido o role-playing, utilizando nesta altura as estratégias sugeridas por todos.

### 1.4- Feedback construtivo

Trata-se de um tipo de feedback que investe no aperfeiçoamento da competência treinada. O feedback positivo deve ser sistematicamente associado aos comportamentos do formando e, mesmo quando os resultados do formando não são os mais adequados, o formador deve evitar limitar-se a dizer que a resposta está incorrecta e procurar sempre mostrar de uma

forma positiva como pode melhorar os resultados, ou seja, preferindo dar alternativas positivas em vez de se limitar a criticar a resposta do formando. Trata-se de uma oposição ao feedback de repreensão, que resulta habitualmente na diminuição da motivação dos formandos para participar na sessão, arriscar sugestões, tirar dúvidas e ter vontade de se desenvolver sempre mais. É importante referir que o feedback de repreensão nem sempre é desadequado e que há situações específicas em que este pode e deve ser utilizado, nomeadamente situações em meio prisional que podem constituir perigo para o voluntário.

### **1.5- Auto-Registos**

Tendo em conta que um dos objectivos principais da formação do voluntário está relacionado com a promoção de competências, a utilização de auto-registos pode ajudar o formando a aumentar, por um lado, o seu auto-conhecimento e, por outro lado, pode ajudá-lo a avaliar até que ponto conseguiu evoluir positivamente após a formação. Para que esta técnica seja utilizada com a máxima eficácia, é muito importante que o formando compreenda que a sinceridade das suas respostas é a base para um bom auto-registo.

### **1.6- Actividades para favorecer a generalização**

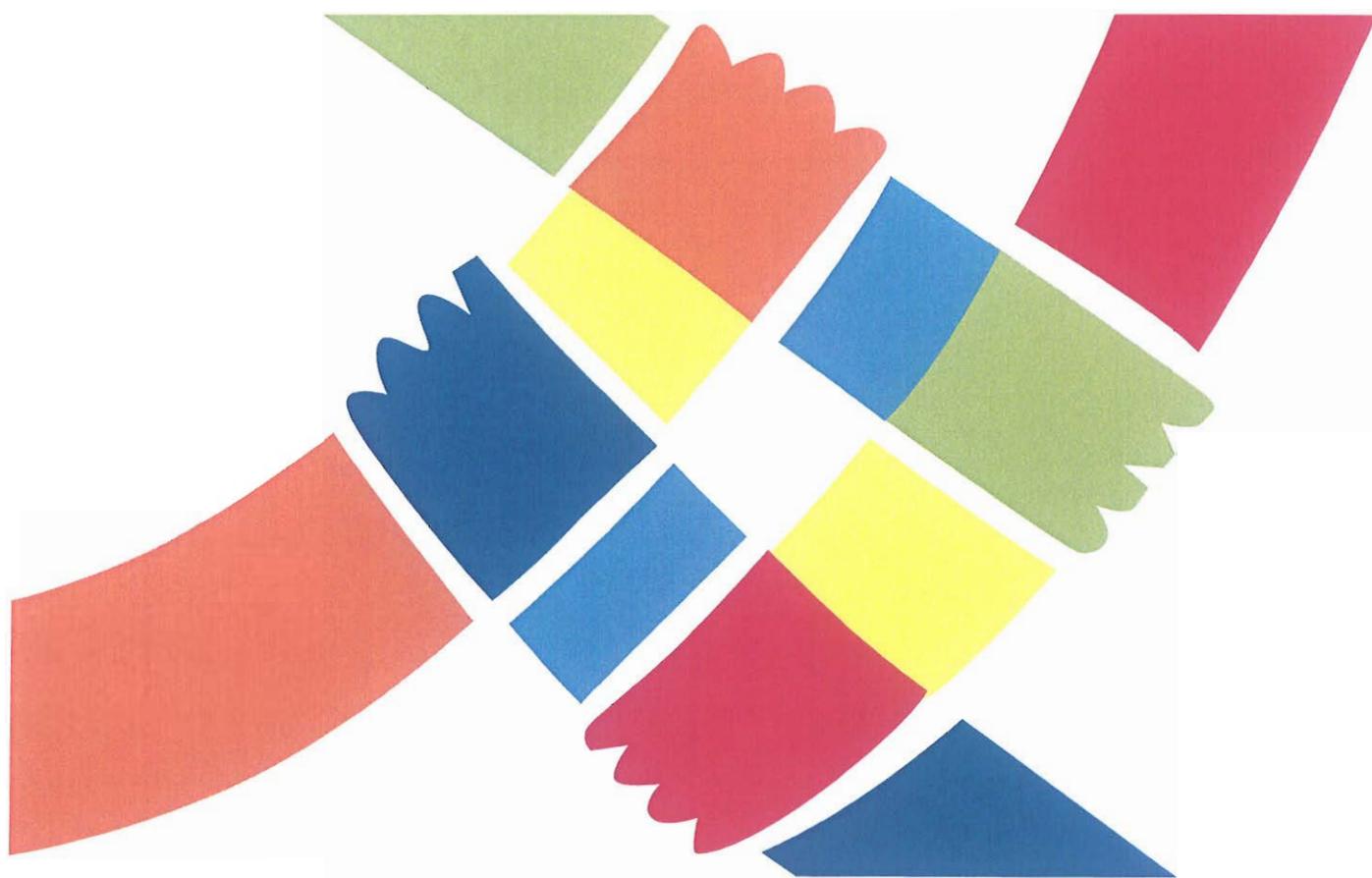
Estas actividades ajudam o formando a generalizar as aprendizagens nas suas actividades em meio prisional como voluntário, mas também em diferentes contextos, isto é, na sua vida pessoal e profissional. Para facilitar esta generalização, o formador deve sugerir "trabalhos de casa", que consistem em solicitar tarefas específicas e semelhantes às aprendidas na formação, mas que são efectuadas em contexto de vida real e não em contexto de sala de formação.

## **2- Dinâmicas de grupo**

No âmbito da formação e do trabalho com equipas, o domínio de técnicas de **dinâmicas de grupo** é fundamental, pois permite facilitar a aprendizagem, criar um ambiente divertido e descontraído, aumentar a motivação dos formandos, promover a comunicação entre eles e o formador. Estas técnicas devem ser utilizadas no âmbito do módulo de formação ao voluntário e devem também ser disponibilizadas aos voluntários qualificados e que estejam interessados em fazer a sua intervenção em grupos de reclusos. A dinâmica de grupos pressupõe a existência de um esforço de descentração e objectividade por parte do formador, que deve ter em atenção o seguinte (IEFP, 2003):

- a) Desde que bem utilizadas, as dinâmicas podem transformar-se num intervalo enriquecedor e interessante durante exposição teórica;
- b) Ter o cuidado de adaptar o tema escolhido ao grupo;
- c) As dinâmicas devem estimular a participação de todos os elementos do grupo;
- d) Não se deixar absorver pelo sentido imediato do conteúdo;
- e) Não se implicar pessoalmente;
- f) Manter-se objectivo e compreender os fenómenos em relação ao grupo (não se projecte no grupo);
- g) Ser vigilante a atento a tudo (olhares, silêncios,...);
- h) Ser empático e afectivo, sem se deixar levar pelos sentimentos;
- i) Ter um guião de observação para dar mais objectividade à actividade;
- j) Evitar que a dinâmica se prolongue demasiado no tempo.

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 2**  
**Dinâmicas de grupo**

Em seguida serão apresentados alguns exemplos de dinâmicas de grupo (Ferreira, 2008; IEPF, 2003; Osso, 2008; Ribeiro, 2008):

#### Dinâmica nº 1: Desenhar às cegas

<b>Título</b>	<b>Desenhar às Cegas</b>
Objectivo	Identificar a necessidade de colaboração de todos os intervenientes da equipa.
Tempo	45 minutos.
Tamanho do grupo	Ilimitado, dividido em sub-grupos de 3 a 6 pessoas.
Material	Um quadro de papel por cada grupo, um marcador por cada grupo, vendas para os olhos.
Local	Uma sala ampla onde os participantes possam formar sub-grupos.
Procedimento	Cada equipa recebe um quadro e cada participante recebe uma venda. Com os olhos vendados, cada participante faz um desenho solicitado pelo formador. Quando o desenhador estiver em acção, os seus colegas da equipa guiam-no com palmas, ou seja, batem palmas com mais intensidade quando o desenho está correcto e batem palmas com menos intensidade quando o desenho está errado. Os membros das outras equipas podem fazer outros ruídos, tentando induzir o adversário em erro. <u>Exemplo:</u> o 1º participante desenha uma casa com janelas e porta, o 2º participante desenha uma árvore ao lado da porta, o 3º desenha uma vaca atrás da casa, o 4º desenha o sol em cima da casa, o 5º desenha uma montanha atrás da casa, o 6º desenha uma família a caminhar para a casa. O tema escolhido deve ser igual para todas as equipas e ganha a equipa que conseguir fazer o desenho melhor organizado. No final o formador deve mostrar de que forma a equipa ajuda ou prejudica os resultados dos seus membros, fazendo um paralelismo com a vida profissional.

#### Dinâmica nº 2: Rótulos de sentimentos

<b>Título</b>	<b>Rótulos de sentimentos</b>
Objectivo	Discutir sentimentos com os participantes e mostrar os efeitos do rótulo e de ser rotulado.
Tempo	30 minutos.
Tamanho do grupo	Ilimitado.
Material	Etiquetas adesivas e canetas de acetato.
Local	Uma sala ampla.
Procedimento	O formador cola uma etiqueta na testa de cada participante, sem que este veja o que está escrito. Os formandos movimentam-se pela sala e devem tratar-se uns aos outros consoante o rótulo que esteja na testa do companheiro. No final, cada pessoa deve tentar adivinhar o rótulo que recebeu e dizer o que sentiu. O formador deve falar sobre os problemas causados sempre que um indivíduo é rotulado (por exemplo, o recluso é automaticamente rotulado). Exemplos de rótulos: "Ensine-me", "tenha pena de mim", "respeite-me", "ajude-me", "trate-me como se eu tivesse muito dinheiro", "trate-me como se eu não fosse nada inteligente", "trate-me como se eu tivesse cometido um crime".

### Dinâmica nº 3: Concordo/discordo

**Título**                    **Concordo/Discordo**

Objectivo                Exercitar a capacidade de persuasão, comunicação, assertividade, respeito valores pessoais.

Tempo                    60 minutos.

Tamanho do grupo    8 a 20 participantes.

Material                 Cartões com frases polémicas:

- "Manda quem pode, obedece quem tem juízo"
- "Quem tem competências, consegue vencer na vida"
- "A conquista é uma questão de sorte"
- "Os pais devem bater nos filhos"
- "O salário dos jogadores de futebol é justo"
- "O homem deve participar nas tarefas domésticas"

Local                     Uma sala ampla.

Procedimento         Divide os participantes em pares e distribua aleatoriamente um cartão por cada par. Uma pessoa terá que defender que concorda com a afirmação e a outra terá que defender que discorda. A decisão sobre quem vai concordar e quem vai discordar deve ser tomada antes da distribuição dos cartões. A dupla tem 5 minutos para planear as suas respostas. No final os papéis invertem-se e a pessoa que concordava passa a discordar e vice-versa. No final discutem-se as seguintes questões:

- Quais os sentimentos ou dificuldades em concordar e discordar?
- Como foi colocar-se no lugar do outro?
- As nossas opiniões são baseadas em preconceitos?

### Dinâmica nº 4: Consenso

**Título**                    **Consenso**

Objectivo                Exercitar a capacidade de comunicação, assertividade e trabalho em e equipa.

Tempo                    30 minutos.

Tamanho do grupo    Ilimitado.

grupo

Material                 Uma cópia de uma *checklist*.

Um bom profissional tem que ter as seguintes características:

- Sentido de humor
- Bondoso
- Divertido
- Compreensivo
- Amigável
- De confiança
- Extrovertido
- Atlético
- Honesto
- Crítico
- Com capacidade de entender os outros
- Com boa capacidade de transmitir ideias

- Que escute com atenção
- Criativo
- Elegante
- Espontâneo
- Maduro
- Espírito infantil
- Sábio
- Que saiba dizer o que pretende
- Que seja lógico
- Que seja culto
- Cínico
- Generoso
- Confiante
- Atraente
- Calmo
- Correcto
- Agressivo
- Que saiba manter o controlo
- Que seja empenhado
- Activo
- Previsível
- Consistente.

Local Uma sala ampla.

Procedimento Distribua uma cópia da *checklist* a cada participante e peça a cada um que seleccione as 10 qualidades mais importantes de um profissional. Depois peça para seleccionarem as 5 menos importantes. Dê 10 minutos para terminarem esta actividade. No final, solicite ao grupo que chegue a um consenso.

#### Dinâmica nº 5: Continue a minha história

**Título** **Continue a minha história**

**Objectivo** Trabalhar (e avaliar) a criatividade, a comunicação, a capacidade de sincronia, a complementaridade entre os membros do grupo e a fluência verbal.

**Tempo** 60 minutos.

**Tamanho do grupo** No mínimo 8 participantes.

**Material** Não necessita de material.

**Local** Uma sala ampla.

**Procedimento** Dividem-se os sujeitos em grupos (mínimo 5 pessoas por grupo) e dá-se a seguinte instrução "Cada grupo tem 10 minutos para desenvolver verbalmente uma história criativa e interessante. Usem a vossa imaginação e incluam tantos detalhes quantos quiserem".

Depois, pede-se a uma pessoa que comece a história e que fale sobre ela durante 1 minuto. Após este minuto, a história é continuada por outro membro do grupo e assim sucessivamente. A pessoa que iniciou a história é aquela que irá revelar o desfecho.

No final é organizado um pequeno debate onde o formador pergunta:

- Como escolheram o tema da história?
- Consideram que a história teve algum sentido?
- Consideram que a história ficou muito modificada? O final era o

- esperado?  
- Qual foi o grupo que revelou mais sincronia entre os seus membros?

#### Dinâmica nº 6: As cadeiras

**Título**            **As cadeiras**

Objectivo        Promover a assertividade, a comunicação, negociação e gestão de conflitos.

Tempo            30 minutos.

Tamanho do      Ilimitado.

grupo

Material          Uma cadeira.

Local             Uma sala ampla.

Procedimento   Dividem-se os participantes em pares. Um dos formandos senta-se numa cadeira enquanto que o outro procura encontrar argumentos que o convençam a levantar-se. A cada par deve corresponder um tema. As sugestões são as seguintes:

- No teatro encontra uma pessoa sentada no seu lugar;
- Enquanto foi ao WC no intervalo do cinema encontra outra pessoa no seu lugar;
- Na primeira aula todos os alunos escolheram os seus lugares e na 2ª aula um dos seus colegas está sentado no seu lugar;
- São horas de fechar o restaurante e um cliente está sentado numa das cadeiras sem mostrar pressa em sair dali;
- São horas de jantar e o seu filho está sentado a jogar em frente ao computador;
- O Titanic está prestes a afundar-se e uma pessoa não quer sair da cadeira;
- É enfermeiro e o seu doente não quer ir para a cama;
- É idoso e há uma pessoa no autocarro que não lhe quer dar o lugar.

#### Dinâmica nº 7: Laranjas Ugli

**Título**            **Laranjas Ugli**

Objectivo        Promover a criatividade, assertividade, a comunicação, negociação e gestão de conflitos.

Tempo            60 minutos

Tamanho do      15 a 25 participantes.

grupo

Material

Local

Procedimento   Escolha 3 pessoas para representarem o produtor de laranjas e divida os restantes formandos por 2 grupos.

Texto para os produtores de laranjas:

Vocês são os únicos produtores de laranjas Ugli em Portugal. Trata-se de uma qualidade rara de laranjas, que têm um elevado poder curativo e que podem ser utilizadas para fazer medicamentos contra doenças graves. Apesar de terem uma produção modesta, em breve

estarão a receber propostas de grandes laboratórios farmacêuticos. Há um laboratório que está interessado na casca da laranja e outros estão interessados no bagaço (parte branca). Sobram o sumo e a semente. Os produtores estão interessados em ficar com as sementes, para poderem plantar novas árvores. Os produtores investiram no plantio desta espécie de laranjas e a procura dos laboratórios valorizam ainda mais esta espécie.

#### Texto do grupo 1:

Vocês fazem parte do grande laboratório multinacional LaboSauúde, que está prestes a descobrir o medicamento para a cura da Sida. Para que este medicamento seja produzido, falta apenas uma matéria-prima rara: a casca da laranja Ugli. O vosso laboratório acabou de descobrir um produtor destas laranjas. A produção está abaixo das necessidades da LaboSauúde, mas encontrar estes produtores foi uma grande descoberta. O Laboratório terá que convencer o produtor a fornecer toda a sua produção de laranjas. Desta forma, a LaboSauúde poderá resolver todos os seus problemas financeiros e alcançar o reconhecimento da comunidade, por ter efectuado uma descoberta tão importante como a cura da Sida.

#### Texto do grupo 2:

Vocês fazem parte de uma equipa de cientistas de um grande laboratório, Labormed, que acaba de descobrir o medicamento que cura o cancro. A matéria prima é o bagaço (parte branca) da laranja. Acabaram de descobrir um produtor que lhes poderia fornecer matéria-prima para fazer o medicamento. No entanto, necessitam de toda a produção para fazer o medicamento. O Labormed terá que convencer o produtor a vender toda a produção, utilizando como argumento a importância da descoberta para a humanidade. Esta descoberta poderá transformar o Labormed num dos melhores laboratórios do mundo.

Cada equipa terá que convencer os produtores a fornecer-lhes a totalidade da produção de laranjas. Cada equipa tem 10 minutos para decidir qual a estratégia escolhida e quem será o representante que irá à reunião com os produtores. A reunião terá a duração de 20 minutos e terão que chegar a um consenso.

#### Dinâmica nº 8: Desenhar às cegas

<b>Título</b>	<b>A história da minha vida em figuras</b>
Objectivo	Quebra-gelo, apresentação, promover a comunicação, sensibilização, percepção e conhecimento de si, reflexão e a expressão emocional.
Tempo	30 minutos.
Tamanho do grupo	10 a 20 participantes.
Material	Figuras diversas (pessoas, animais, objectos) retiradas de jornais, revistas, <i>internet</i> .
Local	Uma sala ampla.
Procedimento	Peça aos participantes para escreverem, durante 10 minutos, a história da sua vida (pessoal e/ou profissional, real ou fictícia). Espalhe as figuras numa mesa e peça aos participantes para escolherem a imagem que melhor representa a sua vida. Pergunte a cada um qual foi a razão da escolha da imagem.

### Dinâmica nº 9: Inventar uma história

<b>Título</b>	<b>Inventar uma história</b>
Objectivo	Quebra-gelo, apresentação, promover a comunicação e a criatividade.
Tempo	30 minutos.
Tamanho do grupo	Ilimitado (cada equipa com 3 a 4 participantes).
Material	Para cada equipa: uma folha com 20 substantivos, 10 adjectivos e 5 verbos, uma folha branca para escrever a história e uma caneta.
Local	Uma sala ampla.
Procedimento	Peça aos participantes para criarem uma história onde tenham que entrar todas as palavras apresentadas. A história tem que fazer sentido e estar bem organizada com princípio, meio e fim. No final, a história é lida para todos. <span style="float: right;">1</span>

### Dinâmica nº 10: As seis imagens

<b>Título</b>	<b>As seis imagens</b>
Objectivo	Promover a comunicação não-verbal, a auto e hetero.
Tempo	30 minutos.
Tamanho do grupo	Ilimitado (cada equipa com 3 a 4 participantes).
Material	Papel e canetas ou lápis de cor.
Local	Uma sala ampla.
Procedimento	Distribua 6 folhas de papel branco por pessoa. Peça aos participantes para desenharem uma resposta a cada uma das seguintes questões: <ul style="list-style-type: none"><li>- Como me vejo</li><li>- Como acho que os outros me vêem</li><li>- Como gostaria de ser</li><li>- Como os outros gostariam que eu fosse</li><li>- Como tenho medo de ser</li><li>- Como posso vir a ser realmente.</li></ul> No final, os participantes podem formar sub-grupos e apresentar os desenhos aos colegas do seu grupo ou podem apresentar a todos os colegas.

### Dinâmica nº 11: Medo de desafios

<b>Título</b>	<b>Medo de desafios</b>
Objectivo	Promover a confiança, resolução de problemas e tomada de decisão.
Tempo	10 minutos.
Tamanho do grupo	Ilimitado.
Material	Caixa opaca e fechada, 1 chocolate e música agitada.
Local	Uma sala ampla.
Procedimento	Esta dinâmica pode ser utilizada numa fase inicial (por exemplo, apresentação de um projecto de voluntariado aos reclusos). Diga aos participantes que dentro da

caixa há uma tarefa que tem que ser cumprida. A caixa vai passar de mão em mão enquanto a música estiver a tocar. Quando a música parar, a pessoa que ficou com a caixa terá que a abrir e seguir as instruções que estão dentro da caixa e deve cumprir a tarefa sem reclamar, fazendo tudo o que está lá escrito. Ninguém poderá ajudar a pessoa, pois trata-se de uma tarefa individual. Depois de muito suspense, a pessoa abre a caixa e encontra o chocolate.

Esta actividade pode ser um ponto de partida para debater a preparação para a vida em liberdade. O animador deve mostrar como somos inseguros perante situações que possam representar perigo ou vergonha e que devemos aprender a superar todos os desafios que aparecem à nossa frente. O novo desafio pode ser uma boa notícia e devemos evitar estar sempre a transformar desafios em problemas. Desafio é sinónimo de oportunidade e crescimento e não de problema.

#### Dinâmica nº 12: A viagem

<b>Título</b>	<b>A viagem</b>
---------------	-----------------

Objectivo	Promover o auto-conhecimento, trabalhar questões sobre aceitação de minorias, promover o respeito e os valores essenciais.
Tempo	30 minutos.
Tamanho do grupo	Máximo 20 participantes.
Material	Várias fotografias de celebridades.
Local	Uma sala ampla.
Procedimento	Peça aos formandos para imaginarem que vão fazer uma grande viagem. A pessoa que lhes iria fazer companhia teve um imprevisto e são convidados a escolher 3 pessoas para os acompanharem nesta viagem. Também devem escolher 3 pessoas com quem jamais viajariam. Os participantes devem fundamentar bem a sua escolha. No final discutem-se questões como os preconceitos, os valores, os rótulos e as motivações inconscientes.

#### Dinâmica nº 13: A coisa mais importante do mundo

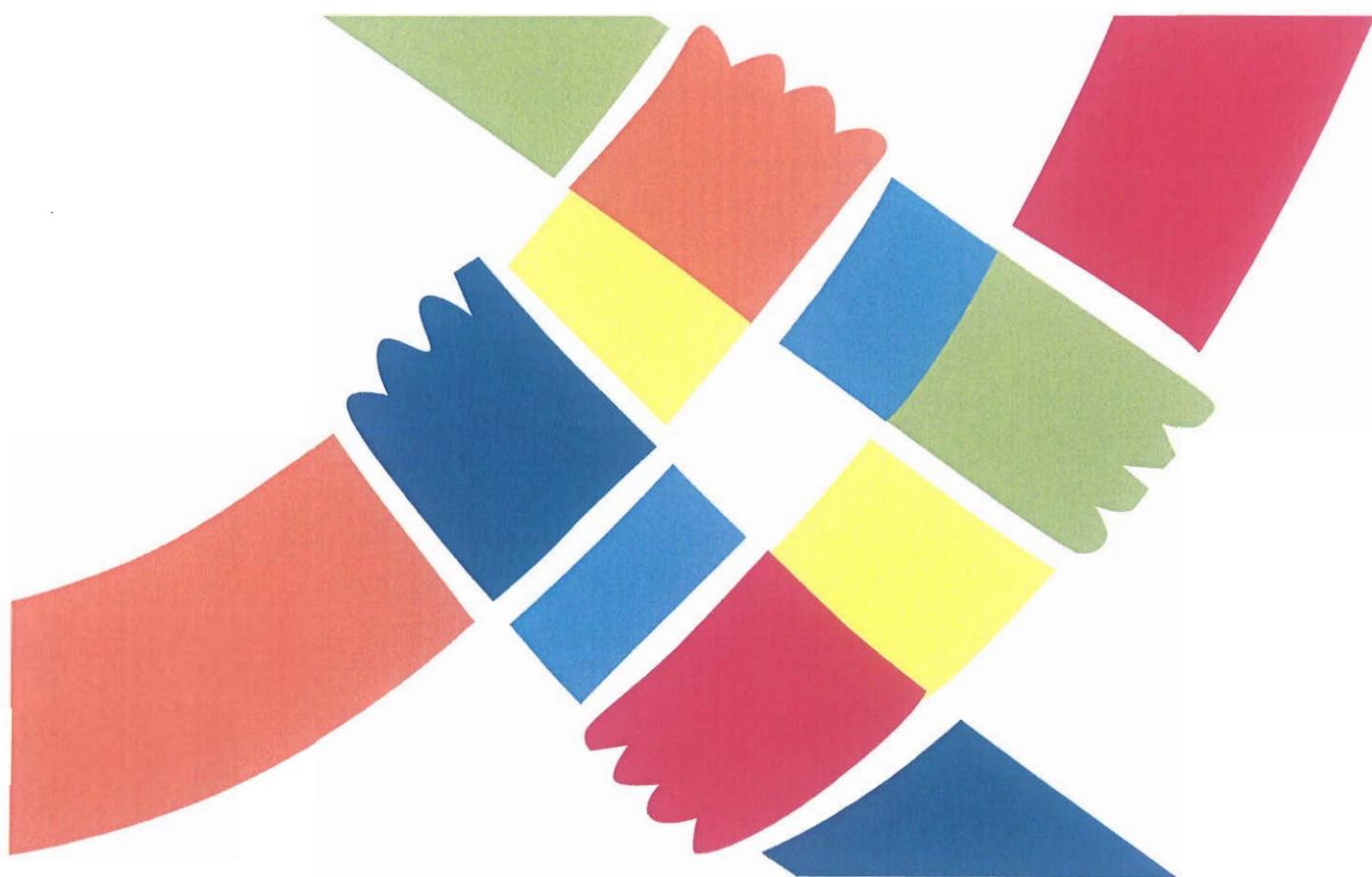
<b>Título</b>	<b>A coisa mais importante do mundo</b>
---------------	---

Objectivo	Promover a auto-estima.
Tempo	15 minutos.
Tamanho do grupo	Ilimitado.
Material	Uma caixa fechada com um espelho lá dentro.
Local	Uma sala ampla.
Procedimento	Comece a falar nas maravilhas do mundo. Discuta com os formandos as diferentes maravilhas e tentem chegar a um consenso. Em seguida, diga que dentro da caixa está a imagem da maior maravilha do mundo e mostre a cada um todos os formandos, um por um. Não permita que falem entre eles enquanto o jogo não tiver terminado. No final pergunte quem conseguiu ver a maior maravilha do mundo e se aquilo que viram é realmente a coisa mais importante para eles.

### Dinâmica nº 14: A minha casa

<b>Título</b>	<b>A minha casa</b>
Objectivo	Promover o respeito e os valores pessoais, proporcionando uma auto-avaliação de valores, história de vida pessoal, rever-se ou projectar-se em objectos ou ambientes revivendo situações positivas.
Tempo	15 minutos.
Tamanho do grupo	Máximo 20 participantes.
Material	Leitor de CD com a música "A Casa" (Toquinho e Vinícius).
Local	Uma sala ampla.
Procedimento	Peça aos formandos para imaginarem que estão de volta à sua casa (ou' a algum ambiente onde viveram momentos felizes). Peça para identificarem um objecto representativo desse local enquanto coloca a música a tocar. Peça para imaginar onde estará aquele objecto neste momento e o que representa para si o objecto. Sugestões de debate: Porque escolheu esse objecto? Como seria a sua vida se voltasse a ter acesso a esse objecto? Identifica-se com o ambiente que escolheu? O que não voltará a fazer? Como será Quando voltar a esse ambiente?

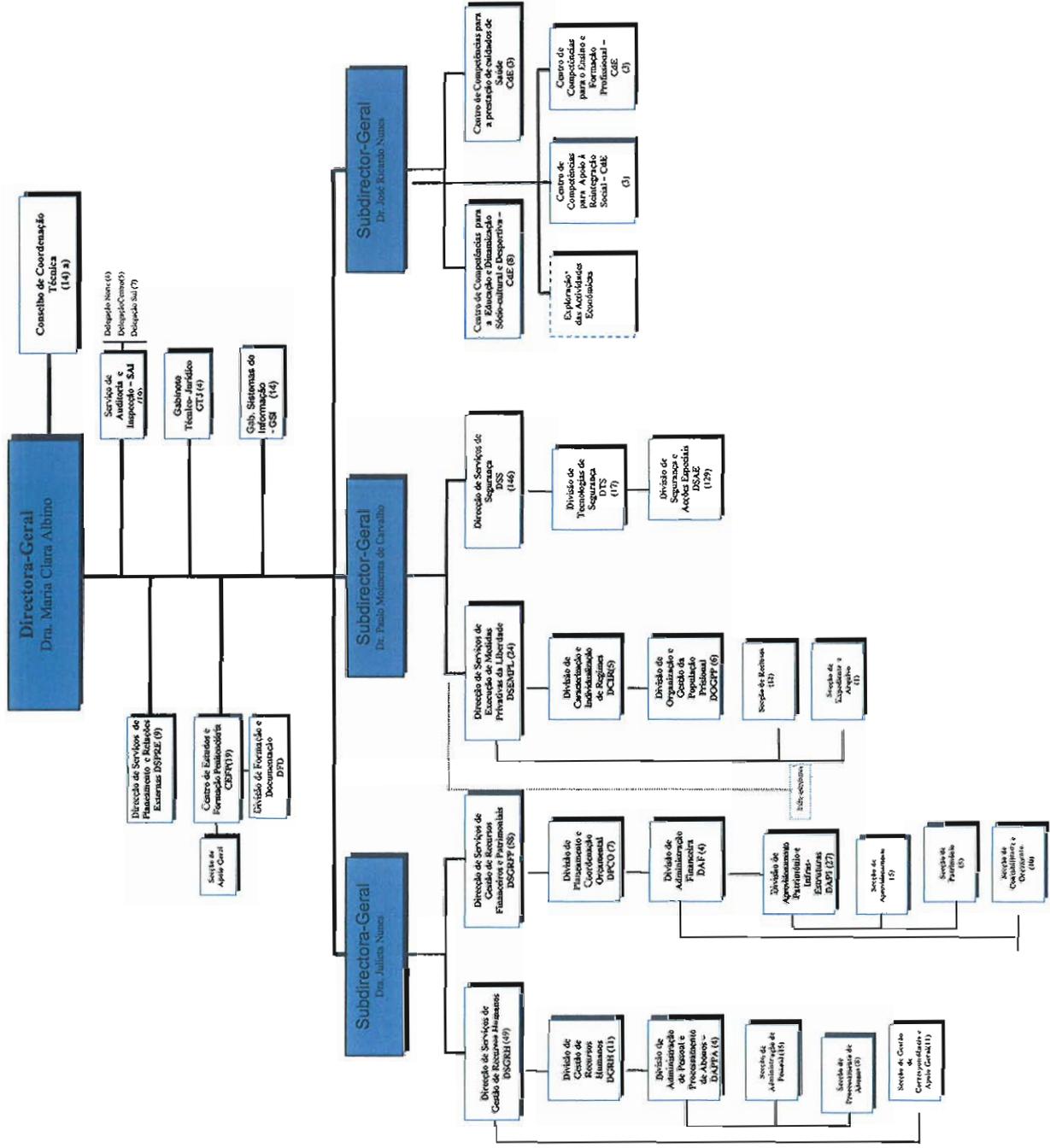
*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 3  
Organograma  
da DGSP**

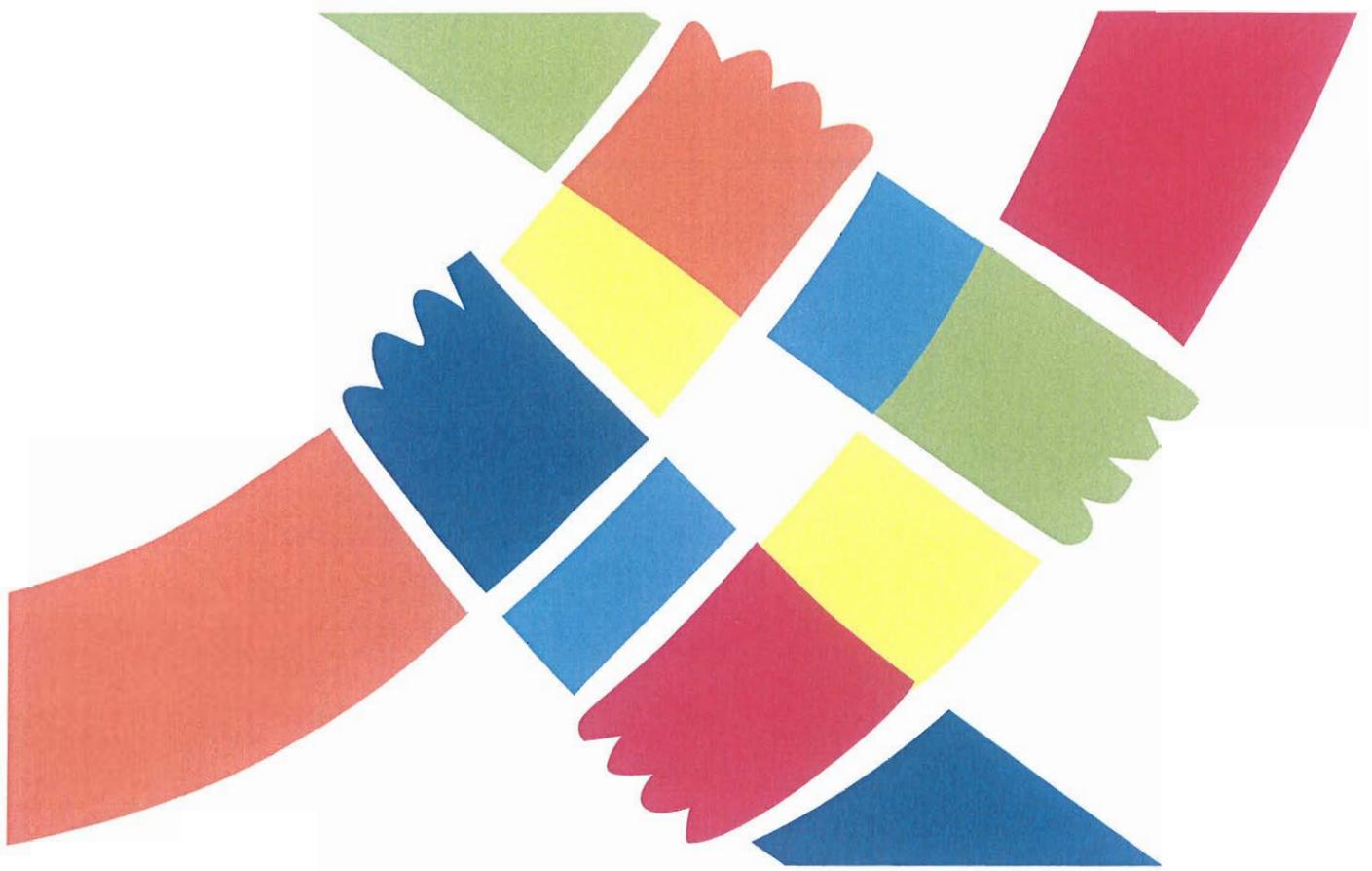
# Organograma da Direcção-Geral dos Serviços Prisionais

(está de acordo com a Lei Orgânica que define a estrutura da Direcção Geral dos Serviços Prisionais e de acordo as delegações de competências atribuídas a cada unidade)



\* a definir  
 1 No caso das intervenções da DAFI os Subdiretores-Gerais Dr. Julieta Nunes e Dr. Paulo Moutinho de Carvalho, detêm Competências conjuntas.  
 a) O CCT é composto por 14 elementos nos termos do n.º 2 do artigo 5.º da DL n.º 115/2001, de 27 de Abril, que aprovou a Lei Orgânica da DGSF.

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 4**  
**Exercícios de assertividade**



### Escala de Avaliação Global da Assertividade (EAGA)

(Jardim & Gonçalves, 2006)

Para avaliar o seu grau de competência na assertividade, responda à seguinte Escala de Avaliação Global da Assertividade (EAGA), a qual lhe proporcionará informações sobre os aspectos que já desenvolveu até este momento e aqueles que deverá dar maior atenção quando comunica.

**Instruções:** Responda com o máximo possível de sinceridade a cada uma das seguintes afirmações, assinalando apenas um dos níveis com que mais se identifica, segundo a escala seguinte:

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Indeciso	Concordo	Concordo Totalmente

1	Expresso habitualmente as minhas ideias.	1	2	3	4	5
2	Numa situação de conflito, costumo saber quando devo ser firme e não devo ceder.	1	2	3	4	5
3	Habitualmente, defendo os meus direitos.	1	2	3	4	5
4	Quando me pedem alguma coisa que não me convém, sei recusar.	1	2	3	4	5
5	Quando estou em desacordo com alguém, exprimo-o de modo convincente.	1	2	3	4	5
6	Normalmente, falo o tempo necessário para expor as minhas opiniões.	1	2	3	4	5
7	Costumo falar num tom de voz claro e audível.	1	2	3	4	5
8	Quando me sinto ofendido, manifesto-o directamente à pessoa que me ofendeu.	1	2	3	4	5

**Correcção:** Faça o somatório dos valores respondidos em cada item do questionário.

**Interpretação:**

Se obteve valores entre 8 e 18, é sinal de que tem pouca habilidade na assertividade.

Se obteve valores entre 19 e 30, quer dizer que tem uma habilidade média na assertividade.

Se obteve valores entre 31 e 40, revela que é bastante habilidoso na assertividade.

**Exercício: Assertividade (Adaptado de Garlock, & Knapick, 2008)**

Pense nas seguintes situações, uma de cada vez. Como será que iria tipicamente lidar com cada uma delas? Utilizaria uma abordagem não assertiva (optar por não fazer nada)? Uma abordagem agressiva? Uma abordagem passivo-agressiva? Uma abordagem manipulativa? Uma abordagem assertiva? Se tiver menos de 25 respostas assertivas deverá tentar desenvolver a sua assertividade.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



1. Neste momento está ao telefone com um vendedor que lhe quer vender um produto que na verdade não tem qualquer interesse em adquirir.
2. Está a ponderar terminar uma relação que sabe que não tem futuro.
3. Está no cinema e o casal sentado atrás de si não para de falar.
4. Está no consultório médico à espera de uma consulta há mais de 1h.
5. O seu filho adolescente está no quarto a ouvir música muito alta.
6. O seu vizinho do lado está a ouvir música muito alta.
7. Enquanto aguarda pacientemente numa fila uma pessoa coloca-se à sua frente.
8. O seu amigo pediu-lhe dinheiro emprestado e neste momento precisa que esse dinheiro lhe seja devolvido.
9. Acabou de receber uma conta para pagar que é mais alta do que estava à espera, sendo provável que o valor não esteja correcto.
10. Está a chegar o final do mês e a senhora que faz limpezas na sua casa aguarda o mesmo ordenado de sempre. No entanto, ambos sabem que o trabalho este mês não foi efectuado com a mesma qualidade.
11. Pediu um bife bem passado no restaurante e o bife chega à mesa mal passado.
12. Precisa de pedir um grande favor ao seu marido (mulher).
13. Precisa de pedir um grande favor a um dos seus amigos.
14. O seu amigo pede-lhe um favor que não se sente à vontade para fazer.
15. O seu marido (mulher) recusa-se a participar nas tarefas domésticas.
16. No local de trabalho tem uma dúvida que gostava de ver esclarecida. No entanto, tem medo que pensem que o considerem pouco inteligente ou mal informado.
17. Está a conversar com várias pessoas pertencentes a um grupo que não conhece bem. Gostava de expor a sua opinião, mas não sabe como é que ela pode ser recebida pelas outras pessoas.
18. Começou a trabalhar num local onde não conhece ninguém. Durante a hora de almoço gostaria de iniciar uma conversa, mas não sabe como vai ser a reacção das outras pessoas.
19. Ao seu lado sentou-se um fumador. O fumo do cigarro começa a incomodá-lo e o fumador parece não perceber o que se passa.
20. O comportamento do seu marido (mulher) está a irritá-la (o).
21. O comportamento do seu amigo está a irritá-lo.
22. Um dos seus amigos deixa de mostrar interesse em estar consigo.
23. Está a conversar sobre um assunto importante e o seu interlocutor parece não estar interessado em ouvir, parecendo não ouvir aquilo que lhe está a dizer.



24. Sabe que não vai ter muito tempo para almoçar e o seu amigo convida-o para almoçar fora.
25. Decide devolver uma peça de roupa e pretende reembolso. A loja sugere que faça uma troca e não se mostra interessada em devolver o dinheiro.
26. Está a falar e alguém interrompe o seu raciocínio.
27. O seu telefone toca e neste momento não pode atender.
28. O seu marido (mulher) fala consigo como se fosse uma criança.
29. Recebe uma crítica negativa extremamente injusta.

Nº de respostas assertivas = \_\_\_\_\_

Agora que fez esta auto-avaliação, estará certamente mais consciencializado relativamente ao grau de assertividade que utiliza no seu dia-a-dia e saberá em que tipo de situações utiliza mais a assertividade e em que situações tem tendência para a evitar. Por favor, reflecta sobre as suas respostas e procure aumentar a sua assertividade ao longo deste programa.

### Exercício: Especificar situações-problema

(Adaptado de Garlock, & Knapick, 2008)

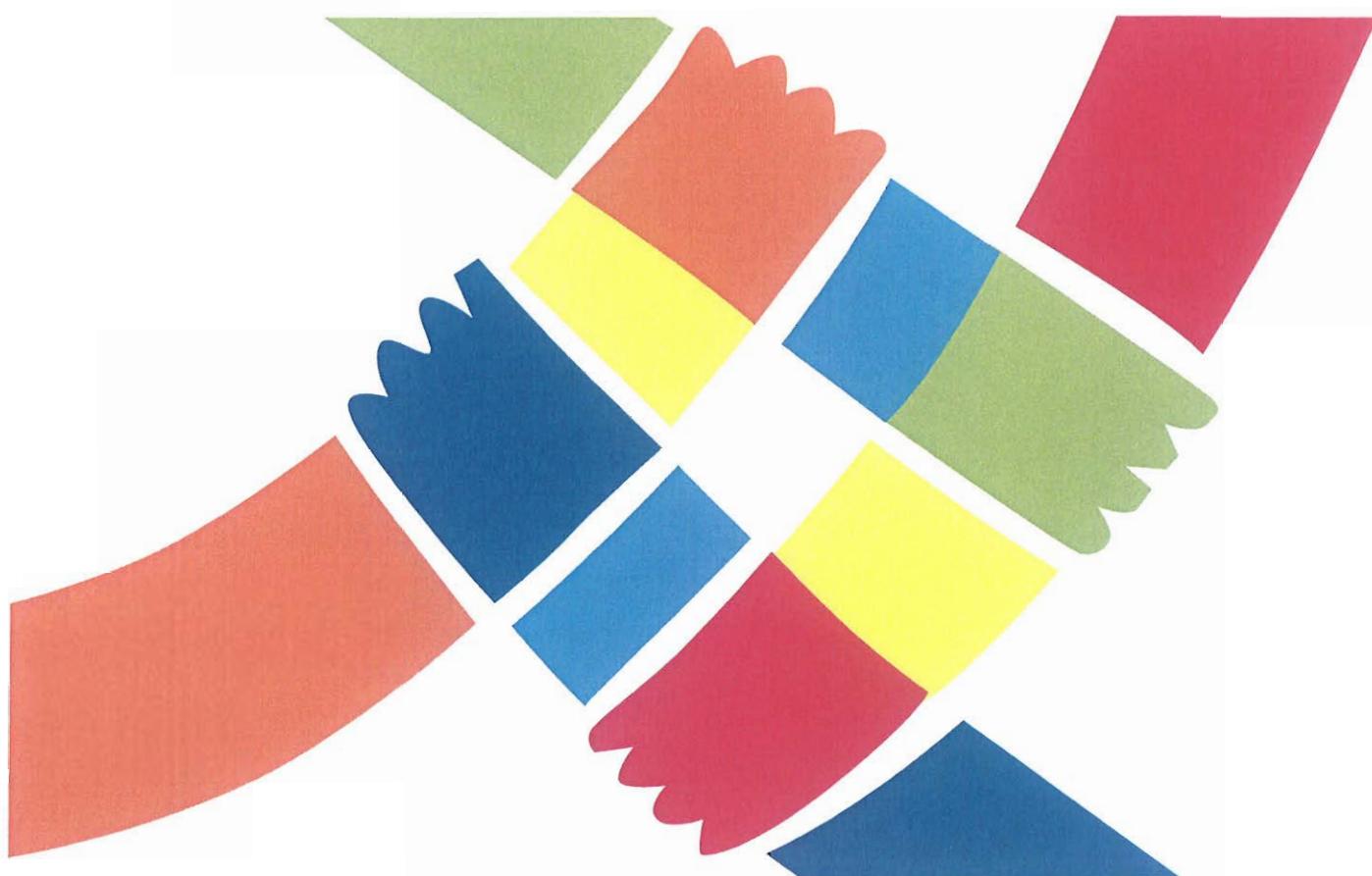
Este exercício deve ser repetido sempre que possível em reuniões de supervisão, com situações reais e concretas, que surgem associadas à relação entre voluntário-recluso. Pode ser feito *role-play* na sessão de formação ao voluntário.

O voluntário deve ser encorajado a clarificar quem são as pessoas envolvidas (quem?), qual o local/tempo onde ocorre a situação (onde/quando?), quais os medos que estão associados às consequências da decisão (medos) e quais os objectivos de uma decisão assertiva nesse caso (objectivos). O voluntário deve ser ajudado a fazer passar a mensagem de forma correcta, não assumindo que as outras pessoas já sabem o que vai dizer.

Por exemplo: "Tenho uma amiga que se chama Joana (quem), com quem me encontro no café (onde) às quartas-feiras depois do trabalho (quando). Ultimamente as nossas conversas são sempre as mesmas: queixas e mais queixas do marido da Joana (o quê). Limito-me a estar ali e a ouvir, parecendo interessada (como). Não estou satisfeita com esta situação, mas se eu a interromper ela vai pensar que eu não me preocupo com ela (medo). Por vezes, gostava de mudar de assunto e falar um pouco sobre os meus problemas (objectivo).

Numa folha, descreva uma situação-problema, especificando: Quem, onde/quando, o quê, como, medo, objectivo, avalie os seus direitos, escolha o momento certo, pense no problema e nas suas consequências, exprima os seus sentimentos (esta sugestão aplica-se a casos onde as pessoas se conhecem entre si. Se se tratar de um estranho, deve omitir esta estratégia, a não ser que tenha efectuado o seu pedido assertivamente e o seu interlocutor parece não compreender a razão do pedido), faça o pedido (Gostaria que...), avalie as consequências da sua decisão assertiva.

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 5**  
**Exercícios de relaxamento**



**Exercício 1 Instruções:**

Sente-se numa posição confortável, tente não se mover durante o exercício e mantenha os olhos fechados. Tente respirar na barriga e não no peito.

Grupo 1: Feche a mão direita. Sinta a tensão na mão e antebraço. Agora largue. Repita.

Grupo 2: Empurre o cotovelo da direita contra a cadeira ou contra o chão. Sinta a tensão que isto causa nos bíceps. Quando preferir, largue a tensão e note a diferença. Repita.

Grupo 3: Feche a mão esquerda. Sinta a tensão na mão e antebraço. Agora largue. Repita.

Grupo 4: Empurre o cotovelo da esquerda contra a cadeira ou contra o chão.

Sinta a tensão que isto causa nos bíceps. Quando preferir, largue a tensão e note a diferença. Repita.

Grupo 5: Levante as sobrancelhas e faça rugas na testa.

Grupo 6: Feche os olhos com força e levante o nariz.

Grupo 7: Cerre os dentes com uma força média e puxe os cantos da boca para trás como se estivesse a rir-se exageradamente.

Grupo 8: Para causar tensão à volta do pescoço, puxe o queixo para o peito sem deixar tocar.

Grupo 9: Inspire, suspenda a respiração e puxe os ombros para trás até as omoplatas se tocarem. Sinta a tensão nos ombros, peito e costas.

Grupo 10: Ponha os músculos da barriga duros, como se fosse receber um murro na barriga.

Grupo 11: Contraia os músculos da coxa da direita.

Grupo 12: Empurre os dedos do pé direito para cima de forma a que a barriga da perna fique dura.

Grupo 13: Vire o pé direito para dentro e encolha o pé com os dedos para baixo. Sinta bem a tensão que isto causa na parte do meio do pé.

Grupo 14: Contraia os músculos da coxa da esquerda

Grupo 15: Empurre os dedos do pé esquerdo para cima de forma a que a barriga da perna fique dura.

Grupo 16: Vire o pé esquerdo para dentro e encolha o pé com os dedos para baixo. Sinta bem a tensão que isto causa na parte do meio do pé.

**Exercício 2 Instruções:**

1- Sente-se numa posição confortável e mantenha as pernas afastadas com os pés virados para fora. Relaxe os maxilares e os ombros. Inspire lentamente e profundamente pelo nariz e expire pela boca. Preste atenção à sua respiração e à extensão do seu abdómen..

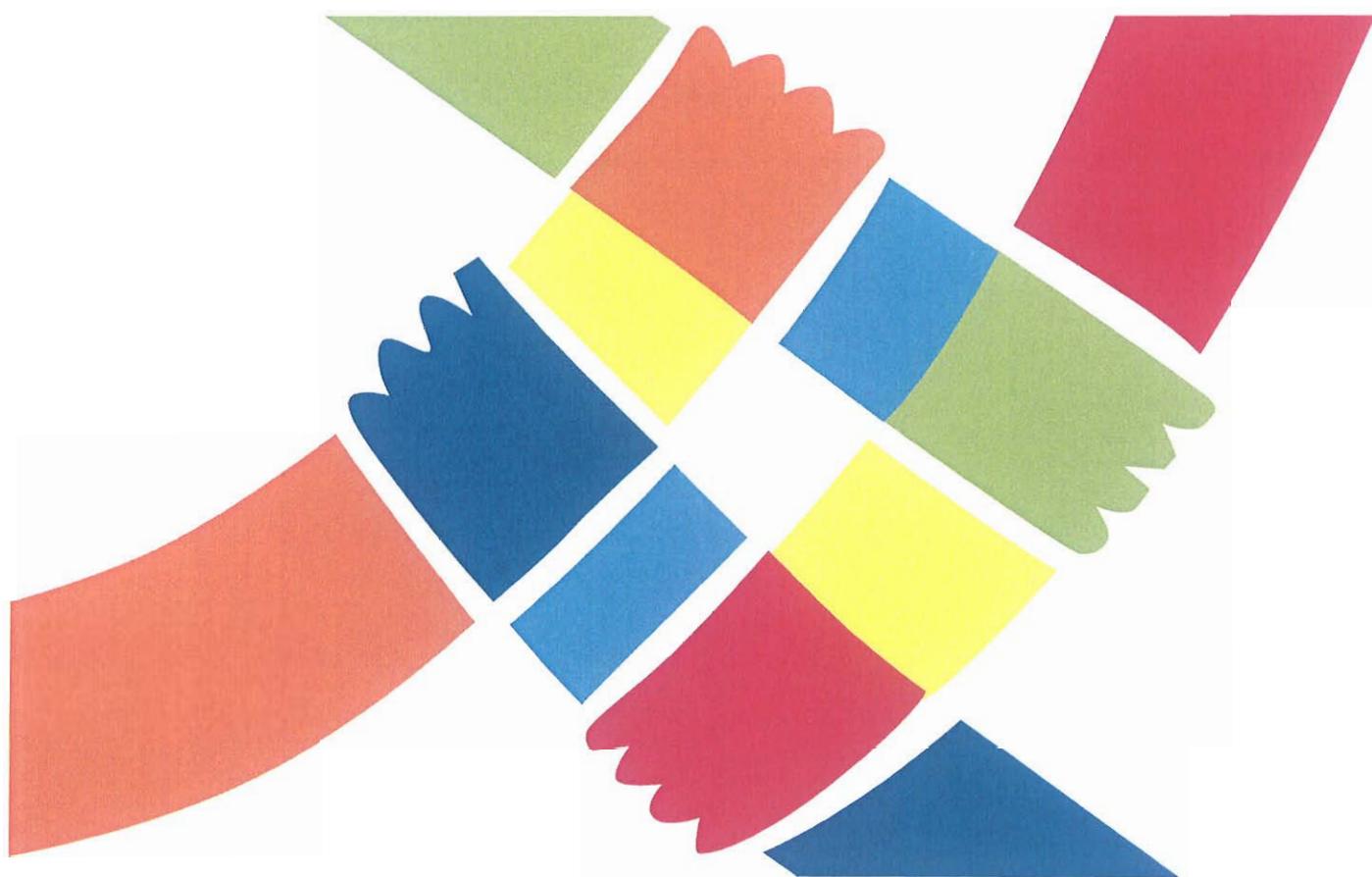
2- Dobre os braços e coloque os polegares onde acaba a sua caixa torácica, com o resto das mãos perpendiculares ao seu corpo e viradas uma para a outra.

3- Procure sentir o movimento que faz a sua barriga quando inspira (movimento para fora) e quando expira (movimento para dentro).

4- Segure a respiração durante 3 a 6 segundos e expire lentamente, libertando todo o ar.

5- Evite contrair os músculos do corpo e mantenha a respiração rítmica, profunda e lenta durante toda a sessão.

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 6**  
**Actividades propostas**

Formação de Voluntários/as  
(Actividade n.º 1)

Gestão do Voluntariado

> Dinâmica quebra -gelo; Apresentação

- > Nome
- > Idade
- > Profissão
- > Expectativas relativamente ao curso
- > Motivação para ser voluntário

1

Formação de Voluntários/as  
(Actividade n.º 2)

Gestão do Voluntariado

> Brainstorming sobre associação das seguintes palavras:

- > Estabelecimento Prisional
- > Voluntário
- > Recluso

2

Formação de Voluntários/as  
(Actividade n.º 3)

Gestão do Voluntariado

**Põe quanto És no Mínimo que Fazes**

Para ser grande, sê inteiro: nada  
Teu exagera ou exclui.

Sê todo em cada coisa. Põe quanto és  
No mínimo que fazes.

Assim em cada lago a lua toda  
Brilha, porque alta vive.

*Ricardo Reis, in "Odes"*

3

Formação de Voluntários/as  
(Actividade n.º 4)

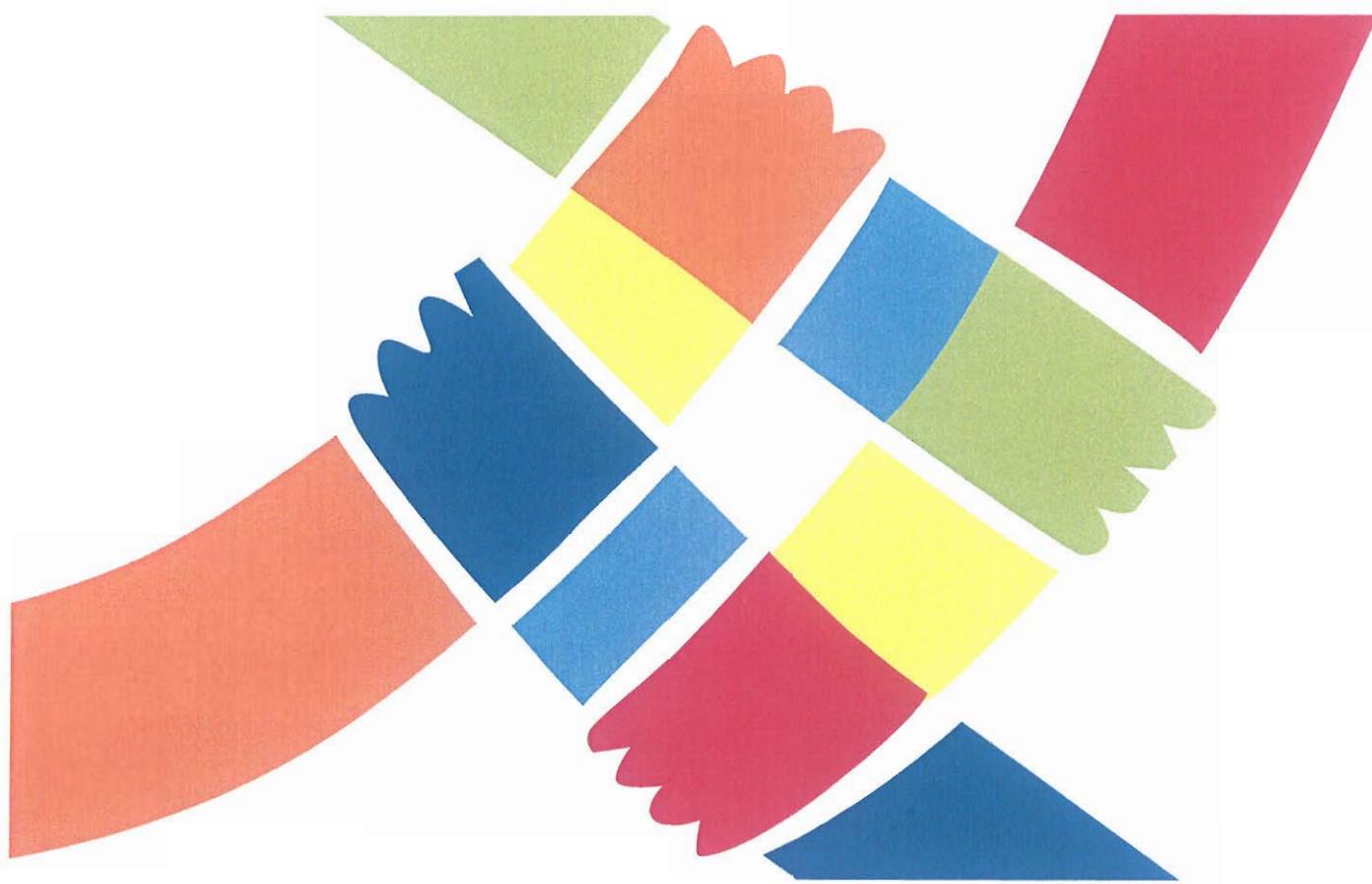
Gestão do Voluntariado

**MANTENHA A LUCIDEZ NO MOMENTO DE TOMAR DECISÕES**



4

*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*



**Anexo 7**  
**Recursos**  
**técnico-pedagógicos**



**Gestão do Voluntariado em Meio Prisional**

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA  
DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS

**Formação de Voluntários**




**Formação de voluntários**

Gestão do Voluntariado



**Objectivo**

- > Surge como um guião de práticas e procedimentos comuns, a aplicar nos diferentes estabelecimentos prisionais mas adaptável às diferentes realidades Institucionais.

2



**Formação de voluntários Objectivo**

Gestão do Voluntariado

- > Desenvolver competências nos voluntários para a intervenção em meio prisional
  - > Caracterizar o sistema penitenciário
  - > Caracterizar o estabelecimento prisional
  - > Conhecer o perfil da população reclusa
  - > Conhecer as estratégias de intervenção com a população reclusa

3



**Formação ao voluntário: Plano das sessões**

Gestão do Voluntariado

- > Módulo 1: Introdução ao voluntariado
- > Módulo 2: O sistema penitenciário e a execução das medidas privativas de liberdade
- > Módulo 3: Caracterização do Estabelecimento Prisional
- > Módulo 4: Problemáticas comuns entre a população prisional
- > Módulo 5: O voluntariado no sistema penitenciário

4



**Sessão 1 – Introdução ao voluntariado**

Gestão do Voluntariado

- > **Objectivos Gerais:** Os voluntários devem ser capazes de reconhecer os princípios gerais do voluntariado.
- > **Objectivos Específicos:** Os voluntários devem ser capazes de identificar os aspectos mais importantes da legislação associada ao voluntariado.

5



**Sessão 1 – Introdução ao voluntariado**

Gestão do Voluntariado

- > **Princípios do voluntariado**
  - > **Solidariedade:** Responsabilidade de todos os cidadãos na realização dos fins do voluntariado.
  - > **Participação:** Intervenção de voluntários e de entidades promotoras em áreas de Interesse social.
  - > **Cooperação:** Concentração de esforços e de projectos de entidades promotoras de voluntariado.
  - > **Complementaridade:** O Voluntário não deve substituir os recursos humanos das entidades promotoras.

6

**Sessão 1 – Introdução ao voluntariado**  
Gestão do Voluntariado

- > **Princípios do voluntariado**
  - > **Gratuidade:** O Voluntário não é remunerado pelo exercício do seu voluntariado.
  - > **Responsabilidade:** O Voluntário é responsável pelo exercício da actividade que se comprometeu realizar, dadas as expectativas criadas aos destinatários desse trabalho voluntário.
  - > **Convergência:** Harmonização da actuação do voluntário com a cultura e objectivos da entidade promotora.

7

**Formação ao voluntário**  
**Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento**  
Gestão do Voluntariado

- > **Objectivos Gerais:** Os voluntários devem ser capazes de reconhecer informações sobre o sistema penitenciário.
- > **Objectivos Específicos:** Os voluntários devem ser capazes de identificar o organograma dos serviços centrais, saber distinguir diferentes tipos de Estabelecimentos Prisionais, reconhecer as especificidades das medidas privativas de liberdade, os tipos de regimes de internamento, os tipos de saídas e as condições de internamento.

8

**Formação ao voluntário**  
**Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento**  
Gestão do Voluntariado

- > Organograma da DGSP
- > Natureza dos Estabelecimentos Prisionais
- > Entidades promotoras
- > Execução das medidas privativas de liberdade

9

**Formação ao voluntário**  
**Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento**  
Gestão do Voluntariado

- > Organograma da DGSP

O organograma da DGSP mostra a hierarquia da Direção-Geral do Sistema Prisional, incluindo a Direção-Geral, o Conselho Superior do Sistema Prisional, e várias Direções e Serviços, como a Direção de Serviços Prisionais, a Direção de Serviços de Apoio, a Direção de Serviços de Planeamento e Estatística, a Direção de Serviços de Formação, a Direção de Serviços de Segurança, a Direção de Serviços de Saúde, a Direção de Serviços de Trabalho, a Direção de Serviços de Alojamento, a Direção de Serviços de Alimentação, a Direção de Serviços de Higiene e Saúde Pública, a Direção de Serviços de Manutenção, a Direção de Serviços de Transportes, a Direção de Serviços de Comunicação, a Direção de Serviços de Informática, a Direção de Serviços de Arquivo e Biblioteca, a Direção de Serviços de Relações Públicas, a Direção de Serviços de Turismo, a Direção de Serviços de Cultura, a Direção de Serviços de Desporto, a Direção de Serviços de Lazer, a Direção de Serviços de Assistência Social, a Direção de Serviços de Assistência Jurídica, a Direção de Serviços de Assistência Psicológica, a Direção de Serviços de Assistência Médica, a Direção de Serviços de Assistência Dentária, a Direção de Serviços de Assistência Oftalmológica, a Direção de Serviços de Assistência Otorrinolaringológica, a Direção de Serviços de Assistência Cardíaca, a Direção de Serviços de Assistência Respiratória, a Direção de Serviços de Assistência Digestiva, a Direção de Serviços de Assistência Urológica, a Direção de Serviços de Assistência Ginecológica, a Direção de Serviços de Assistência Neonatal, a Direção de Serviços de Assistência Pediátrica, a Direção de Serviços de Assistência Geriátrica, a Direção de Serviços de Assistência Psiquiátrica, a Direção de Serviços de Assistência Neurológica, a Direção de Serviços de Assistência Ortopédica, a Direção de Serviços de Assistência Fisioterapêutica, a Direção de Serviços de Assistência Fonoaudiológica, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde Bucal, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde Sexual e Reprodutiva, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde Materna e Infantil, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde do Idoso, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde do Adolescente, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde do Homem, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde da Mulher, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde da Criança, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde do Recém-nascido, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde do Feto, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde do Parto, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde do Puerpério, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde do Lactante, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde do Pré-escolar, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde do Escolar, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde do Adolescente, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde do Jovem, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde do Adulto, a Direção de Serviços de Assistência de Saúde do Idoso.

10

**Formação ao voluntário**  
**Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento**  
Gestão do Voluntariado

**Natureza dos Estabelecimentos Prisionais**

- > Há 3 tipos de EP:
  - > **EP Centrais**, destinados preferencialmente a acolher reclusos em cumprimento de pena
  - > **EP Regionais**, destinados a acolher, preferencialmente, reclusos em prisão preventiva e em cumprimento de penas de prisão de curta duração
  - > **EP Especiais**, designadamente o Hospital Prisional e Estabelecimentos Prisionais destinados a jovens e mulheres

11

**Formação ao voluntário**  
**Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento**  
Gestão do Voluntariado

**Natureza dos Estabelecimentos Prisionais**

- > A lei prevê igualmente a classificação dos EP em função do nível de segurança:
  - > de **segurança máxima, fechados e abertos**, podendo igualmente existir estabelecimentos prisionais mistos, ou seja, com secções com diversos níveis de segurança.

12

**Formação ao voluntário**  
Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento

Gestão do Voluntariado

Entidades promotoras

- > Aaaa
- > Bbbb
- > Ccccc
- > ...

13

**Formação ao voluntário**  
Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento

Gestão do Voluntariado

Execução das medidas privativas de liberdade

> **O Tribunal de Execução das Penas (TEP)**

- > O TEP Intervém na execução das penas e medidas privativas da liberdade, acompanhando e fiscalizando todos os aspectos relativos à vivência e tratamento penitenciário dos reclusos nos Estabelecimentos Prisionais.
- > O Juiz de Execução das Penas toma as principais decisões relativas à evolução do recluso ao longo da execução da pena, designadamente a concessão de saldas ou concessão de liberdade condicional.
- > Os Reclusos podem apresentar petições e recorrer para o Tribunal de Execução das Penas da aplicação de medida de internamento em cela disciplinar que seja de duração superior a 8 dias.

14

**Formação ao voluntário**  
Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento

Gestão do Voluntariado

Execução das medidas privativas de liberdade

> **Prisão Preventiva**

- > Trata-se da medida de coacção mais gravosa e apenas pode ser aplicada quando qualquer outra das medidas coactivas previstas no Código de Processo Penal se não mostre adequada e suficiente para acautelar as finalidades que lhes subjazem. Apenas pode ser aplicada nos casos de crimes mais gravosos. Até trânsito em julgado da sentença, o arguido em prisão preventiva é presumido inocente.

15

**Formação ao voluntário**  
Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento

Gestão do Voluntariado

Execução das medidas privativas de liberdade

> **Plano Individual de Readaptação (PIR)**

- > Aplicável aos reclusos condenados em pena de prisão, o PIR é elaborado com base na observação da personalidade, meio social, económico e familiar do recluso. Na observação averiguam-se os elementos necessários a uma planificação do seu projecto de vida com vista à sua reinserção social.
- > No plano constam indicações como:
  - > Internamento (regime fechado/aberto); a afectação a um estabelecimento ou secção; trabalho, formação e aperfeiçoamento profissionais; escolaridade; participação em actividades formativas; ocupação dos tempos livres; medidas especiais de assistência ou de tratamento; medidas de flexibilidade na execução, medidas de preparação da libertação.

16

**Formação ao voluntário**  
Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento

Gestão do Voluntariado

Execução das medidas privativas de liberdade

> **Posição do recluso**

- > O recluso mantém todos os direitos humanos fundamentais, salvo as limitações decorrentes da reclusão e as que são impostas pela ordem e segurança do estabelecimento. O recluso tem também direito ao trabalho remunerado, benefícios da segurança social, acesso à cultura e ao desenvolvimento integral da sua personalidade (Art.º 4 do D.L. n.º 265/79, de 1 de Agosto).

17

**Formação ao voluntário**  
Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento

Gestão do Voluntariado

Execução das medidas privativas de liberdade

> **Medidas de Flexibilização da Pena**

- > O contacto dos reclusos com o mundo exterior tem-se revelado fundamental quer como meio mais propício ao restabelecimento, de forma geral e progressiva, das relações com a sociedade quer como forma de atenuar as consequências nocivas de longos períodos de privação de liberdade. Este princípio concretiza-se, sempre com a necessária salvaguarda das exigências de prevenção geral e especial, nas Saldas ao Exterior, no Regime Aberto e, finalmente, na Liberdade Condicional.

18

**Formação ao voluntário**  
Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento

Execução das medidas privativas de liberdade

> **Saídas ao Exterior**

- > Saídas precarías prolongadas até ao máximo de 16 dias por ano concedidas pelo TEP aos reclusos condenados em pena superior a 6 meses, que já tenham cumprido um quarto da pena.
- > Saídas de curta duração até 48 h, uma vez em cada trimestre concedidas pelo director do estabelecimento prisional aos reclusos condenados que estão colocados em regime aberto.
- > Saídas de preparação para a liberdade até 8 dias, durante os últimos 3 meses do cumprimento da pena concedidas pelo Director-Geral dos Serviços Prisionais.
- > Saídas até 12 h, sob custódia, quando estejam em causa sérias razões de ordem familiar ou profissional, podendo ser concedidas a reclusos condenados ou preventivos pelo director do estabelecimento prisional.

19

**Formação ao voluntário**  
Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento

Execução das medidas privativas de liberdade

> **Regime Aberto**

- > Os reclusos condenados podem ser colocados em regime aberto quer voltado para o interior quer para o exterior.
- > O primeiro é concedido pelo director do EP e possibilita o exercício de actividades dentro do perímetro do EP, sob uma vigilância mitigada.
- > O segundo é concedido pelo Director-Geral aos reclusos que, após cumprimento de parte substancial da pena de prisão, pretendam trabalhar, estudar, frequentar cursos de formação profissional ou, mais recentemente, seguir programa de tratamento de toxicodependência no exterior. Alguns reclusos encontram-se colocados no exterior em RAVE ao abrigo de protocolos ou acordos estabelecidos entre a DGSP e entidades públicas e privadas. As autarquias acolhem também reclusos em RAVE.

20

**Formação ao voluntário**  
Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento

Execução das medidas privativas de liberdade

> **Liberdade Condicional (LC)**

- > De acordo com o Código Penal, o recluso pode ser libertado antecipadamente, cumprida metade da pena, sempre que se verifique um juízo de prognose favorável quanto ao seu futuro comportamento e a libertação do recluso se revele compatível com a defesa da ordem e da paz social; não tendo sido concedida a LC a metade da pena, poderá sê-lo aos 2/3, bastando então que se verifique o juízo de prognose favorável. Nos casos de penas superiores a 6 anos, o recluso é sempre colocado em LC aos 5/6 da pena.

: ... / ...

21

**Formação ao voluntário**  
Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento

Execução das medidas privativas de liberdade

> **Liberdade Condicional (LC)**

- > ... / ...
- > É concedida pelo Juiz do TEP, ouvido o Conselho Técnico do EP e obtido o consentimento do recluso. Ao conceder a LC, o juiz pode fixar as condições que entenda adequadas para garantir ou favorecer o processo de reinserção social do recluso. A execução da LC cabe à Direcção-Geral da Reinserção Social. A concessão pode ser antecipada, até 1 ano, com submissão do recluso a vigilância electrónica, sempre que o juiz entenda que, nesse momento, se reúnam os respectivos pressupostos.

22

**Formação ao voluntário**  
Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento

Execução das medidas privativas de liberdade

> **Visitas**

- > O recluso pode contactar com pessoas estranhas ao EP, principalmente com o cônjuge e outros familiares.
- > As visitas podem ser regulares, desde que a duração total não seja inferior a 1h por semana.
- > O visitante, por razões de segurança, pode ser revistado.
- > São proibidas visitas de menores de 16 anos, excepto no caso de descendentes ou irmãos ou ainda no caso de existir uma autorização especial.

> **Correspondência**

- > No que respeita a correspondência, o recluso tem direito a receber e a enviar, a não ser que seja nocivo, coloque em causa a segurança do EP ou dificulte a sua reinserção social.

23

**Formação ao voluntário**  
Sessão 2 – O sistema penitenciário e o seu funcionamento

Execução das medidas privativas de liberdade

> **Documentos fundamentais**

- > Regras Mínimas para o Tratamento de Prisioneiros (RM) Adotadas pelo 1.º Congresso das Nações Unidas sobre Prevenção do Crime e Tratamento de Delinquentes, Genebra, 1955; aprovadas pelo Conselho Económico e Social da ONU, 1957.
- > Manual Dos Princípios à Prática (Desenvolvimento das Regras Mínimas) Produzido pela Reforma Penal Internacional (RPI) Organização não governamental, consultora das Nações Unidas e do Conselho da Europa.
- > Regras Penitenciárias Europeias, Conselho da Europa, 2006.
- > Execução das Medidas Privativas de Liberdade D.L. n.º 265/79 de 1 de Agosto, com as alterações do D.L. n.º 49/80 de 22 de Março.

24

**Formação ao voluntário**  
**Sessão 3 – Caracterização do estabelecimento prisional**  
Gestão do Voluntariado

- > **Objectivos Gerais:** Os voluntários devem ser capazes de saber caracterizar o sistema prisional.
- > **Objectivos Específicos:** Os voluntários devem ser capazes de reconhecer o enquadramento histórico do EP, a sua estrutura organizacional, o organograma do EP, a sua estrutura física, população-alvo, questões ligadas à segurança, saúde, seguro, despesas, circuitos de comunicação e regulamento Interno.

25

**Formação ao voluntário**  
**Sessão 3 – Caracterização do estabelecimento prisional**  
Gestão do Voluntariado

- > Enquadramento histórico
- > Estrutura organizacional
- > Organograma do E.P.
- > Estrutura física
- > População-alvo
- > Serviços e vigilância e segurança
- > Regulamento Interno
- > Circuitos de comunicação

26

**Formação ao voluntário**  
**Sessão 4 – Problemáticas comuns entre a população prisional**  
Gestão do Voluntariado

- > **Objectivos Gerais:** Os voluntários devem ser capazes de saber caracterizar as problemáticas mais comuns em meio prisional.
- > **Objectivos Específicos:** Os voluntários devem ser capazes de reconhecer as principais características da delinquência, perturbação de personalidade anti-social, perturbação de personalidade estado limite, psicose, manipulação, suicídio, depressão, abuso de substâncias, entre outras.

27

**Formação ao voluntário**  
**Sessão 4 – Problemáticas comuns entre a população prisional**  
Gestão do Voluntariado

**Traços psicológicos da população reclusa** (Jean Pinatel)

- > O **Egocentrismo**, em que o recluso se considera como princípio e fim último, existe para si próprio, recusa submeter-se às regras exteriores prevalecendo a sua vontade íntima. O que realmente é fundamental é o seu interesse próprio, o que promove as atitudes acusadores e o sentimento de injustiça sofrida.
- > A **Labilidade**, surge por falta de organização duradoura e também devido à procura de prazer como objectivo de vida, resulta em realização sem constrangimentos. Estes sujeitos estão sempre prestes a cair e a ceder e a perspectiva de castigo não os contem.
- > A **Agressividade**, é característica, por definição, do comportamento criminoso seja ele contra bens ou pessoas.
- > A **Indiferença afectiva** relativamente à vítima, uma vez que o criminoso não tem consciência de causar dano e transforma o outro num figurante sem importância.

28

**Formação ao voluntário**  
**Sessão 4 – Problemáticas comuns entre a população prisional**  
Gestão do Voluntariado

**Modos de Adaptação à Prisão** [Lefebvre (1979)]

- > **Integração na vida da prisão**
  - > Aceita a sua situação e adere facilmente às normas da instituição. Procura integrar-se no meio, institucional, fomentando relações cordiais com a equipe dirigente, colaborando com a mesma facultando algumas informações implicitamente, procuram benefícios no cumprimento da pena, nomeadamente em termos de uma saída antecipada.
- > **Integração na comunidade dos reclusos**
  - > O indivíduo integra-se na comunidade reclusa aceitando e, aderindo às suas regras. Consequentemente, há uma oposição à equipe dirigente, que tem como objectivo a defesa dos interesses, dos reclusos. O recluso que adere a este modo de adaptação recusa normalmente qualquer tipo de intervenção, o que leva a uma maior vigilância e ai uma maior frequência de sanções disciplinares.

29

**Formação ao voluntário**  
**Sessão 4 – Problemáticas comuns entre a população prisional**  
Gestão do Voluntariado

**Modos de Adaptação à Prisão** [Lefebvre (1979)]

- > **Isolamento completo**
  - > O indivíduo não se integra em nenhum dos dois exemplos referidos. Há como que uma recusa à realidade, ao meio prisional. Frequentemente, o indivíduo recorre a uma actividade, empenhando-se completamente e centrando nela toda a sua atenção.
- > **Fuga para o seu próprio caso**
  - > É outra forma de negação do meio prisional mas com um carácter mais paranóide. O indivíduo centra toda a sua energia para reivindicar a sua inocência. As cartas a deputados, ministros, juizes e outros, são muito frequentes.

30

**Formação ao voluntário**  
Sessão 4 – Problemáticas comuns entre a população prisional

*Gestão do Voluntariado*

**Modos de Adaptação à Prisão** [Lefebvre (1979)]

- > Reivindicação política
  - > São indivíduos que desenvolvem acções com o fim de alertar a opinião pública para a injustiça de que são ou foram alvo. As suas acções são várias greves de fome, apelos à imprensa, tentativas de suicídio ou auto-mutilação, etc.
- > Expição
  - > O indivíduo recusa qualquer vantagem que o sistema prisional lhe proporcione, tentando pagar socialmente a sua condenação dessa forma. Há como que uma auto-punição.

31

**Formação ao voluntário**  
Sessão 4 – Problemáticas comuns entre a população prisional

*Gestão do Voluntariado*

**Modos de Adaptação à Prisão** [Lefebvre (1979)]

- > Violação dos regulamentos internos
  - > Esta violação refere-se sobretudo a uma estratégia agressiva, cujo alvo preferencial é o pessoal de vigilância com quem os conflitos são constantes. Tal situação termina muitas vezes em sanções disciplinares.
- > Fuga para a doença
  - > É uma das formas mais frequentes de adaptação ao meio prisional. Alguns indivíduos ao entrarem na instituição desenvolvem determinadas doenças. Lefebvre (1979), designa estas patologias como patologias de adaptação (cit. por Gonçalves, R.A., 1993). A doença pode surgir como uma forma de equilíbrio, pois os cuidados médicos a que o indivíduo é sujeito conduzem muitas vezes a um restabelecimento físico, e psicológico que alivia o sofrimento da clausura.

32

**Formação ao voluntário**  
Sessão 4 – Problemáticas comuns entre a população prisional

*Gestão do Voluntariado*

**Modos de Adaptação e Conduta Delinvente** [Schrag (1961)]

- > Os prossociais
  - > Estes indivíduos são também designados como delinquentes ocasionais, neste grupo incluem-se os homicidas ou agressores. O seu comportamento na instituição é correcto e mantêm um bom relacionamento quer com os companheiros, quer com a equipe dirigente.
- > Os antissociais
  - > São por norma indivíduos familiarizados com o meio criminal e prisional. Iniciam-se muito cedo na vida do crime cometendo pequenos furtos, os vários contextos da vida do indivíduo (família, trabalho, escola, etc.) demonstram recusa perante as normas da sociedade. Na prisão aderem ao grupo de delinquentes, e rejeitam o contacto com a equipe dirigente. É muito frequente ouvi-los dizer frases do tipo "os verdadeiros criminosos nunca são presos", "aqui só há corrupção", etc., pois é uma defesa contra o sentimento de culpa.

33

**Formação ao voluntário**  
Sessão 4 – Problemáticas comuns entre a população prisional

*Gestão do Voluntariado*

**Modos de Adaptação e Conduta Delinvente** [Schrag (1961)]

- > Os pseudo-sociais
  - > O tipo de crime é mais subtil, fraudes, burias falsificações. Na prisão relacionam-se bem quer com a equipe, dirigente, quer com os companheiros, tentando sempre retirar o máximo de benefício da situação em que se encontram.
- > Os associais
  - > São indivíduos com um passado de reincidência. A formação da sua personalidade ocorreu com grandes falhas e por norma, passaram grande parte do seu desenvolvimento em instituições. Têm grande dificuldade em perspectivar o futuro e dificilmente aprendem com os erros anteriormente cometidos. O estabelecimento de relações afectivas torna-se muito difícil, o que se atribui ao seu egocentrismo. Na prisão são tidos como indivíduos conflituosos e agressivos, que passam bastante tempo isolados dos seus companheiros por motivos.

34

**Formação ao voluntário**  
Sessão 4 – Problemáticas comuns entre a população prisional

*Gestão do Voluntariado*

**Suicídio**

- > Nas prisões portuguesas constatou-se que o suicídio constitui a segunda maior causa de morte. Cerca de trinta reclusos suicidaram-se entre 2004 e 2005. De acordo com dados da DGSP, o enforcamento e a auto-mutilação são as formas mais frequentes de suicídio.
- > A prevenção do suicídio implica o treino dos funcionários que trabalham directamente com reclusos (incluindo voluntários), o estabelecimento de redes de comunicação entre os funcionários, observação frequente e intervenção imediata.

35

**Formação ao voluntário**  
Sessão 4 – Problemáticas comuns entre a população prisional

*Gestão do Voluntariado*

**Mitos sobre o suicídio que devem ser desmontados** (r.a.e. 1999)

- > Os indivíduos que ameaçam suicidar-se nunca chegam a passar ao acto (na realidade, os suicídios são habitualmente precedidos de indicações directas e indirectas)
- > O suicídio ocorre repentinamente, sem aviso prévio (muitos suicídios são cuidadosamente planeados)
- > Quem já tentou um suicídio não voltará a tentar (um indivíduo que já tentou suicídio tem maior probabilidade de voltar a tentar)
- > ... / ...

36

**Formação ao voluntário**  
Sessão 4 – Problemáticas comuns entre a população prisional

*Gestão do Voluntariado*

**Mitos sobre o suicídio que devem ser desmontados (TCLE, 1999) ... / ...**

- > As pessoas que tentam o suicídio têm a intenção clara de pôr termo à vida (a maior parte dos indivíduos tem sentimentos ambivalentes e muitos não têm intenção de morrer, tendo sempre a esperança de ser salvos por alguém)
- > Levar a pessoa a falar sobre a sua ideação suicida aumenta as probabilidades de suicídio (falar sobre o assunto ajuda a pessoa a sentir que não está sozinha, que alguém se interessa pelo seu bem estar e constitui um apoio)
- > Todos os suicidas têm perturbações mentais (apesar de serem pessoas extremamente infelizes nem sempre sofrem de perturbações mentais)

37

**Formação ao voluntário**  
Sessão 4 – Problemáticas comuns entre a população prisional

*Gestão do Voluntariado*

**Mitos sobre o suicídio que devem ser desmontados (TCLE, 1999) ... / ...**

- > As pessoas que querem passar ao acto e as pessoas que são apenas manipuladoras são fáceis de distinguir (é extremamente difícil fazer esta distinção)
- > Se uma pessoa quiser mesmo suicidar-se nada a pode deter (um suicídio é uma causa de morte evitável. A sua prevenção nem sempre é fácil, mas é possível quando o técnico está atento aos sinais deixados pelo indivíduo)

38

**Formação ao voluntário**  
Sessão 4 – Problemáticas comuns entre a população prisional

*Gestão do Voluntariado*

**SINAIS duma possível tentativa de suicídio (TCLE, 1999)**

- > Fala sobre suicídio e ameaça suicidar-se
- > Está sob a influência de álcool ou drogas
- > História de tentativas de suicídio (cicatrizes) e/ou perturbação mental (alucinações, comportamentos bizarros, pensa que é outra pessoa)
- > Agitação e agressividade (tensão, ansiedade, culpa, raiva, desejo de vingança)
- > Projecção de pouca esperança no futuro

39

**Formação ao voluntário**  
Sessão 4 – Problemáticas comuns entre a população prisional

*Gestão do Voluntariado*

**SINAIS duma possível tentativa de suicídio (TCLE, 1999)**

- > Mudanças de comportamento: alguns indivíduos agem de forma estranhamente calma quando tomam a decisão de se suicidar
- > Fala de forma irrealista sobre a possibilidade de passar a estar fora da prisão
- > Apresenta dificuldades de relacionamento com os outros
- > Está mais preocupado com o passado do que com o presente

40

**Formação ao voluntário**  
Sessão 4 – Problemáticas comuns entre a população prisional

*Gestão do Voluntariado*

**SINAIS duma possível tentativa de suicídio (TCLE, 1999)**

- > Mostra vontade de arrumar e organizar os seus pertences, oferecendo alguns
- > Opta por comportamentos que permitam chamar a atenção (auto-mutilação)
- > Apresenta alucinações e idelas paranóides

41

**Formação ao voluntário**  
Sessão 4 – Problemáticas comuns entre a população prisional

*Gestão do Voluntariado*

**Outras problemáticas**

- > Consumo de Substâncias (Álcool e Drogas)
- > Doenças Infecciosas (Hepatites, HIV/Sida, Tuberculose)
- > Privação da liberdade e dos bens
- > Perda de autonomia
- > Privação da segurança
- > Problemas sensoriais
- > Afectividade e sexualidade
- > Alterações da auto-imagem
- > Sedentarismo



42

**ABUSO DE SUBSTÂNCIAS**

Gestão do Voluntariado



43

**ABUSO DE SUBSTÂNCIAS**

Gestão do Voluntariado

➔ **Objectivos da sessão**

- > Facultar informações sobre abuso de substâncias e os seus efeitos secundários

Fonte: IDT (Instituto de Drogas e de Toxicodependência)

44

**ABUSO DE SUBSTÂNCIAS**

Gestão do Voluntariado

- ➔ > Álcool
- ➔ > Psicofármacos
- ➔ > Cannabináceas
- ➔ > Alucinogéneos

45

**ABUSO DE SUBSTÂNCIAS**

Gestão do Voluntariado

- ➔ > Drogas de Síntese
- ➔ > Opiáceos
- ➔ > Cocaína
- ➔ > Esteróides anabolizantes

46

**ÁLCOOL**

Gestão do Voluntariado



47

**ÁLCOOL**

Gestão do Voluntariado

- > Droga aceite socialmente
- > Administração: via oral
- > Rápida absorção pela corrente sanguínea. A eliminação pode prolongar-se por várias horas
- > Afecta diversos órgãos do corpo, sendo o fígado um dos órgãos mais afectados

48

**ÁLCOOL**

Gestão do Voluntariado

**Efeitos**

- > Sensação inicial de euforia e de desinibição
- > Estado de sonolência
- > Turvação da visão
- > Descoordenação muscular
- > Diminuição da capacidade de reacção
- > Diminuição da capacidade de atenção e compreensão
- > Fadiga muscular

49

**ÁLCOOL**

Gestão do Voluntariado

**Efeitos associados ao consumo excessivo**

- > Azedez no estômago
- > Vômitos
- > Diarreia
- > Baixa da temperatura corporal
- > Sede
- > Dor de cabeça
- > Desidratação
- > Falta de coordenação
- > Lentidão dos reflexos
- > Vertigens e mesmo dupla visão e perda do equilíbrio

50

**ÁLCOOL**

Gestão do Voluntariado

**Efeitos associados ao consumo excessivo ... / ...**

- > Deterioração e atrofia do cérebro
- > Anemia e diminuição das defesas imunitárias
- > Alterações cardíacas
- > Hepatite
- > Cirrose
- > Gastrite
- > Úlceras
- > Inflamação e deterioração do pâncreas
- > Transtornos na absorção de vitaminas, hidratos de carbono e gorduras

51

**ÁLCOOL**

Gestão do Voluntariado

**Sintomas psicológicos**

- > Irritabilidade
- > Insónia
- > Delírios por ciúmes
- > Mania da perseguição
- > Nos casos mais graves, podem surgir encefalopatias com deterioração psico-orgânica (demência alcoólica)

52

**ÁLCOOL**

Gestão do Voluntariado

**Síndrome de abstinência**

- > Inquietação,
- > Nervosismo
- > Algumas horas depois
  - > Ansiedade
  - > Cólicas musculares,
  - > Tremores, náuseas, vômitos
- > A partir do segundo dia
  - > Desintegração dos conceitos,
  - > Aparecimento de delírios e alucinações,
  - > Fortes tremores

53

**PSICOFÁRMACOS**

Gestão do Voluntariado



Anfetaminas  
Barbitúricos  
Benzodiazepinas

54

**PSICOFÁRMACOS**

*Gestão do Voluntariado*

**Anfetaminas**

- > Substâncias de produção sintética.
- > Cápsulas, comprimidos e em pó, com diferentes texturas e cores.
- > As anfetaminas são absorvidas pelo organismo sem dificuldade, podendo ser administradas oralmente (o método mais comum), injectadas ou até aspiradas.
- > Após o seu consumo por via oral, a absorção completa-se entre as três e as seis horas seguintes.
- > Distribuem-se amplamente por todo o organismo e penetram rapidamente no Sistema Nervoso Central.

55

**PSICOFÁRMACOS**

*Gestão do Voluntariado*

**Anfetaminas: efeitos**

- > excitação nervosa
- > insónia
- > loquacidade (falar demasiado)
- > aumento do grau de auto-confiança
- > agitação
- > agressividade
- > falta de apetite
- > fadiga
- > hiperactividade

56

**PSICOFÁRMACOS**

*Gestão do Voluntariado*

**Anfetaminas: manifestações físicas**

- > sede
- > transpiração
- > taquicardia
- > aumento da tensão arterial
- > náuseas
- > indisposição
- > dor de cabeça
- > vertigens
- > tiques exagerados
- > movimentos estereotipados

57

**PSICOFÁRMACOS**

*Gestão do Voluntariado*

**Anfetaminas: efeitos secundários**

- > Graves depressões
- > Dependência psicológica (provoca um forte desejo da substância e uma necessidade imperiosa de a consumir)
- > Psicose tóxica anfetamínica
  - > hiperexcitabilidade
  - > tremores
  - > sintomas delirantes e alucinatórios
- > Abstinência
  - > letargia
  - > fadiga
  - > Insónia ou hipersónia
  - > depressão

58

**PSICOFÁRMACOS**

*Gestão do Voluntariado*

**Barbitúricos**

- > Comprimidos ou cápsulas, de vários tamanhos e cores.
- > Administradas por via oral e a forma intravenosa é reservada como anestesia para tratar as crises convulsivas agudas.
- > São depressores do sistema nervoso central.

59

**PSICOFÁRMACOS**

*Gestão do Voluntariado*

**Barbitúricos: Efeitos**

- > As doses fracas provocam:
  - > Sensações de tranquilidade
  - > Ajudam a conciliar o sono
  - > Diminuem levemente a tensão arterial e a frequência cardíaca
  - > Perturbação da consciência
  - > Euforia

60

**PSICOFÁRMACOS**

Gestão do Voluntariado

**Barbitúricos: Efeitos**

- > As doses elevadas provocam:
  - > Diminuição dos reflexos
  - > Aceleração da pulsação cardíaca
  - > Dilatação das pupilas
  - > Lentidão na respiração
  - > Náuseas
  - > Diminuição da coordenação psicomotora

 **Pode levar à morte**

61

**PSICOFÁRMACOS**

Gestão do Voluntariado

**Barbitúricos: Efeitos**

- > Após um consumo prolongado:
  - > Anemia
  - > Hepatite
  - > Depressão
  - > Descoordenação motora
  - > Entorpecimento da fala

62

**PSICOFÁRMACOS**

Gestão do Voluntariado

**Barbitúricos: Abstinência**

- > Convulsões
- > Confusão e alucinações
- > Desorientação em relação ao tempo e ao espaço
- > Náuseas, vertigens
- > Cãibras abdominais
- > Aumento da temperatura
- > Aumento da frequência cardíaca

63

**PSICOFÁRMACOS**

Gestão do Voluntariado

**Benzodiazepinas**

- > São o grupo de fármacos mais recetado em todo o mundo.
- > Comprimidos ou cápsulas.
- > A via de administração normal é a oral.
- > Têm uma acção ansiolítica, anti-convulsiva e provocam um estado de relaxamento muscular e sonolência.
- > Nalgumas ocasiões produzem desinibição, levando o indivíduo a falar excessivamente ou a agir de forma agressiva.

64

**PSICOFÁRMACOS**

Gestão do Voluntariado

**Benzodiazepinas: Abstinência**

- > Ansiedade
- > Insónia
- > Irritabilidade
- > Náuseas
- > Dor de cabeça
- > Tensão muscular
- > Tremores
- > Palpitações
- > Disforia

65

**CANNABINÁCEAS**

Gestão do Voluntariado



66

**CANNABINÁCEAS**

Gestão do Voluntariado

- > A "marijuana" ou "erva" é preparada a partir das folhas secas, flores e pequenos troncos da *Cannabis Sativa*.
- > O "haxixe", elabora-se prensando a resina da planta fêmea, transformando-se numa barra de cor castanha, com o nome de "chamom".

67

**CANNABINÁCEAS**

Gestão do Voluntariado

- > São rapidamente absorvidas pelo pulmão ou pelo tracto gastrointestinal.
- > Os seus efeitos aparecem a curto prazo e oscilam consoante:
  - > as doses,
  - > a potência da cannabis usada,
  - > o modo como é consumida
  - > as experiências anteriores.

68

**CANNABINÁCEAS**

Gestão do Voluntariado

**Os sintomas físicos:**

- > Aumento da frequência cardíaca
- > Aumento da pressão arterial sistólica quando se está deitado e a sua diminuição quando se está de pé
- > Congestão dos vasos conjuntivais (olhos vermelhos)
- > Dilatação dos brônquios
- > Diminuição da pressão intra-ocular
- > Fotofobia
- > Tosse

69

**CANNABINÁCEAS**

Gestão do Voluntariado

**Os sintomas psíquicos:**

- > Euforia
- > Sonoência
- > Pensamentos fragmentados (Ideias paranóides)
- > Intensificação da consciência sensorial
- > Maior sensibilidade aos estímulos externos
- > Instabilidade na marcha
- > Alteração da memória imediata
- > Alteração da capacidade para a realização de tarefas que requeiram operações múltiplas e variadas
- > Reacções lentificadas

70

**CANNABINÁCEAS**

Gestão do Voluntariado

**Efeitos a longo prazo:**

- > Bronquite e asma
- > Efeitos endócrinos (diminuição da testosterona no homem e inibição da ovulação na mulher).
- > Apatia
- > Deterioração dos hábitos pessoais
- > Isolamento
- > Passividade
- > Dificuldades de concentração

71

**CANNABINÁCEAS**

Gestão do Voluntariado

**Abstinência**

- > Ansiedade
- > Irritação
- > Transpiração
- > Tremores
- > Dores musculares

**Tendo em conta o elevado número de pessoas que consomem derivados da cannabis, são poucas as que procuram ajuda para deixar o consumo, facto que indica o seu escasso poder de dependência.**

72

**ALUCINOGÉNEOS**

Gestão do Voluntariado



Cogumelos mágicos  
LSD

73

**ALUCINOGÉNEOS**

Gestão do Voluntariado

**Cogumelos mágicos** com efeitos alucinogéneos ou psicadélicos.

- > A distribuição dos cogumelos é generalizada por todo o mundo, nomeadamente na Europa.
- > Os cogumelos mais usados são os que contêm Psilocibina.
- > São adquiridos inteiros ou em pequenos pedaços, crus, secos, cozinhados ou em infusão (chá).

74

**ALUCINOGÉNEOS**

Gestão do Voluntariado

**Cogumelos mágicos: Sintomas físicos**

- > Náuseas
- > Dilatação das pupilas
- > Aumento da pulsação cardíaca, da pressão sanguínea e da temperatura

75

**ALUCINOGÉNEOS**

Gestão do Voluntariado

**Cogumelos Mágicos: Sintomas psicológicos**

- > Desorientação
- > Distorção da noção de tempo
- > Alucinações e ilusões visuais
- > Alterações do humor
- > Desorganização do pensamento
- > Sensação de plenitude
- > Sentimento de pertença a um grupo
- > ... / ...

76

**ALUCINOGÉNEOS**

Gestão do Voluntariado

**Cogumelos mágicos: Sintomas psicológicos** (continuação)

- > ... / ...
- > Sensibilidade aumentada às cores, sons, sabores e texturas
- > Aumento do desejo sexual
- > Angústia e pânico
- > Perda de apetite
- > Desinibição
- > Reacções paranóides

77

**ALUCINOGÉNEOS**

Gestão do Voluntariado

**Cogumelos mágicos: Efeitos**

- > Subjectivos
- > Imprevisíveis
- > Fortemente dependentes das expectativas e dos contextos do consumo

**Não ocasionam dependência física ou psíquica**

78

**ALUCINOGÉNEOS**

Gestão do Voluntariado

**LSD:** é um produto sintético (a dietilamida do ácido lisérgico) extraído da cravagem do centeio (*Claviceps purpúrea*).

- > O LSD pode apresentar-se sob diversas formas: barras, cápsulas, tiras de gelatina, microponos, etc.
- > A distribuição desta substância faz-se também em folhas de papel secante, nas quais se embebeu a droga.

79

**ALUCINOGÉNEOS**

Gestão do Voluntariado

**LSD: primeiros sintomas**

- > Aparecem ao fim de 30 ou 40 minutos
- > Prolongam-se durante oito horas
- > Depois desaparecem lentamente

80

**ALUCINOGÉNEOS**

Gestão do Voluntariado

**LSD: efeitos**

- > Perda completa do controlo emocional
- > Estados de pânico
- > Manias de perseguição
- > Vertigens e desorientação
- > Alterações das sensações perceptivas (cores mais brilhantes, aumento da capacidade auditiva)
- > Sinestésias: "escutam-se as cores", "visualizam-se as notas musicais"
- > ... / ...

81

**ALUCINOGÉNEOS**

Gestão do Voluntariado

**LSD: efeitos (continuação)**

- > Dificuldades ao nível da concentração
- > Do controlo do pensamento
- > Noção de espaço/tempo e da memória
- > Redução da coordenação muscular e da percepção da dor
- > Mudanças de humor
- > Alucinações
- > Experiências místicas
- > ... / ...

82

**ALUCINOGÉNEOS**

Gestão do Voluntariado

**LSD: efeitos (continuação)**

- > Profundo sentimento de alegria
- > Depressão
- > Ansiedade
- > Psicose

**Um dos eventuais perigos do consumo do LSD constitui o chamado "flash-back" (revivescência) ou retorno à vivência tida com a droga. Este processo pode desencadear-se através do consumo de outra droga, como a cannabis.**

83

**DROGAS DE SÍNTESE**

Gestão do Voluntariado



Ecstasy

84

**DROGAS DE SÍNTESE**

Gestão do Voluntariado

- > **Ecstasy** administra-se normalmente por via oral, em forma de barras, cápsulas ou pó.
  - > As pastilhas variam no seu aspecto exterior e no seu conteúdo (pastilhas e comprimidos semelhantes diferem na sua composição e proporção, aspectos, tamanhos e cores).
  - > Os utilizadores tendem a considerá-las como uma única droga, ignorando em muitas ocasiões o que é que, verdadeiramente, estão a tomar.

65

**DROGAS DE SÍNTESE**

Gestão do Voluntariado

- > **Ecstasy: efeitos**
  - > contracção dos músculos da mandíbula,
  - > taquicardia,
  - > ranger dos dentes,
  - > secura da boca,
  - > diminuição do apetite,
  - > dilatação das pupilas,

66

**DROGAS DE SÍNTESE**

Gestão do Voluntariado

- > **Ecstasy: efeitos (cont.)**
  - > dificuldade de caminhar,
  - > reflexos exaltados,
  - > vontade de urinar,
  - > tremores,
  - > transpiração,
  - > câibras,
  - > insónia.

67

**DROGAS DE SÍNTESE**

Gestão do Voluntariado

- > **Ecstasy: efeitos psíquicos**
  - > sensação de proximidade/intimidade com outras pessoas,
  - > aumento da capacidade comunicativa,
  - > euforia,
  - > falar excessivamente,
  - > despreocupação,
  - > autoconfiança,
  - > expansão da perspectiva mental,
  - > incremento da consciência das emoções,
  - > diminuição da agressividade.

68

**DROGAS DE SÍNTESE**

Gestão do Voluntariado

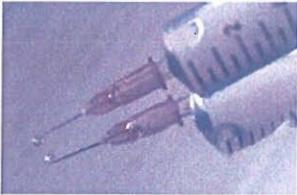
- > **Ecstasy: efeitos físicos**
  - > arritmias,
  - > morte súbita por colapso cardiovascular,
  - > acidente cérebro-vascular,
  - > hipertermia,
  - > Hepatotoxicidade
  - > insuficiência renal.

**Considera-se que esta droga não provoca dependência. Contudo, como já foi descrito, não está isenta de outros riscos devidos à sua toxicidade**

69

**OPIÁCEOS**

Gestão do Voluntariado



Heróina  
Morfina  
Ópio

90

**OPIÁCEOS**

Gestão do Voluntariado

> **Heroína**

- > Injectar heroína engloba uma série de tarefas que podem ser consideradas verdadeiros rituais:
  - > Numa colher coloca-se a droga em pó,
  - > Mistura-se com água e umas gotas de sumo de limão
  - > Coloca-se sobre uma fonte de calor para facilitar a dissolução.
  - > Filtram-se as impurezas com algodão
  - > Introduz-se a droga na seringa.

91

**OPIÁCEOS**

Gestão do Voluntariado

> **Heroína: efeitos a curto prazo**

- > intensa sensação de prazer e euforia
- > analgesia,
- > sonolência,
- > euforia,
- > sensação de tranquilidade
- > diminuição do sentimento de desconfiança,

92

**OPIÁCEOS**

Gestão do Voluntariado

> **Heroína: efeitos a curto prazo (cont.)**

- > embotamento mental,
- > contracção da pupila,
- > náuseas,
- > vómitos,
- > depressão da respiração
- > desaparecimento do reflexo da tosse
- > Vasodilatação
- > comichão na pele,
- > prisão de ventre,
- > dificuldade de urinar.

93

**OPIÁCEOS**

Gestão do Voluntariado

> **Heroína: efeitos a longo prazo**

- > tolerância aos efeitos de euforia,
- > depressão respiratória,
- > analgesia,
- > sedação,
- > Vómitos
- > alterações hormonais
- > diminuição do libido,
- > Insónia
- > Transpiração.

94

**OPIÁCEOS**

Gestão do Voluntariado

> **Heroína: Síndrome de abstinência**

- > desejo de consumo,
- > inquietação e irritabilidade,
- > hiper-sensibilidade à dor,
- > náuseas,
- > dores musculares,
- > estado de ânimo disfórico,
- > insónia, ansiedade,

95

**OPIÁCEOS**

Gestão do Voluntariado

> **Heroína: Síndrome de abstinência (cont.)**

- > dilatação da pupila,
- > transpiração,
- > "pele de galinha",
- > taquicardia,
- > aumento da tensão arterial,
- > bocejos,
- > febre.

**Estes sintomas estão associados ao sofrimento e sensação de perigo para muitos heroínómanos, mas não constituem riscos para a saúde.**

96

**OPIÁCEOS**

Gestão do Voluntariado

- > A **Morfina** é apresentada em forma de:
  - > Pó, líquido e em barra
  - > É consumida por via oral ou injectada.
  - > Os principais efeitos e sintomas de abstinência são semelhantes aos da heroína e do Ópio.

97

**OPIÁCEOS**

Gestão do Voluntariado

- > O **Ópio** é o produto natural de um tipo de papoila chamada *Papaver Somniferum*.
- > O procedimento mais comum é fumá-lo.
- > As apresentações mais frequentes são em forma de tubos pequenos (semelhantes a um cigarro sem filtro), em forma de pó ou em pequenas bolinhas já preparadas para consumir.
- > Os principais efeitos e sintomas de abstinência são semelhantes aos da heroína e da Morfina.

98

**OPIÁCEOS**

Gestão do Voluntariado



- > Os opiáceos, devido aos seus potentes efeitos eufóricos e à intensidade da sintomatologia da abstinência, são drogas muito viciantes.
- > Há milhares de pessoas no mundo inteiro que tentam desintoxicar-se destas substâncias e, nos casos mais graves, o método mais efectivo é a utilização de um outro opiáceo, como por exemplo a metadona.

99

**COCAÍNA**

Gestão do Voluntariado



100

**COCAÍNA**

Gestão do Voluntariado

- > Trata-se de um pó cristalino, branco, cintilante, de sabor amargo, que é habitualmente consumido por via nasal.
- > Pode também ser absorvido pelas mucosas (por exemplo, esfregando as gengivas).
- > Alguns consumidores injectam-no, puro ou misturado com outras drogas (em geral, heroína).
- > É produto inadequado para fumar, pois não suporta temperaturas elevadas.

101

**COCAÍNA**

Gestão do Voluntariado

- > Efeitos doses moderadas
  - > ausência de fadiga, sono e fome,
  - > exaltação do estado de ânimo,
  - > aumento da auto-confiança,
  - > prepotência,
  - > aceleração do ritmo cardíaco
  - > aumento da tensão arterial,
  - > aumento da temperatura corporal e da sudoreção,
  - > reacção geral de euforia
  - > intenso bem estar.

102

**COCAÍNA**

Gestão do Voluntariado

- > Efeitos doses elevadas
  - > Insónia,
  - > agitação,
  - > ansiedade intensa,
  - > agressividade,
  - > Visões
  - > alucinações,
  - > tremores,
  - > Convulsões
  - > cansaço, apatia, irritabilidade e um comportamento impulsivo.

103

**COCAÍNA**

Gestão do Voluntariado

- > Efeitos doses elevadas
  - > complicações psiquiátricas:
    - > irritabilidade,
    - > crises de ansiedade e pânico,
    - > diminuição da memória e da concentração,
    - > apatia sexual,
    - > transtornos alimentares,
    - > alterações neuroiológicas,
    - > cardiopatias,
    - > problemas respiratórios.

104

**ESTERÓIDES ANABOLIZANTES**

Gestão do Voluntariado



105

**ESTERÓIDES ANABOLIZANTES**

Gestão do Voluntariado

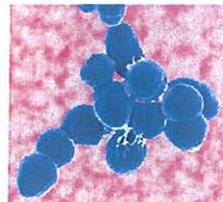
- > O seu consumo continuado pode provocar:
  - > queda do cabelo,
  - > acne,
  - > infertilidade
  - > impotência sexual,
  - > ginecomastia nos homens e hipertrofia clitoriana nas mulheres,
  - > rupturas tendinosas,
  - > hipertensão arterial,
  - > doenças cardiovasculares e hepáticas,
  - > tumores malignos no fígado e na próstata
  - > dependência psíquica.

106

**DOENÇAS INFECCIOSAS**

Gestão do Voluntariado

**DOENÇAS INFECCIOSAS**



107

**DOENÇAS INFECCIOSAS**

Gestão do Voluntariado

Objectivos da sessão

➔ > Facultar informações sobre doenças infecciosas

Fonte: IDT, <http://www.who.int>, <http://est.veterinaria.org>, <http://esphhp.uoi.es>.

108

**DOENÇAS INFECCIOSAS**

Gestão do Voluntariado

- ➔ Hepatite C
- ➔ Hepatite B
- ➔ VIH/SIDA
- ➔ Tuberculose

109

**HEPATITE C**

Gestão do Voluntariado

- > A Hepatite C é uma inflamação no fígado provocada pelo vírus da Hepatite C (HCV).
- > Estima-se que 1 a 1,5% da população portuguesa esteja infectada pelo vírus da Hepatite C.
- > Esta doença transmite-se basicamente através do contacto com sangue contaminado, que transporta o vírus até ao fígado, onde causa inflamações e outros danos.

110

**HEPATITE C**

Gestão do Voluntariado

- > Cerca de 80% das pessoas contaminadas pelo vírus podem vir a sofrer de hepatite crónica, sendo fundamental o diagnóstico precoce.
- > A doença pode ser facilmente identificada através de um exame ao sangue,
- > O tratamento apresenta taxas de sucesso que rondam os 50 e 60%.
- > Não existe cura ou vacina contra a hepatite C, por isso, a melhor maneira de se combater esta doença é através da prevenção.

111

**HEPATITE C**

Gestão do Voluntariado

- > As precauções essenciais são as seguintes:
  - Não partilhar agulhas, seringas ou outros utensílios não esterilizados;
  - Não partilhar instrumentos aguçados, como lâminas e tesouras;
  - Não partilhar escovas de dentes;
  - Praticar sexo seguro;
  - Consultar um médico se apresentar sintomas da doença;
  - Fazer análises de sangue regularmente;
  - Utilizar luvas quando entrar em contacto com sangue ou objectos com sangue.

112

**HEPATITE B**

Gestão do Voluntariado

- > A Hepatite B é causada por um vírus no fígado (HBV).
- > Esta forma de hepatite é considerada a mais perigosa, uma vez que o vírus é 50 a 100 vezes mais infeccioso do que o VIH e leva ao desenvolvimento de doenças hepáticas graves, como cirrose ou cancro no fígado,
- > Mata 1 milhão de pessoas anualmente em todo o mundo.

113

**HEPATITE B**

Gestão do Voluntariado

- > Transmissão
  - > Semelhante à da hepatite C, sendo contraída fundamentalmente através de sangue ou fluidos corporais contaminados.
  - > Relações sexuais desprotegidas,
  - > utilização de instrumentos cortantes ou de perfuração não esterilizados
  - > pode ser transmitido de mãe para filho durante a gravidez ou parto.

114

**HEPATITE B**

Gestão do Voluntariado

> Sintomas

- > manifestam-se cerca de 4 a 6 semanas após a infecção,
- > febre,
- > cansaço,
- > perda de apetite,
- > urticária,
- > dores nas articulações
- > mal-estar geral
- > vômitos,
- > falta de ar,
- > gosto amargo na boca,
- > urina em tom castanho e fezes de cor clara.

115

**HEPATITE B**

Gestão do Voluntariado

- > A hepatite B também não tem cura,
- > Existe uma vacina bastante eficaz na prevenção desta doença que está incluída no plano nacional de vacinação.
- > Caso ainda não possua a vacina, as precauções a tomar são as mesmas que as da hepatite C.

116

**VIH/SIDA**

Gestão do Voluntariado

> Transmissão

- > Sangue: Contacto com sangue contaminado ou partilha de objectos perfurantes não esterilizados (agulhas, seringas, instrumentos para tatuagens e piercings), partilha de objectos cortantes, mesmo quando o sangue esteja seco, como tesouras e lâminas.
- > Secreções sexuais (sêmen, secreções vaginais): Relações sexuais com penetração sem preservativo.
- > Mãe infectada para filho: Através da amamentação, durante a gravidez ou durante o parto.

117

**VIH/SIDA**

Gestão do Voluntariado

- > Uma pessoa portadora do VIH é chamada "seropositiva" e pode não apresentar quaisquer sintomas durante muitos anos, até que o sistema imunitário esteja bastante debilitado e uma "doença oportunista" se instale.
- > O tratamento existente apenas serve para retardar a debilitação do sistema imunitário
- > A maneira mais eficaz de prevenir a transmissão do VIH é através do uso do preservativo durante as relações sexuais e não partilhar objectos que possam ter estado em contacto com sangue infectado.

118

**TUBERCULOSE**

Gestão do Voluntariado

- > Transmissão através das gotículas (expelidas ao falar, cantar, tossir ou espirrar)
- > É facilmente transmitida por pessoas com quem mantemos um contacto próximo e que estejam com tuberculose infecciosa activa
- > Em alguns casos, esta doença pode estar latente, não havendo perigo de contágio.

119

**Formação ao voluntário**  
**Sessão 5 – O voluntariado no sistema penitenciário**

Gestão do Voluntariado

- > **Objectivos Gerais:** Os voluntários devem ser capazes de saber caracterizar as especificidades do voluntariado no sistema penitenciário.
- > **Objectivos Específicos:** Os voluntários devem ser capazes de reconhecer estratégias que promovam a segurança do voluntário

120

**Formação ao voluntário**  
Sessão 5 – O voluntariado no sistema penitenciário

*Gestão do Voluntariado*

> **Estratégias utilizadas pelos reclusos: Como evitar a manipulação**

> **Reciprocidade:**

- > recluso pode fazer um pedido demasiado ambicioso ao voluntário, pedido esse que é prontamente recusado.
- > Quando em seguida o recluso faz outro pedido mais "modesto", o voluntário acaba por aceitar, pois o impacto deste pedido e as consequências percebidas pelo voluntário parecem nitidamente inferiores, comparadas com as do pedido anterior.
- > **Neste caso, é importante que o voluntário perceba que o primeiro pedido serviu apenas para minimizar o segundo.**

121

**Formação ao voluntário**  
Sessão 5 – O voluntariado no sistema penitenciário

*Gestão do Voluntariado*

> **Compromisso e consistência**

- > Pode ser utilizado quando o voluntário se comprometeu no passado a fazer algo que não conseguiu cumprir (e.g. disse ao recluso que estaria presente no EP na quarta-feira, mas tal não foi possível por ter tido um imprevisto, o que afectou as actividades previstas para o recluso naquele dia).
- > Neste caso, o recluso pode aproveitar-se deste facto para lhe pedir algum favor, já que o voluntário se sente em falta por não ter comparecido à actividade.
- > **Quando se deparar com esta situação o voluntário deve avaliar o seguinte: "será que se não tivesse faltado na quarta-feira estaria hoje a ceder ao pedido que aquele recluso me está a fazer?"**

122

**Formação ao voluntário**  
Sessão 5 – O voluntariado no sistema penitenciário

*Gestão do Voluntariado*

> **A prova social**

- > alguns reclusos podem recorrer ao argumento "todos os outros voluntários fazem".
- > **Neste caso, deve verificar objectivamente quais são as atitudes dos seus colegas perante a mesma situação e qual a resposta do EP. Só depois deve tomar a sua decisão.**

123

**Formação ao voluntário**  
Sessão 5 – O voluntariado no sistema penitenciário

*Gestão do Voluntariado*

> **Estabelecer uma boa relação, baseada nas aparências**

- > O recluso pode estabelecer uma relação próxima com o voluntário, mostrando que têm imensas características em comum, nomeadamente ao nível da história de vida, cidade onde viveram na infância, escola que frequentaram, número de filhos, etc.
- > O aspecto físico e a forma como se veste também pode ser um ponto a favor do recluso, especialmente se for do sexo oposto.
- > **O voluntário deve compreender, por um lado, que não deve dar informações pessoais ao recluso. Por outro lado, deve estar ciente que o aspecto físico pode dar uma ideia ilusória de confiança, o que aumenta as probabilidades de o voluntário aceitar o que lhe está a ser proposto.**

124

**Formação ao voluntário**  
Sessão 5 – O voluntariado no sistema penitenciário

*Gestão do Voluntariado*

> **Autoridade**

- > Autoridade gera uma reacção automática em quase todas as pessoas. Quando existe uma grande diferença de idades entre o recluso e o voluntário e quando o recluso utiliza esta estratégia, o voluntário pode sentir-se "obrigado" a ceder.
- > **Este exemplo aplica-se principalmente em casos de voluntários muito jovens e reclusos com a idade dos seus pais ou avós.**

125

**Formação ao voluntário**  
Sessão 5 – O voluntariado no sistema penitenciário

*Gestão do Voluntariado*

> **Oportunidade**

- > Quando um recluso faz um pedido a um voluntário e lhe diz que se trata da sua última oportunidade para conseguir tal coisa é natural que o voluntário se sinta pressionado a tomar a decisão apressadamente, sem reflectir. Por exemplo, se um recluso pede ao voluntário para levar urgentemente um objecto a uma reclusa e diz que se trata da sua última oportunidade, pois esta prepara-se para sair em liberdade,
- > **É fundamental que o voluntário saiba avaliar se o faria se tivesse tido mais tempo para ponderar a decisão.**

126

**Formação ao voluntário**  
Sessão 5 – O voluntariado no sistema penitenciário

Gestão do Voluntariado

> **Mitos perigosos**

- > Grande parte das pessoas acredita em mitos, que muitas vezes não têm qualquer fundamento. No entanto, estes mitos e crenças podem influenciar em grande medida o seu comportamento e as suas decisões. Por exemplo, antes de conhecer o meio prisional, o voluntário já tem uma ideia pré-estabelecida sobre o funcionamento da Justiça em Portugal, ideia essa que nem sempre é positiva. Depois de conversar durante algum tempo com um recluso, facilmente começa a acreditar que a Justiça erra sempre, que as penas não são aplicadas correctamente ou que o recluso foi condenado injustamente.
- > **Esta crença pode originar no voluntário um sentimento de compaixão face ao recluso, o que o torna muito mais vulnerável à manipulação.**

127

**Formação ao voluntário**  
Sessão 5 – O voluntariado no sistema penitenciário

Gestão do Voluntariado

> **Quem o pode ajudar**

- > O voluntário deve estar ciente da importância do trabalho em equipa. No EP nunca deve trabalhar sozinho e deve saber desde o início a quem recorrer se lhe surgir alguma dúvida.
- > Aconselhe-se sempre previamente antes de agir e proteja-se.
- > **Deve manter uma estreita relação com a sua Organização Promotora e simultaneamente com o seu gestor de voluntariado (técnico pertencente ao EP, responsável pela coordenação e acompanhamento dos voluntários).**

128

**Formação ao voluntário**  
Sessão 5 – O voluntariado no sistema penitenciário

Gestão do Voluntariado

> **Saiba que não está só**

- > Se alguma vez se sentiu enganado por um recluso ou se já esteve perante situações pouco confortáveis durante a sua colaboração com um EP saiba que não é o único. A falta de experiência, a falta de formação ou simplesmente o acaso podem fazer com que uma situação destas aconteça.
- > **O conhecimento prévio desta possibilidade pode ajudá-lo a proteger-se.**

129

**Formação ao voluntário**  
Sessão 5 – O voluntariado no sistema penitenciário

Gestão do Voluntariado

**Alguns testemunhos...**

- > *Tivemos uma colega que se envolveu emocionalmente com um recluso. Esta colega era uma pessoa carente e com problemas emocionais, sem perfil para trabalhar num EP. Conseguimos resolver a situação e evitar que tivesse consequências mais graves, pois nós (os colegas) acabámos por perceber o que se estava a passar. A supervisão é muito importante, mas a troca de ideias entre colegas também é fundamental. Nunca devemos trabalhar sozinhos.*

Voluntário

130

**Formação ao voluntário**  
Sessão 5 – O voluntariado no sistema penitenciário

Gestão do Voluntariado

**Alguns testemunhos...**

- > *Houve um recluso que me pediu para comprar flores para oferecer a uma reclusa que fazia anos. Pareceu-me inofensivo e até boa ideia, pois ia com certeza aumentar a auto-estima da aniversariante. De qualquer modo, perguntei aos serviços de educação qual a sua opinião. Fiquei a saber que o recluso tinha família constituída que o visitava e apoiava. Os Serviços não autorizaram. Claro que não houve flores.*

Voluntária

131

**Formação ao voluntário**  
Sessão 5 – O voluntariado no sistema penitenciário

Gestão do Voluntariado

**Alguns testemunhos...**

- > *Uma das minhas colegas conheceu um recluso no âmbito da sua actividade como voluntária numa prisão. Passados alguns meses, esta colega considerava que já conhecia bem o recluso, com quem de facto tinha passado longas horas a conversar. Confiava de tal forma no recluso que contraiu alguns empréstimos para o ajudar. Pouco tempo depois, esta colega tinha imensas dívidas, que não chegaram a ser pagas pelo recluso.*

Voluntária

132



**Testemunhos positivos** Gestão do Voluntariado

*Para mim, a visita dos voluntários é muito importante porque é através destas pessoas que nós reclusos nos sentimos estimados e aceites por todos eles, que percebem a nossa alegria pelo facto de sermos aceites pela sociedade.*

Recluso

*Os voluntários trazem-nos a sua experiência de vida e a sua vocação para lidar com problemas. Só lhes posso estar grato por existirem. Sem pedir nada em troca eles dão-nos tanto, tanto, tanto. Que continue esta maravilhosa dádiva.*

Recluso

133



Gestão do Voluntariado

*Durante a hora quinzenal de visita, tentamos manter uma conversa despreocupada mas ao mesmo tempo intencional, pois subtilmente fazemos ver e reconhecer os erros cometidos e que nunca é tarde para encontrarem os caminhos correctos, de modo a terem uma vida digna e longe, muito longe do passado.*

Voluntário

134

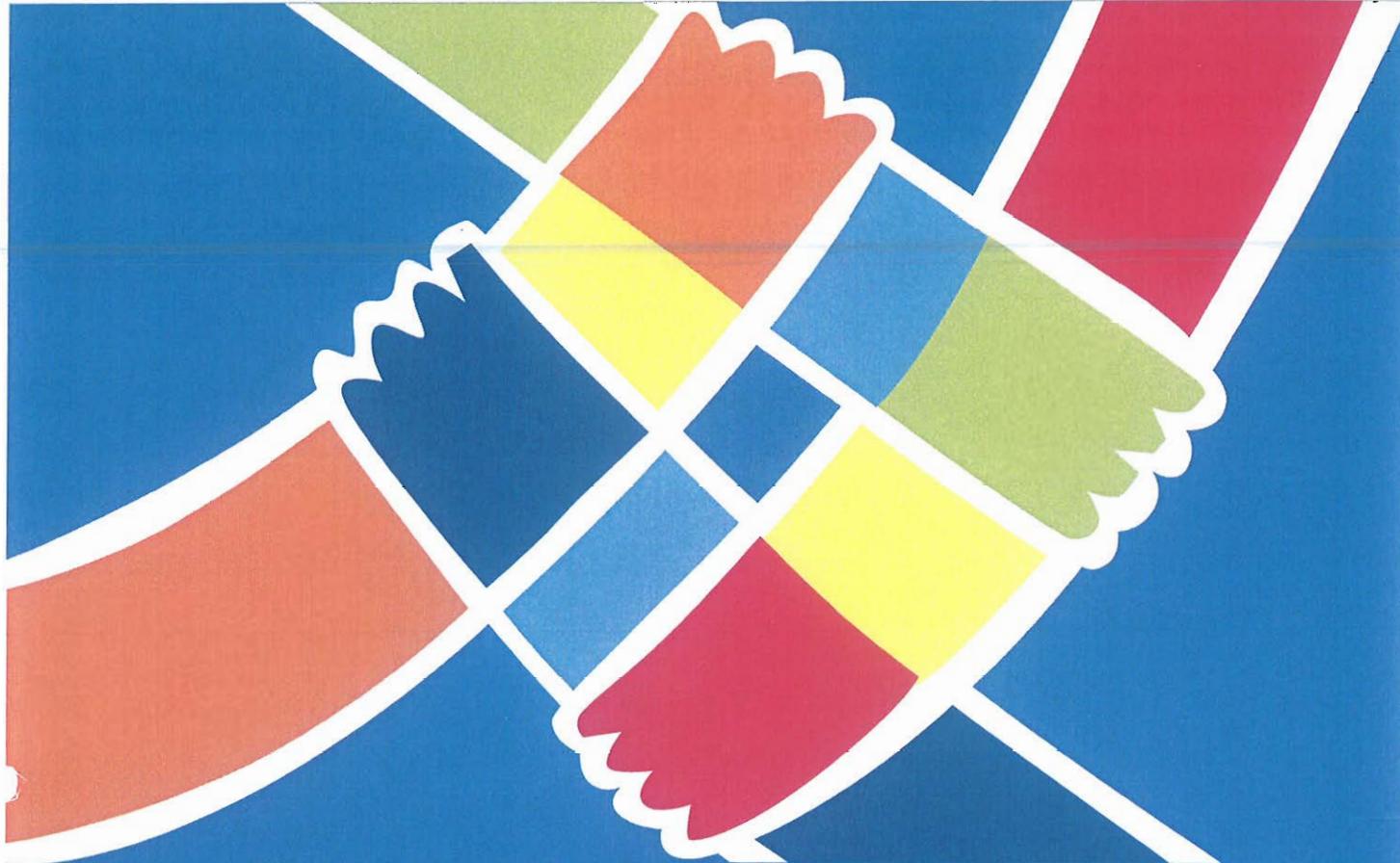


Gestão do Voluntariado

*Queremos salientar a excelente relação, salvo raras excepções, entre nós e a Direcção, os Serviços de Segurança e os Serviços de Educação. Sempre fomos recebidos com respeito e amizade e isso é algo que nunca esqueceremos. Como voluntários, temos missões importantes: ajudar os reclusos a aprenderem a ser elementos úteis à sociedade, para que se possam preparar para a vida em liberdade [...] ajudar e apoiar a família no exterior, tentando resolver assuntos que o recluso não consegue resolver; apoiar os reclusos durante as precárias e condicionais.*

Voluntários

135



*Gestão  
do  
Voluntariado  
em Meio Prisional*

**Manual  
d@ Voluntári@**





MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



### **Põe quanto És no Mínimo que Fazes**

Para ser grande, sê inteiro: nada  
Teu exagera ou exclui.

Sê todo em cada coisa. Põe quanto és  
No mínimo que fazes.

Assim em cada lago a lua toda  
Brilha, porque alta vive.

*Ricardo Reis, in "Odes"*



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



## Índice

Introdução .....	3
Formação específica sobre o meio prisional .....	3
Sessão 1: Introdução ao voluntariado .....	3
Sessão 2: O sistema penitenciário e a execução das medidas privativas de liberdade .....	4
Sessão 3: Caracterização do Estabelecimento Prisional .....	7
Sessão 4: Problemáticas comuns entre a população prisional .....	8
Sessão 5: O voluntariado no sistema penitenciário .....	22



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



## Introdução

Ser voluntário num Estabelecimento Prisional é, para além de uma partilha de saberes e de experiências, uma troca de valores. Trata-se de uma actividade de grande gratificação pessoal, uma iniciativa aliciante e responsabilizante, potenciadora de crescimento, promotora de um maior comprometimento social e tem na Direcção Geral dos Serviços Prisionais o melhor acolhimento.

O contributo que o voluntário dá à prisão vai muito para além de um simples apoio a quem precisa. O investimento na reabilitação do indivíduo é não só uma forma imediata de melhorar o bem-estar do recluso mas também, a longo prazo, uma forma de facilitar a sua reintegração na sociedade. Assim, o voluntário contribui para que a permanência na prisão promova a mudança e com ela a possibilidade de uma reabilitação saudável.

## Formação específica sobre o meio prisional

O voluntário deve possuir uma formação base, que lhe permita conhecer as características gerais do trabalho do voluntário, legislação, direitos e deveres, independentemente das áreas de actuação da entidade receptora. Esta formação deve ser garantida pela entidade promotora.

Adicionalmente, é aconselhável que cada voluntário tenha formação específica na área em que vai trabalhar, sendo ainda importante que tenha acesso a formação contínua (CNPPV, 2006). A formação do voluntário permite-lhe uma integração rápida e adequada, evitando que se sinta perdido na organização ou nas suas funções (Martin, & Paúl, 2001).

Este manual centra-se nos aspectos específicos do meio prisional e pretende preparar o voluntário para exercer a sua actividade num Estabelecimento Prisional.

## Sessão 1: Introdução ao voluntariado

**Objectivos:** Os voluntários devem ser capazes de identificar os aspectos mais importantes da legislação associada ao voluntariado.

Princípios do voluntariado:

A Lei n.º 71/98 de 3 de Novembro define como princípios do voluntariado:

**Solidariedade:** Responsabilidade de todos os cidadãos na realização dos fins do voluntariado.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Participação: Intervenção de voluntários e de entidades promotoras em áreas de interesse social.

Cooperação: Concentração de esforços e de projectos de entidades promotoras de voluntariado.

Complementaridade: O Voluntário não deve substituir os recursos humanos das entidades promotoras.

Gratuidade: O Voluntário não é remunerado pelo exercício do seu voluntariado.

Responsabilidade: O Voluntário é responsável pelo exercício da actividade que se comprometeu realizar, dadas as expectativas criadas aos destinatários desse trabalho voluntário.

Convergência: Harmonização da actuação do voluntário com a cultura e objectivos da entidade promotora.

## **Sessão 2: O sistema penitenciário e a execução das medidas privativas de liberdade**

**Objectivos**: Os voluntários devem ser capazes de identificar o organograma da DGSP, distinguir diferentes tipos de Estabelecimentos Prisionais, reconhecer as especificidades das medidas privativas de liberdade, os tipos de regimes de internamento, os tipos de saídas e as condições de internamento.

### **Estabelecimentos Prisionais**

Há 3 tipos de Estabelecimentos Prisionais: Estabelecimentos Prisionais Centrais, destinados preferencialmente a acolher reclusos em cumprimento de pena; Estabelecimentos Prisionais Regionais, destinados a acolher, preferencialmente, reclusos em prisão preventiva e em cumprimento de penas de prisão de curta duração e Estabelecimentos Prisionais Especiais, designadamente o Hospital Prisional e Estabelecimentos Prisionais destinados a jovens e mulheres.

A lei prevê igualmente a classificação dos Estabelecimentos Prisionais em função do nível de segurança: Estabelecimentos de segurança máxima, Estabelecimentos fechados, Estabelecimentos abertos, podendo também existir estabelecimentos prisionais mistos, ou seja, com secções com diversos níveis de segurança.

### **O Tribunal de Execução das Penas**

O Tribunal de Execução das Penas intervém na execução das penas e medidas privativas da liberdade, acompanhando e fiscalizando todos os aspectos relativos à vivência e tratamento penitenciário dos reclusos nos Estabelecimentos Prisionais.

O Juiz de Execução das Penas toma as principais decisões relativas à evolução do recluso ao longo da execução da pena, designadamente a concessão de saídas ou concessão de liberdade condicional.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIREÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Os reclusos podem apresentar petições e recorrer, para o Tribunal de Execução das Penas, da aplicação de medida de internamento em cela disciplinar que seja de duração superior a 8 dias.

### **Prisão Preventiva**

Trata-se da medida de coacção mais gravosa e apenas pode ser aplicada quando qualquer outra das medidas coactivas previstas no Código de Processo Penal não se mostre adequada e suficiente para acautelar as finalidades que lhes subjazem. Apenas pode ser aplicada nos casos de crimes mais gravosos. Até trânsito em julgado da sentença, o arguido em prisão preventiva é presumido inocente.

### **Plano Individual de Readaptação**

Aplicável aos reclusos condenados em pena de prisão, o Plano Individual de Readaptação é elaborado com base nos resultados da observação quanto à personalidade, competências, meio social, económico e familiar do recluso. Na observação averiguam-se todas as circunstâncias e elementos necessários a uma planificação do seu projecto de vida com vista à sua reinserção social.

No plano constam indicações como o internamento em regime fechado ou aberto; a afectação a um estabelecimento ou secção; trabalho, formação e aperfeiçoamento profissionais; escolaridade; participação em actividades formativas; ocupação dos tempos livres; medidas especiais de assistência ou de tratamento; medidas de flexibilidade na execução, medidas de preparação da libertação.

### **Posição do recluso**

O recluso mantém todos os direitos humanos fundamentais, salvo as limitações decorrentes da reclusão e as que são impostas pela ordem e segurança do estabelecimento. O recluso tem também direito ao trabalho remunerado, benefícios da segurança social, acesso à cultura e ao desenvolvimento integral da sua personalidade (Artº 4 do D.L. n.º 265/79, de 1 de Agosto).

## **O Internamento, Tipos de Regimes de Internamento e Saídas do Estabelecimento Prisional**

### Medidas de Flexibilização da Pena

O contacto dos reclusos com o mundo exterior tem-se revelado fundamental quer como meio mais propício ao restabelecimento, de forma geral e progressiva, das relações com a sociedade quer como forma de atenuar as consequências nocivas de longos períodos de privação de liberdade. Este princípio concretiza-se, sempre com a necessária salvaguarda

das exigências de prevenção geral e especial, nas Saídas ao Exterior, no Regime Aberto e, finalmente, na Liberdade Condicional.

### Saídas ao Exterior

Saídas precárias prolongadas até ao máximo de dezasseis dias por ano – são concedidas pelo Tribunal de Execução das Penas aos reclusos condenados em pena superior a seis meses, que já tenham cumprido um quarto da pena.

Saídas de curta duração até quarenta e oito horas, uma vez em cada trimestre – são concedidas pelo director do estabelecimento prisional aos reclusos condenados que estão colocados em regime aberto.

Saídas de preparação para a liberdade até oito dias, durante os últimos três meses do cumprimento da pena – são concedidas pelo Director-Geral dos Serviços Prisionais;

Saídas até doze horas, sob custódia, quando estejam em causa sérias razões de ordem familiar ou profissional, podendo ser concedidas a reclusos condenados ou preventivos pelo director do estabelecimento prisional.

### Regime Aberto

Os reclusos condenados podem ser colocados em regime aberto quer voltado para o interior quer para o exterior. O primeiro (RAVI) é concedido pelo director do estabelecimento prisional e possibilita o exercício de actividades dentro do perímetro do estabelecimento, sob uma vigilância mitigada. O segundo (RAVE) é concedido pelo Director-Geral aos reclusos que, após cumprimento de parte substancial da pena de prisão, pretendam trabalhar, estudar, frequentar cursos de formação profissional ou, mais recentemente, seguir um programa de tratamento de toxicodependência no exterior. Alguns reclusos encontram-se colocados no exterior em RAVE ao abrigo de protocolos ou acordos estabelecidos entre a Direcção-Geral dos Serviços Prisionais e entidades públicas e privadas. As autarquias acolhem também reclusos em RAVE.

### Liberdade Condicional

De acordo com o Código Penal, o recluso pode ser libertado antecipadamente, cumprida metade da pena, sempre que se verifique um juízo de prognose favorável quanto ao seu futuro comportamento e a libertação do recluso se revele compatível com a defesa da ordem e da paz social. Não tendo sido concedida a liberdade condicional à metade da pena, poderá sê-lo aos dois terços, bastando então que se verifique o juízo de prognose favorável. Nos casos de penas superiores a seis anos, o recluso é sempre colocado em liberdade condicional aos cinco sextos da pena.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



A liberdade condicional é concedida pelo Juiz do Tribunal de Execução das Penas, ouvido o Conselho Técnico do Estabelecimento Prisional e obtido o consentimento do recluso.

Ao conceder a liberdade condicional, o juiz pode fixar as condições que entenda adequadas para garantir ou favorecer o processo de reinserção social do recluso. A execução da liberdade condicional cabe à Direcção-Geral da Reinserção Social.

A concessão da liberdade condicional pode ser antecipada, até um ano, com submissão do recluso a vigilância electrónica, sempre que o juiz entenda que, nesse momento, se encontram já reunidos os respectivos pressupostos.

### **Visitas, Correspondência e Documentos fundamentais**

**Visitas** - O recluso pode contactar com pessoas estranhas ao estabelecimento, principalmente com o cônjuge e outros familiares. As visitas podem ser regulares, desde que a duração total não seja inferior a uma hora por semana. O visitante, por razões de segurança, pode ser revistado. São proibidas visitas de menores de dezasseis anos, excepto no caso de descendentes ou irmãos ou ainda no caso de existir uma autorização especial.

**Correspondência** - O recluso tem direito a receber e a enviar correspondência, a não ser que seja considerado nocivo, coloque em causa a segurança do EP ou dificulte a sua reinserção social.

#### **Documentos fundamentais**

Regras Mínimas para o Tratamento de Prisioneiros (RM) - Adoptadas pelo 1º Congresso das Nações Unidas sobre Prevenção do Crime e Tratamento de Delinquentes, Genebra, 1955; Aprovadas pelo Conselho Económico e Social da ONU, 1957.

Manual "Dos Princípios à Prática" - (Desenvolvimento das Regras Mínimas) Produzido pela Reforma Penal Internacional (RPI) - Organização não governamental, consultora das Nações Unidas e do Conselho da Europa.

Regras Penitenciárias Europeias - Conselho da Europa, 2006.

Execução das Medidas Privativas de Liberdade - Dec.-Lei nº 265/79 de 1 de Agosto; com as alterações do DL nº 49/80 de 22 de Março.

### **Sessão 3: Caracterização do Estabelecimento Prisional**

**Objectivos:** reconhecer o enquadramento histórico do EP, a sua estrutura organizacional, o organograma, a sua estrutura física, população-alvo, questões ligadas à segurança, saúde, seguro, despesas, circuitos de comunicação e regulamento interno.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Por se tratar de uma sessão que varia consoante o EP onde se presta trabalho voluntário, a documentação de suporte é distribuída no momento.

#### **Sessão 4: Problemáticas comuns entre a população Prisional**

**Objectivos:** reconhecer a existência dos diversos perfis da população prisional, distinguir as atitudes manipuladoras, os sinais de possível tentativa de suicídio e outras problemáticas em meio prisional. Adquirir noções sobre a melhor forma de intervir em resposta a estas problemáticas, de forma a garantir a sua própria segurança e a segurança dos reclusos.

#### **Desenvolvimento do módulo**

##### **- Traços psicológicos da população reclusa (Jean Pinatel, 1948)**

- O **Egocentrismo**, em que o recluso se considera como princípio e fim último, existe para si próprio, recusa submeter-se às regras exteriores prevalecendo a sua vontade íntima. O que realmente é fundamental é o seu interesse próprio, o que promove as atitudes acusadoras e o sentimento de injustiça sofrida.
- A **Labilidade**, surge por falta de organização duradoira e também devido à procura de prazer como objectivo de vida, resulta em realização sem constrangimentos. Estes sujeitos estão sempre prestes a cair e a ceder, a perspectiva de castigo não os contem.
- A **Agressividade**, é característica, por definição, do comportamento criminoso seja ele contra bens ou pessoas.
- A **Indiferença afectiva** relativamente à vítima, uma vez que o criminoso não tem consciência de causar dano e transforma o outro num figurante sem importância.

##### **- Modos de Adaptação à Prisão (Lefebvre, 1979)**

**Integração na vida da prisão:** O indivíduo aceita a sua situação e adere facilmente às normas da instituição. Procura integrar-se no meio, institucional, fomentando relações cordiais com a equipe dirigente, colaborando, muitas vezes com a mesma facultando algumas informações. Implicamente, procuram benefícios no cumprimento da pena, nomeadamente em termos de uma saída antecipada.

**Integração na comunidade dos reclusos:** O indivíduo integra-se na comunidade reclusa aceitando e aderindo às suas regras. Consequentemente, há uma oposição à equipe dirigente, que tem como objectivo a defesa dos interesses dos reclusos. O recluso que adere a este modo de adaptação recusa normalmente qualquer tipo de intervenção, o que leva a uma maior vigilância e a uma maior frequência de sanções disciplinares.



**Isolamento completo:** O indivíduo não se integra em nenhum dos dois exemplos referidos. Há uma rejeição da realidade prisional. Frequentemente, o indivíduo recorre a uma actividade, empenhando-se completamente e centrando nela toda a sua atenção.

**Fuga para o seu próprio caso:** É outra forma de negação do meio prisional mas com um carácter mais paranóide. O indivíduo centra toda a sua energia para reivindicar a sua inocência. As cartas a deputados, ministros, juizes e outros, são muito frequentes.

**Reivindicação política:** São indivíduos que desenvolvem acções com o fim de alertar a opinião pública para a injustiça de que são ou foram alvo. As suas acções são várias greves de fome, apelos à imprensa, tentativas de suicídio ou auto-mutilação etc.

**Expição:** O indivíduo recusa qualquer vantagem que o sistema prisional lhe proporcione, tentando pagar socialmente a sua condenação dessa forma. Há uma espécie de auto-punição.

**Violação dos regulamentos internos:** Esta violação refere-se sobretudo a uma estratégia agressiva, cujo alvo preferencial é o pessoal de vigilância com quem os conflitos são constantes. Tal situação termina muitas vezes em sanções disciplinares.

**Fuga para a doença:** É uma das formas mais frequentes de adaptação ao meio prisional. Alguns indivíduos ao entrarem na instituição desenvolvem determinadas doenças. Lefebvre (1979), designa estas patologias como patologias de adaptação (cit. por Gonçalves, R.A., 1993). A doença pode surgir como uma forma de equilíbrio, pois os cuidados médicos a que o indivíduo é sujeito conduzem muitas vezes a um restabelecimento físico, e psicológico que alivia o sofrimento da clausura.

### **Modos de Adaptação e Conduta Delinquente Schrag (1961)**

#### **Os prossociais**

Estes indivíduos são também designados como delinquentes ocasionais e incluem os homicidas ou agressores. O seu comportamento na instituição é correcto e mantêm um bom relacionamento quer com os companheiros, quer com a equipa dirigente.

#### **Os antissociais**

São por norma indivíduos familiarizados com o meio criminal e prisional. Iniciam-se muito cedo na vida do crime cometendo pequenos furtos. Os vários contextos da vida do indivíduo (família, trabalho, escola etc.) demonstram recusa perante as normas da sociedade. Na prisão aderem ao grupo de delinquentes, e rejeitam o contacto com a equipa dirigente. É muito frequente ouvi-los dizer frases do tipo "os verdadeiros criminosos nunca são presos", "aqui só há corrupção" etc., pois é uma defesa contra o sentimento de culpa.

#### **Os pseudo-sociais**

O tipo de crime é mais subtil: fraudes, burlas falsificações. Na prisão relacionam-se bem quer com a equipa dirigente, quer com os companheiros, tentando sempre retirar o máximo de benefício da situação em que se encontram.

### **Os associados**

São indivíduos com um passado de reincidência. A formação da sua personalidade ocorreu com grandes falhas e, por norma, passaram grande parte do seu desenvolvimento em instituições. Têm grande dificuldade em perspectivar o futuro e dificilmente aprendem com os erros anteriormente cometidos. O estabelecimento de relações afectivas torna-se muito difícil, o que se atribui ao seu egocentrismo. Na prisão são tidos como indivíduos conflituosos e agressivos que passam bastante tempo isolados dos seus companheiros.

### Manipulação

A psicologia dinâmica defende que estes comportamentos manipuladores surgem durante o período normal de desenvolvimento infantil. As crianças utilizam a manipulação para chamar a atenção, optando por comportamentos que lhes permitem obter ganhos. Chorar, não comer, fazer birras são exemplos disso. Por outro lado, os pais utilizam castigos, promessas e prémios, com o mesmo objectivo. Todos estes comportamentos ditos “manipulativos” são considerados normais nesta fase de desenvolvimento. Sabe-se também que, em situações de stress ou de perturbação emocional, todos temos tendência a regredir a esta fase precoce de desenvolvimento, passando a utilizar estratégias de manipulação. A palavra “manipulador” é muitas vezes utilizada para descrever o comportamento dos doentes psiquiátricos, especialmente aqueles que sofrem de perturbação de personalidade borderline (Gatward, 1999).

Um dos principais objectivos do manipulador é convencer o outro a oferecer-lhe algo que este não lhe quer dar. Convencer através da manipulação nem sempre é tarefa fácil, especialmente se o interlocutor está atento a alguns sinais. Observar a linguagem não verbal pode dar algumas pistas, especialmente se as palavras forem colocadas em segundo plano (Garlock, & Knapick, 2008; Gatward, 1999). Fazer com que os outros tenham sentimentos de culpa, fazer-se de vítima ou levar os outros a sentir pena de si são comportamentos típicos associados à manipulação.

Sabe-se que uma das principais características do recluso é o facto de ser extremamente manipulador. Nestes casos, o voluntário deve agir preventivamente com comportamentos que desencorajem a manipulação, recorrendo sempre que possível à supervisão. Ignorar o comportamento manipulativo ou isolar-se, não contando o sucedido a ninguém, são decisões que nunca devem ser tomadas. O sucedido deve ser registado no processo do recluso, que por sua vez deve ser referenciado para uma avaliação psicológica efectuada por uma equipa de saúde mental (TCLE, 1999).

### O suicídio

O desequilíbrio emocional, a falta de liberdade, a separação da família e a dificuldade de adaptação ao meio prisional levam alguns indivíduos ao suicídio. O meio prisional pode ser um desencadeador de pensamentos suicidas, devido à existência de um ambiente caracterizado pelo autoritarismo, o medo acerca do futuro (e possíveis incertezas quanto ao processo legal e duração da pena, em alguns casos), afastamento da família, amigos e



sociedade, a vergonha de ser recluso, a desumanização (tratar pelo número, vestuário impessoal, etc.), medos baseados em estereótipos provenientes de filmes e da comunicação social.

Segundo Gonçalves (2002, cit. por Gonçalves, 2007), o suicídio em meio prisional é dotado de características muito específicas e as explicações do suicídio em meio livre raramente aqui se aplicam. Nas prisões portuguesas constatou-se que o suicídio constitui a segunda maior causa de morte. Cerca de 30 reclusos suicidaram-se entre 2004 e 2005. De acordo com dados da Direcção Geral dos Serviços Prisionais (D.G.S.P.), o enforcamento e a auto-mutilação são as formas mais frequentes de suicídio. Segundo a D.G.S.P. "são muitas as causas do suicídio e difíceis de prever. Existem alguns motivos que são mais conhecidos como a longa duração das penas, a toxicodependência, a existência de problemas psicológicos". Relativamente ao contexto penal, é ao longo do primeiro ano e meio de reclusão que os reclusos têm maior desejo de suicídio (Gonçalves, 2007).

Apesar de nem todos os reclusos terem tendência para o suicídio, a prevenção deve ser iniciada no primeiro dia em que o recluso chega à prisão. A avaliação do risco de suicídio também deve ser efectuada precocemente (TCLE, 1999). A prevenção do suicídio implica o treino dos funcionários que trabalham directamente com reclusos (incluindo voluntários), o estabelecimento de redes de comunicação entre os funcionários, observação frequente e intervenção imediata. Em caso de identificação de um possível suicida, o voluntário deve informar imediatamente o técnico e o guarda prisional, sem esperar pela reunião de supervisão.

Existem **mitos** que devem ser desmontados (TCLE, 1999):

- Os indivíduos que ameaçam suicidar-se nunca chegam a passar ao acto (na realidade, os suicídios são habitualmente precedidos de indicações directas e indirectas);
- O suicídio ocorre repentinamente, sem aviso prévio (muitos suicídios são cuidadosamente planeados);
- Quem já tentou um suicídio não voltará a tentar (um indivíduo que já tentou suicídio tem maior probabilidade de voltar a tentar);
- As pessoas que tentam o suicídio têm a intenção clara de pôr termo à vida (a maior parte dos indivíduos tem sentimentos ambivalentes e muitos não têm intenção de morrer, tendo sempre a esperança de ser salvos por alguém);
- Levar a pessoa a falar sobre a sua ideação suicida aumenta as probabilidades de suicídio (falar sobre o assunto ajuda a pessoa a sentir que não está sozinha, que alguém se interessa pelo seu bem estar e constitui um apoio que pode evitar efectivamente o suicídio);
- Todos os suicidas têm perturbações mentais (apesar de serem pessoas extremamente infelizes nem sempre sofrem de perturbações mentais);
- As pessoas que querem passar ao acto e as pessoas que são apenas manipuladoras são fáceis de distinguir (é extremamente difícil fazer esta distinção, pois os contornos entre estas duas situações nem sempre são claros);
- Se uma pessoa quiser mesmo suicidar-se nada a pode deter (um suicídio é uma causa de morte evitável. A sua prevenção nem sempre é fácil, mas é possível quando o técnico está atento aos sinais deixados pelo indivíduo).



Os **sinais** que podem dar pistas sobre uma possível tentativa de suicídio são (TCLE, 1999):

- Fala sobre suicídio e ameaça suicidar-se;
- Está sob a influência de álcool ou drogas;
- História de anteriores tentativas de suicídio (visível através de cicatrizes, cor/aspecto da pele) e/ou perturbação mental (alucinações, comportamentos bizarros, pensa que é outra pessoa) ;
- Agitação e agressividade (tensão, ansiedade, culpa, raiva, desejo de vingança);
- Projecção de pouca esperança no futuro;
- Mudanças de comportamento: alguns indivíduos agem de forma estranhamente calma quando tomam a decisão de se suicidar;
- Fala de forma irrealista sobre a possibilidade de passar a estar fora da prisão;
- Apresenta dificuldades de relacionamento com os outros;
- Está mais preocupado com o passado do que com o presente;
- Mostra vontade de arrumar e organizar os seus pertences, oferecendo alguns;
- Opta por comportamentos que permitam chamem a atenção (auto-mutilação) ;
- Apresenta alucinações e ideias paranóides.

Outro sinal importante é a presença de **depressão**, um dos melhores indicadores de suicídio. Os principais sintomas são (TCLE, 1999):

- Perda de esperança no futuro, atitudes pessimistas;
- Sentimento de vazio;
- Manifestações de grande sofrimento, choro compulsivo;
- Silêncio;
- Perda de apetite e peso;
- Acordar demasiado cedo ou dormir muito;
- Variações de humor;
- Movimentos lentificados/passividade ou agitação psicomotora;
- Perda de auto-estima;
- Perda de interesse nas outras pessoas, na sua própria aparência e no seu vestuário
- Sentimento de desvalorização ou culpabilidade excessiva;
- Dificuldades de concentração.

O risco de suicídio não tem a mesma gravidade para todos os sujeitos. Os indivíduos que apresentam baixo risco são aqueles que não são activamente suicidas, mas que referiram pensamentos suicidas ou têm história de comportamentos auto-destrutivos. Apesar de não constituírem um perigo real, estes reclusos devem estar sob observação intermitente. Por outro lado, os indivíduos de alto risco são aqueles que ameaçam claramente suicidar-se ou que fizeram tentativas recentes de suicídio. Estes indivíduos devem ser submetidos a uma avaliação psicológica e devem estar sob observação ininterrupta.

Tal como já foi referido, o suicídio pode ser prevenido mas isso implica uma acção imediata. Pense bem qual será o plano a seguir e evite precipitar-se, pois a situação é extremamente instável, a pessoa pode precipitar-se para o acto. Não tenha medo de perguntar ao recluso se ele pretende suicidar-se, quando e como tenciona fazê-lo. Peça-lhe



que afaste os objectos que pretendia utilizar, enfatizando que se trata de uma forma de garantir a segurança. Não utilize a força, não assuste o recluso, nem o obrigue a livrar-se dos objectos, este comportamento poderia antecipar a tentativa de suicídio. Tenha em conta algumas das estratégias de comunicação apresentadas em seguida.

#### COMO COMUNICAR:

- ▶ Ouvir atentamente;
- ▶ Entender os sentimentos da pessoa;
- ▶ Utilizar mensagens não verbais de aceitação e respeito;
- ▶ Expressar respeito pelas opiniões da pessoa;
- ▶ Conversar honestamente e com autenticidade;
- ▶ Mostrar preocupação e cuidado.

#### COMO NÃO COMUNICAR:

- ▶ Interromper frequentemente;
- ▶ Ficar chocado ou muito emocionado;
- ▶ Dizer que está ocupado;
- ▶ Desvalorizar o problema;
- ▶ Tratar o paciente de uma maneira que possa colocá-lo numa posição de inferioridade;
- ▶ Emitir julgamentos.

Quando se trata de uma **tentativa de suicídio consumada** é importante que o voluntário saiba o que fazer, se for a primeira pessoa a encontrar o recluso. O primeiro passo é procurar ajuda o mais depressa possível, chamando guardas e outros técnicos que estejam próximos naquele momento. Sabe-se que a principal forma de suicídio dá-se através do enforcamento. Neste caso, uma pessoa deve segurar no recluso e outra deve remover a corda rapidamente. Enquanto chamam a ambulância, devem ser facultados os primeiros socorros. Até ao momento em que um médico ou outro profissional declaram a morte do recluso, todos os esforços devem ser efectuados para reanimar o indivíduo. O voluntário deve ter em conta que uma tentativa de suicídio é um factor sério e grave, sendo crucial a sua colaboração nestes momentos mais críticos, independentemente da relação que tinha com o recluso, da gravidade do crime cometido ou do comportamento do recluso no EP.

#### Abuso de substâncias<sup>1</sup>

O consumo de substâncias é comum nos estabelecimentos prisionais, existindo uma forte relação entre consumo de drogas e reclusão. A ligação às substâncias ilícitas aparece muitas vezes ligada à detenção, seja por delitos relacionados com o consumo, com o tráfico ou ambos (Torres, & Gomes, 2005).

<sup>1</sup> Informações obtidas no IDT (Instituto da Droga e da Toxicod dependência)



## Álcool

O consumo de álcool é tão antigo como a própria humanidade. A sua administração é feita por via oral passando rapidamente para a corrente sanguínea e afectando diversos órgãos do corpo, sobretudo o fígado. Apesar de ser rápida a absorção, a sua eliminação pode prolongar-se por várias horas.

Esta droga é aceite socialmente, o que contribui para aumentar ainda mais o seu consumo. Está associado a uma sensação inicial de euforia e de desinibição, seguidas por um estado de sonolência, turvação da visão, descoordenação muscular, diminuição da capacidade de reacção, diminuição da capacidade de atenção e compreensão, fadiga muscular, etc. O consumo excessivo provoca acidez no estômago, vômito, diarreia, baixa da temperatura corporal, sede, dor de cabeça, desidratação, falta de coordenação, lentidão dos reflexos, vertigens e mesmo dupla visão e perda do equilíbrio. A longo prazo, o seu consumo produz deterioração e atrofia do cérebro, anemia e diminuição do sistema imunitário, alterações cardíacas, hepatite, cirrose, gastrite, úlceras, inflamação e deterioração do pâncreas, transtornos na absorção de vitaminas, hidratos e gorduras, que provocam sintomas de carência. Também são comuns sintomas psicológicos como a irritabilidade, a insónia, os delírios por ciúmes ou a mania da perseguição. Nos casos mais graves, podem surgir encefalopatias com deterioração psico-orgânica (demência alcoólica).

O consumo de álcool pode originar tolerância e um alto grau de dependência, tanto física como psicológica. Muitos alcoólicos apresentam a denominada tolerância negativa: basta uma pequena quantidade de bebida alcoólica para que fiquem embriagados. Deixar de beber implica um enorme síndrome de abstinência, cujos sintomas são os seguintes: inquietação, nervosismo e ansiedade (12 a 16 horas em abstinência). Várias horas depois, podem aparecer câibras musculares, tremores, náuseas, vômitos e grande irritabilidade. A partir do segundo dia de abstinência surgem sintomas como desintegração dos conceitos, aparecimento de delírios, alucinações, fortes tremores ("delírium tremens").

## Psicofármacos

As **anfetaminas** são substâncias de produção sintética. Podem encontrar-se em cápsulas, comprimidos e em pó. São absorvidas pelo organismo sem dificuldade, podendo ser administradas oralmente (o método mais comum), injectadas ou até aspiradas. Causam sensações de euforia, excitação nervosa, insónia, loquacidade (falar demasiado), aumento do grau da auto-confiança, agitação, agressividade, falta de apetite, fadiga e hiperactividade. As manifestações físicas são: sede, transpiração, taquicardia, aumento da tensão arterial, náuseas, indisposição, dor de cabeça, vertigens, tiques exagerados e movimentos estereotipados. As anfetaminas estão associadas a uma alta tolerância e dependência psicológica, o que provoca no indivíduo um forte desejo da substância e uma necessidade imperiosa de a consumir. A característica mais notável é o aparecimento do quadro denominado psicose tóxica anfetamínica, caracterizado por hiperexcitabilidade, tremores, sintomas delirantes e alucinatórios. A abstinência está associada a um quadro clínico caracterizado pela letargia, fadiga, insónia ou hipersónia e depressão.



Os **barbitúricos** apresentam-se em forma de comprimidos ou cápsulas. Em geral são administradas por via oral, sendo depressores do sistema nervoso central. Doses fracas provocam sensações de tranquilidade, ajudam a conciliar o sono, diminuem levemente a tensão arterial e a frequência cardíaca, produzem perturbação da consciência e, mais raramente, euforia. Quantidades mais elevadas diminuem os reflexos, debilitam e aceleram a pulsação cardíaca, dilatam as pupilas e provocam lentidão na respiração, o que pode levar ao estado de coma e à morte. Após consumo prolongado aparecem transtornos físicos como a anemia, hepatite, depressão, descoordenação motora e entorpecimento da fala. Se se diminuir ou suprimir a dose habitual surge o perigoso síndrome de abstinência, acompanhado por sintomas como convulsões, confusão e alucinações, desorientação em relação ao tempo e ao espaço, náuseas, vertigens, câibras abdominais, aumento da temperatura e da frequência cardíaca.

As **benzodiazepinas** são o grupo de fármacos mais receitado em todo o mundo (comprimidos ou cápsulas). A via de administração normal é a oral. Têm uma acção ansiolítica, anti-convulsiva e provocam um estado de relaxamento muscular e sonolência. Em algumas ocasiões produzem desinibição, levando o indivíduo a falar excessivamente ou a agir de forma agressiva. Doses elevadas provocam náuseas e diminuição da coordenação psicomotora. Os sinais associados ao síndrome de abstinência são a ansiedade, insónia, irritabilidade, náuseas, dor de cabeça, tensão muscular, tremores, palpitações e disforia.

## Cannabínceas

As **cannabínceas** são rapidamente absorvidas pelo pulmão ou pelo tracto gastrointestinal. Os seus efeitos aparecem a curto prazo e oscilam consoante as doses, a potência da cannabis usada, o modo como é consumida e as experiências anteriores. Os sintomas físicos mais comuns são o aumento da frequência cardíaca, aumento da pressão arterial sistólica quando se está deitado e a sua diminuição quando se está de pé, congestão dos vasos conjuntivais (olhos vermelhos) e dilatação dos brônquios, diminuição da pressão intra-ocular, fotofobia e tosse. Os sintomas psíquicos são a euforia, sonolência, pensamentos fragmentados (ideias paranóides), intensificação da consciência sensorial, maior sensibilidade aos estímulos externos, instabilidade na marcha, alteração da memória imediata, bem como da capacidade para a realização de tarefas que requeiram operações múltiplas e variadas e reacções lentificadas.

A longo prazo produz diversos efeitos, nomeadamente bronquite e asma, efeitos endócrinos (diminuição da testosterona no homem e inibição da ovulação na mulher). O consumo pode provocar apatia, deterioração dos hábitos pessoais, isolamento, passividade e dificuldades de concentração. A Cannabis poderá provocar um síndrome de abstinência leve (ansiedade, irritação, transpiração, tremores, dores musculares).



## Alucinogéneos

Há dezenas de espécies de  **cogumelos mágicos**  com efeitos alucinogéneos ou psicadélicos. De um modo geral, são adquiridos inteiros ou em pequenos pedaços, crus, secos, cozinhados ou em infusão (chá). Os sintomas físicos são: náuseas, dilatação das pupilas, aumento da pulsação cardíaca, da pressão sanguínea e da temperatura. Os sintomas psicológicos são: desorientação, distorção da noção de tempo, alucinações e ilusões visuais, alterações do humor, desorganização do pensamento, sensação de plenitude, sentimento de pertença a um grupo, sensibilidade aumentada às cores, sons, sabores, texturas, aumento do desejo sexual, angústia, pânico, perda de apetite, desinibição e reacções paranóides. Os efeitos são subjectivos, imprevisíveis e fortemente dependentes das expectativas e dos contextos do consumo, não ocasionando dependência física ou psíquica.

O **LSD** é um produto sintético (a dietilamida do ácido lisérgico) que se pode apresentar sob diversas formas (barras, cápsulas, tiras de gelatina, micropontos, etc.). Alguns efeitos podem ser perda completa do controlo emocional, estados de pânico, mania de perseguição, vertigens e desorientação, alteração das sensações perceptivas (cores mais brilhantes, aumento da capacidade auditiva), sinestésias: "escutam-se as cores", "visualizam-se as notas musicais". Podem surgir dificuldades ao nível da concentração, do controlo do pensamento, noção de espaço/tempo e da memória, redução da coordenação muscular e da percepção da dor, mudanças de humor, alucinações, experiências místicas e profundo sentimento de alegria.

Podem surgir transtornos psicológicos, como por exemplo depressão, ansiedade, psicose, etc. Um dos eventuais perigos do consumo do LSD constitui o chamado "flash-back" (revivescência) ou retorno à vivência tida com a droga. Este pode ocorrer semanas depois da ingestão da substância e sem ser necessária uma nova dose. Este processo pode desencadear-se através do consumo de outra droga, como a cannabis. Ao deixar de ser consumida não provoca nenhum sintoma de abstinência. O seu potencial de dependência é portanto muito baixo.

## Drogas de síntese

O **Ecstasy** administra-se normalmente por via oral, em forma de barras, cápsulas ou pó. As pastilhas variam, na realidade, quer no seu aspecto exterior quer no seu conteúdo (pastilhas e comprimidos semelhantes diferem na sua composição e proporção, aspectos, tamanhos e cores). Os utilizadores tendem a considerá-las como uma única droga, ignorando em muitas ocasiões o que é que, verdadeiramente, estão a tomar. Os efeitos variam consoante a substância e os efeitos físicos mais comuns são: contracção dos músculos da mandíbula, taquicardia, ranger dos dentes, secura da boca, diminuição do apetite, dilatação das pupilas, dificuldade de caminhar, reflexos exaltados, vontade de urinar, tremores, transpiração, câibras, insónia. Os efeitos psíquicos mais frequentes são: sensação de intimidade e de proximidade com outras pessoas, aumento da capacidade comunicativa, euforia, falar excessivamente, despreocupação, autoconfiança, expansão da perspectiva mental, incremento da consciência das emoções, diminuição da agressividade, intensificação da consciência sensitiva.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



O Ecstasy pode causar arritmias, morte súbita por colapso cardiovascular, acidente cérebro-vascular, hipertermia, hepatotoxicidade e insuficiência renal. Considera-se que esta droga não provoca dependência. Contudo não está isenta de outros riscos devidos à sua toxicidade.

## Opiáceos

Durante muito tempo, a **heroína** foi administrada por via intravenosa. O aparecimento da SIDA e a sua emergência devastadora entre os dependentes de heroína explica a tendência actual dos novos consumidores para fumar ou aspirar o vapor libertado pelo aquecimento da substância. No que diz respeito aos efeitos é importante referir que estes não são iguais no início do consumo ou depois de gerada a dependência: o motivo que leva inicialmente uma pessoa a injectar-se, deve-se a uma intensa sensação de prazer e euforia. Posteriormente, o indivíduo vê-se obrigado a consumi-la para evitar os sintomas de abstinência. Os principais efeitos são a analgesia, sonolência, euforia, sensação de tranquilidade e diminuição do sentimento de desconfiança, embotamento mental, contracção da pupila, náuseas, vômitos, depressão da respiração e desaparecimento do reflexo da tosse. Provoca vasodilatação e comichão na pele, prisão de ventre, dificuldade de urinar.

A longo prazo, são necessárias doses cada vez mais elevadas e os efeitos secundários modificam-se: tolerância aos efeitos de euforia, de depressão respiratória, analgesia, sedação, vômitos e alterações hormonais. Estes efeitos, juntamente com a diminuição da libido, a insónia e a transpiração, são os sintomas dos consumidores crónicos. Os opiáceos são drogas que geram um alto grau de dependência. O síndrome de abstinência revela-se pelo desejo de consumo, inquietação e irritabilidade, hiper-sensibilidade à dor, náuseas, dores musculares, estado de ânimo disfórico, insónia, ansiedade, dilatação da pupila, transpiração, "pele de galinha", taquicardia, aumento da tensão arterial, bocejos, febre. Estes sintomas estão associados ao sofrimento e sensação de perigo para muitos heroinómanos, mas não constituem riscos para a saúde.

## Cocaína

Trata-se de um pó cristalino, branco, cintilante, de sabor amargo, que é habitualmente consumido por via nasal. Pode também ser absorvido pelas mucosas (ex: esfregando as gengivas) ou injectado. Doses moderadas produzem efeitos como a ausência de fadiga, sono e fome, exaltação do estado de ânimo, aumento da auto-confiança, aceleração do ritmo cardíaco e aumento da tensão arterial, aumento da temperatura corporal e da sudação, reacção geral de euforia e intenso bem-estar. Doses elevadas provocam insónia, agitação, ansiedade intensa, agressividade, visões e alucinações, tremores, convulsões. À sensação de bem-estar inicial segue-se em geral uma decaída caracterizada por cansaço, apatia, irritabilidade e um comportamento impulsivo. Podem surgir complicações psiquiátricas: irritabilidade, crises de ansiedade e pânico, diminuição da memória, da capacidade e da concentração, apatia sexual, transtornos alimentares, alterações neurológicas, cardiopatias, problemas respiratórios.

A cocaína é a droga com maior potencial de dependência. Apesar de não gerar um síndrome de abstinência com sinais físicos típicos, as alterações psicológicas são notáveis:



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



hiper-sonolência, apatia, depressão, ideias suicidas, ansiedade, irritabilidade, intenso desejo de consumo.

### Doenças Infecciosas<sup>2</sup>

A prevalência de doenças infecciosas na prisão é superior à prevalência na comunidade exterior (Fernandes, Morais, & Barreira, 2005; Passadouro, 2004). Sabe-se que existe um número considerável de reclusos que são portadores de VIH, hepatite B e C e do bacilo da tuberculose, tendo contraído estas infecções dentro e fora da prisão. Tendo em conta que a prevenção é uma das armas mais eficazes no combate a estas doenças, é fundamental e prioritário que a informação/formação aos reclusos e voluntários seja correcta (Fernandes, Morais, & Barreira, 2005).

### **Hepatite C**

A Hepatite C é uma inflamação no fígado provocada pelo vírus da Hepatite C (HCV). Actualmente estima-se que cerca de 1 a 1,5% da população portuguesa esteja infectada pelo vírus da Hepatite C. Esta doença transmite-se basicamente através do contacto com sangue contaminado, que transporta o vírus até ao fígado, onde causa inflamações e outros danos. Cerca de 80% das pessoas contaminadas pelo vírus pode vir a sofrer de hepatite crónica, sendo fundamental o diagnóstico precoce. A doença é facilmente identificada através de um exame ao sangue, sendo que o tratamento apresenta taxas de sucesso que rondam os 50 e 60%. No entanto, não existe cura ou vacina contra a hepatite C, por isso, a melhor maneira de se combater esta doença é através da prevenção.

As precauções essenciais são as seguintes:

- Não partilhar agulhas, seringas ou outros utensílios não esterilizados (ex: piercings, instrumentos para fazer tatuagens);
- Não partilhar instrumentos aguçados, como laminas e tesouras;
- Não partilhar escovas de dentes;
- Praticar sexo seguro;
- Consultar um médico se apresentar sintomas da doença;
- Fazer análises de sangue regularmente;
- Utilizar luvas quando entrar em contacto com sangue ou objectos com sangue.

### **Hepatite B**

A Hepatite B é causada por um vírus no fígado (HBV). Esta forma de hepatite é considerada a mais perigosa, uma vez que o vírus é 50 a 100 vezes mais infeccioso do que o VIH e leva ao desenvolvimento de doenças hepáticas graves, como cirrose ou cancro no fígado, que matam 1 milhão de pessoas anualmente em todo o mundo. As principais formas de transmissão são através de relações sexuais desprotegidas, utilização de instrumentos cortantes ou de perfuração não esterilizados e pode ser transmitido de mãe para filho durante a gravidez ou parto.

<sup>2</sup> Informações em <http://www.roche.pt>, <http://pt.wikipedia.org>, <http://soshepatites.org.pt>, <http://www.idt.pt>



Os sintomas manifestam-se cerca de 4 a 6 semanas após a infecção, sendo que pode surgir febre, cansaço, perda de apetite, fadiga, urticária, dores nas articulações e mal-estar geral. Alguns dias depois, também é possível que o doente apresente náuseas e vômitos, falta de ar, gosto amargo na boca, urina em tom castanho e fezes de cor clara. A hepatite B também não tem cura, mas existe uma vacina bastante eficaz na prevenção desta doença que está incluída no plano nacional de vacinação.

### **VIH/Sida**

O VIH (Vírus da Imunodeficiência Humana) é o agente responsável pela SIDA (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida). Este vírus ataca o sistema imunitário do nosso organismo e diminui a capacidade de nos defendermos de várias doenças. É uma infecção transmissível e, por isso, deve-se evitar as formas de transmissão conhecidas. São estas:

- Sangue: Contacto com sangue contaminado ou partilha de objectos perfurantes não esterilizados (agulhas, seringas, instrumentos para tatuagens e piercings), partilha de objectos cortantes, mesmo quando o sangue esteja seco, como tesouras e lâminas, embora o risco de contágio seja menor.
- Secreções sexuais (sémen, secreções vaginais): Relações sexuais com penetração sem preservativo.
- Mãe infectada para filho: Através da amamentação, durante a gravidez ou durante o parto.

Uma pessoa portadora do VIH é chamada "seropositiva" e pode não apresentar sintomas durante anos até que o sistema imunitário esteja bastante debilitado e uma "doença oportunista" se instale. O tratamento existente serve apenas para retardar a debilitação do sistema imunitário e evitar que outras doenças se instalem e ocasionem problemas graves. A maneira mais eficaz de prevenir a transmissão do VIH é através do uso do preservativo durante as relações sexuais e do evitamento de partilha de objectos que possam ter estado em contacto com sangue infectado. É possível fazer análises que detectam o VIH mas é importante lembrar que existe um "período de janela" de 3 meses entre a infecção e a detecção nos exames durante o qual se deve tomar todos os tipos de precauções para não colocar em risco as outras pessoas. Existem testes disponíveis que podem ser realizados de modo anónimo, gratuito e confidencial, como o CAD.

### **Tuberculose**

A Tuberculose é uma doença que se transmite através das gotículas que as pessoas infectadas expelem ao falar, cantar, tossir ou espirrar, ou seja, é facilmente transmitida por pessoas com quem mantemos um contacto próximo e que estejam com tuberculose infecciosa activa (em alguns casos, esta doença pode estar latente, não havendo perigo de contágio).

Os sintomas incluem tosse prolongada com duração de mais de três semanas, dor no peito e expectoração acompanhada de sangue, febre, fadiga, calafrios, suores nocturnos,



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



perda de apetite e de peso. A detecção é realizada por exames à expectoração da pessoa ou raio-x ao tórax. Como prevenção, existe uma vacina (BCG) cuja eficácia ronda os 60 e 80%.

## **Outras Problemáticas em meio prisional**

A reclusão implica a privação de diversos bens, sendo o mais importante a liberdade. O voluntário, sem se aperceber, conversa naturalmente sobre a sua vida fora do EP e os seus hábitos na comunidade. É importante que o voluntário tenha algum cuidado na referência a certos assuntos, que podem originar uma quebra na relação de confiança ou mesmo sentimentos de revolta e tristeza por parte do recluso. Na intervenção com o recluso, o voluntário deve ter sempre presente a consciência de que o recluso não tem a possibilidade de viver na comunidade nem tem a liberdade para realizar certas actividades que, para qualquer pessoa, parecem banais. A maior parte dos reclusos não pode ter contacto com o meio exterior, não pode vestir o que quer e não pode ver outras pessoas.

### 1. Privação da Liberdade

A privação de liberdade é das maiores punições que qualquer ser humano pode ter, dado o rompimento com a família e a perda de privacidade, situações muito difíceis de suportar. Goffman (1963, cit. por Oliveira, 1984) refere que o detido perde uma série de direitos, entre eles o direito de ser considerado um membro confiável da sociedade. Mesmo após o cumprimento de pena, o recluso não recupera o tempo que perdeu no que diz respeito actividades técnicas e profissionais, à família, ao acompanhamento, à educação dos seus filhos, à companhia dos amigos, à sua privacidade, isto é, tudo aquilo a que estava ligado ao seu quotidiano (Gonçalves, 2007).

### 2. Privação dos bens

Quando um indivíduo entra para um Estabelecimento Prisional, todos os objectos pessoais são retidos. Resta-lhes apenas o indispensável, como o uniforme ou roupa própria, sapatos e roupa de cama. Todos os reclusos têm objectos iguais, existindo no Estabelecimento Prisional um elevado grau de impessoalidade e despersonalização. O momento em que o recluso é revistado marca o início da sua perda de identidade, com que se vê privado de todos os objectos que têm para si um valor sentimental. Todas estas perdas têm um impacto negativo na sua identidade, auto-estima e auto-conceito (Gonçalves, 2007).

### 3. Perda de Autonomia

Em meio prisional, o recluso terá de obedecer a uma série de regras rígidas constantes dos regulamentos, obedecer a horários e às orientações da direcção do estabelecimento, dos guardas dos técnicos de reeducação e de outros profissionais. A submissão a ordens e a revistas é frequente (Gonçalves, 2007).

### 4. Privação da Segurança



A privação de segurança está bem presente na vida dos reclusos. Dentro do EP, os reclusos não têm qualquer forma de defesa para fazer face aos ataques e agressões físicas e psicológicas (piadas, humilhações, entre outros). Alguns reclusos são agressivos e recorrem, entre outras, a demonstrações de masculinidade e à obtenção de bens com o intuito de obter um estatuto mais elevado (Oliveira, 1984, cit. por Gonçalves, 2007).

## 5. Sexualidade

A impossibilidade de realização de actos sexuais provoca nos reclusos grandes sentimentos de frustração. O resultado mais comum desta frustração é uma procura, por vezes temporária, de parceiros homossexuais. Alguns reclusos vivem com a ambivalência entre manterem relações sexuais com outros reclusos e o medo de não voltarem a conseguir ter uma vida sexual dita "normal". Em contexto prisional, existe também a questão da violência sexual de que muitos reclusos são alvo. Este tipo de violência pode ser explicado pela existência de um corte das relações sexuais (Gonçalves, 2007).

## 6. Problemas sensoriais

Com alguma frequência são encontradas algumas perturbações ao nível da visão, da audição, do olfacto e do paladar (Gonçalves, 1994). No que diz respeito à visão, dá-se um fenómeno ("cegueira da prisão") provocado pela limitação dos espaços. Surgem sintomas como dores de cabeça e deformação da percepção visual. Os contrastes de iluminação (luz do sol/escuridão das celas) e o aspecto monocromático da prisão podem causar tonturas e vertigens, especialmente quando o recluso volta a contactar com o espaço exterior.

Também se assiste a uma perda de audição, justificada por uma permanência sucessiva num local com um ruído constante, derivado dos ecos (abertura/fecho de portões, celas e portas). Quanto ao olfacto, este tem tendência para sofrer alguma perturbação, causada pelo cheiro característico de qualquer estabelecimento prisional (lixívia e outros desinfectantes). O paladar é também afectado por refeições limitadas e estereotipadas, havendo muitas reclamações por parte da população reclusa (Gonçalves, 2007).

## 7. Alterações da Auto-Imagem

As alterações da auto-imagem são bem visíveis, traduzindo-se por um desinvestimento motivacional sobre o próprio, desleixo e falta de higiene pessoal. O facto de estar fechado durante várias horas ou até mesmo dias seguidos em espaços pequenos partilhados com outras pessoas, origina dificuldades em delimitar qual o espaço de cada um e qual o limite para que haja o mínimo de privacidade (Goffman, 1986).

## 8. Sedentarismo



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



Os problemas de sedentarismo relacionam-se com a falta de actividade muscular e pode causar excesso de peso, rigidez muscular, mialgias e dificuldades cardio-respiratórias (Gonçalves, 2007).

## 9. Afectividade

Nas perturbações afectivas podemos incluir a desvinculação, o desamparo e a procura de apoio excessiva. Os reclusos deixam de ter por perto as pessoas que consideram mais importantes na sua vida e quando essas pessoas estão presentes em visitas não são permitidos toques ou gestos de carinho, originando uma certa frieza afectiva (Gonçalves, 2002, cit. por Gonçalves, 2007).

### **Sessão 5: O voluntariado no sistema penitenciário**

**Objectivos:** saber como funciona a ligação entre o sistema penitenciário e o voluntariado, reconhecer direitos e deveres e identificar formas de garantir a própria segurança na relação com o recluso.

#### **Direitos e deveres do voluntário**

O voluntariado está associado a regras claras e é regido por legislação específica (DR 254/98). O voluntário não tem contrato de trabalho nem recebe contrapartidas financeiras pelas actividades que desenvolve. Por outro lado, pode receber reconhecimento, formação, oportunidade de experiência profissional ou treino de competências por parte da entidade receptora, o que constitui um benefício não monetário.

O EP deve procurar que o voluntário respeite o seu plano de trabalho, sem exigir horas mínimas de trabalho ou horários fixos. O voluntário não deve efectuar tarefas que substituam um funcionário, uma vez que é livre de interromper a sua colaboração quando entender (NOMS, 2005).

Os **direitos** do Voluntário são os seguintes (art. 7.º da Lei n.º 71/98):

- A. Ter acesso a programas de formação inicial e contínua, com vista o aperfeiçoamento do seu trabalho voluntário;
- B. Dispor de um cartão de identificação de Voluntário;
- C. Enquadrar-se no regime do seguro social voluntário, caso não esteja abrangido por um regime obrigatório de segurança social;
- D. Exercer o trabalho voluntário em condições de higiene e segurança;
- E. Faltar justificadamente, se empregado, quando convocado pela entidade promotora, em caso de missões urgentes, situações de emergência, calamidade pública ou equiparadas;



- F. Receber as indemnizações, subsídios e pensões, bem como outras regalias previstas na lei, em caso de acidente ou doença contraída no exercício do trabalho voluntário;
- G. Estabelecer com a entidade promotora um programa de voluntariado que regule as suas relações mútuas e o conteúdo, natureza e duração do trabalho voluntário que vai realizar;
- H. Ser ouvido na preparação das decisões da entidade promotora que afectem o desenvolvimento do seu trabalho voluntário;
- I. Beneficiar de um regime especial de utilização de transportes públicos;
- J. Ser reembolsado das importâncias despendidas no exercício de uma actividade programada pela entidade promotora, desde que inadiáveis e devidamente justificadas, dentro dos limites estabelecidos;
- K. As faltas justificadas previstas na alínea E) contam como tempo de serviço efectivo e não podem implicar perda de direitos e regalias;
- L. A qualidade de Voluntário é compatível com a de associado, de membro dos corpos sociais e de beneficiário da entidade promotora onde exerce voluntariado.

Os **deveres** do Voluntário são os seguintes (art. 8.º da Lei n.º 71/98):

- A. Respeitar os princípios deontológicos por que se rege a actividade que realiza;
- B. Observar as normas que regulam o funcionamento da entidade promotora e dos respectivos programas ou projectos;
- C. Actuar de forma diligente, isenta e solidária;
- D. Participar nos programas de formação destinados aos voluntários;
- E. Zelar pela boa utilização dos recursos e dos bens, equipamentos e utensílios postos ao seu dispor;
- F. Colaborar com os profissionais da entidade promotora, respeitando as suas opções e seguindo as suas orientações técnicas;
- G. Não assumir o papel de representante da entidade promotora sem o conhecimento e prévia autorização desta;
- H. Garantir a regularidade do exercício do trabalho voluntário de acordo com o programa acordado com a entidade promotora;



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



I. Utilizar devidamente a identificação como voluntário no exercício da sua actividade de voluntariado.

No EP, os deveres do voluntário para com o recluso são os seguintes:

- Respeitar a vida privada e a dignidade da pessoa;
- Respeitar as convicções ideológicas, religiosas e culturais;
- Guardar sigilo sobre assuntos confidenciais;
- Usar de bom senso na resolução de assuntos imprevistos, informando os respectivos responsáveis;
- Actuar de forma gratuita e desinteressada, sem esperar contrapartidas;
- Contribuir para o desenvolvimento pessoal e integral do destinatário;
- Garantir a regularidade do exercício do trabalho voluntário;
- Apresentar-se com roupa discreta.

No âmbito da colaboração com a organização receptora, o voluntário tem os seguintes deveres:

- Respeitar os princípios e normas inerentes à actividade em função dos domínios em que se insere;
- Conhecer e respeitar os estatutos e o funcionamento da organização, bem como as normas dos respectivos programas e projectos;
- Actuar de forma diligente, isenta e solidária;
- Zelar pela boa utilização dos bens e meios postos ao seu dispor;
- Participar em programas de formação para um melhor desempenho do seu trabalho;
- Minimizar conflitos no exercício do trabalho voluntário;
- Garantir a regularidade do exercício do seu trabalho;
- Não assumir o papel de representante da organização sem seu conhecimento ou prévia autorização;
- Utilizar devidamente a identificação como voluntário no exercício da sua actividade;
- Observar os princípios e normas inerentes à actividade em função dos domínios em que se insere;
- Informar a organização promotora com a maior brevidade possível sempre que pretenda interromper ou cessar o trabalho voluntário.

No que diz respeito à relação com os funcionários da organização receptora, o voluntário tem os seguintes deveres:

- Colaborar com os profissionais, potenciando a sua actuação no âmbito de partilha de informação e em função das orientações técnicas inerentes ao respectivo domínio de actividade;
- Contribuir para o estabelecimento de uma relação fundada no respeito pelo trabalho que a cada um compete desenvolver.



Na relação com os outros voluntários deve:

- Respeitar a sua dignidade e liberdade, reconhecendo-os como pares e valorizando o seu trabalho;
- Fomentar o trabalho de equipa, contribuindo para uma boa comunicação e um clima de trabalho e convivência agradável;
- Facilitar a integração, formação e participação de todos os voluntários.

Para com a sociedade, deve respeitar os seguintes aspectos:

- Fomentar uma cultura de solidariedade;
- Difundir o voluntariado;
- Conhecer a realidade socio-cultural da comunidade onde desenvolve a sua actividade de voluntário;
- Respeitar a missão da entidade promotora em que se integra;
- Transmitir, com a sua actuação, os valores e os ideais do trabalho voluntário.

Actuar como voluntário é ter como ideal fazer o bem, o que assenta numa relação de solidariedade traduzida em:

- Liberdade, igualdade e pluralismo no exercício de uma cidadania activa;
- Responsabilidade pelas actividades que desenvolve com os destinatários;
- Participação nas actividades a desenvolver pela organização promotora na aplicação do programa de Voluntariado;
- Gratuitidade no exercício da actividade, mas sem ser onerado com as despesas dela decorrentes;
- Complementaridade com a actividade dos profissionais, sem os substituir;
- Convergência e harmonização com os interesses dos destinatários da acção e com a cultura e valores das organizações promotoras.

Existem alguns aspectos a ter em conta relativamente à actividade do voluntário, especialmente relativamente a algumas coisas que não pode fazer:

- Ocupar postos de trabalho (n.º 5 do art.º 6.º da lei n.º 71/98, de 3 de Novembro);
- Estar em situação de subordinação hierárquica (n.º 2 do art.º 3º da Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, conjugado com a alínea f) do art.º 8.º da mesma Lei);
- Actuar à margem das orientações da entidade em causa.

Por outro lado, o voluntário deve:

- Desenvolver actividades que resultem das propostas vindas de três entidades: os responsáveis do EP, os reclusos e as organizações representativas dos voluntários (ou eles próprios quando não se encontrem integrados em organizações);
- Realizar actividades que complementem as actividades dos funcionários remunerados – princípio da complementaridade (n.º 5 do art.º 6.º da mesma Lei);



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



- Cooperar com o EP – princípio da cooperação (n.º 4.º do mesmo art.º, conjugado com a alínea f) do art.º 8.º da Lei já referida);
- Harmonizar a sua acção “ com a cultura e objectivos institucionais(...)” do EP – princípio da convergência (n.º 8 do art.º 5.º da Lei já citada).

Todas estas regras gerais devem ser apresentadas durante a formação inicial aos voluntários. O formador deve verificar antecipadamente se os voluntários já receberam esta formação de base na entidade promotora. Neste caso, este módulo de formação deve ser suprimido. A fase seguinte da formação aborda aspectos específicos sobre a intervenção do voluntário num EP.

O EP deve apresentar as razões associadas à sua necessidade de contar com a colaboração dos voluntários e quais as suas áreas preferenciais (apoio religioso, ligação à comunidade, técnicas de procura de emprego, formação parental, etc.).

Teresa Roque de Pinho, da Associação FIAR, refere que a prisão causa efeitos intensos no recluso. A pessoa fica desestruturada, volta-se para dentro e fecha-se sobre si. Encontrar alguém que lhe possa dar apoio e com quem possa conversar é fundamental. A presença do voluntário quebra a sensação de isolamento e permite diminuir o sentimento de solidão, tendo em conta que os reclusos não são melhores nem piores do que as outras pessoas. São apenas pessoas diferentes que numa determinada altura da vida não escolheram o melhor caminho. O papel do voluntário é muito importante, especialmente porque sabe ouvir o outro com empatia, mas sem emitir juízos de valor. O voluntário pode ajudar o recluso a encontrar-se a si próprio e pode dar pistas sobre qual o melhor caminho a seguir, mas sabe também abster-se de tomar decisões, tarefa que se destina exclusivamente ao recluso.

Devem ser apresentadas as funções do voluntário e as suas responsabilidades, como a confidencialidade. Todos os voluntários devem estar cientes da importância da confidencialidade. Também devem receber informações acerca da importância da sua colaboração estreita com o pessoal do EP (guardas e funcionários).

Os voluntários devem ser informados sobre a existência do acordo de colaboração. Sem se tratar de um contrato formal de trabalho, o acordo permite mostrar expectativas e intenções, em detrimento de direitos, deveres e obrigações.

Devem ser abordados assuntos relacionados com a utilização de **estratégias que promovam a segurança do voluntário** na relação com o recluso. Estas estratégias devem ser enfatizadas e desenvolvidas nas reuniões de supervisão. O voluntário deve estar alertado sobre o comportamento manipulativo de alguns reclusos e deve aprender a identificar sinais que lhe possam indicar que o recluso está a tentar conseguir obter ganhos secundários da relação que estabelece com o voluntário (ACCC, 2008).

Nas entrevistas efectuadas a técnicos e voluntários verificámos que as opiniões acerca de grande parte dos reclusos são unânimes. Mesmo que se reconheça que alguns reclusos pretendem de facto beneficiar desinteressadamente da ajuda do voluntário, muitos deles fazem-no com segundas intenções. Por esta razão, é fundamental que o voluntário saiba, por um lado, identificar quem são os reclusos mais propensos a optar por estes comportamentos e, por outro lado, como devem agir salvaguardando a sua própria



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



segurança sem deixar de ajudar o recluso. O voluntário deve perceber em primeiro lugar que, por vezes, aquilo que parece genuíno não o é. Além disso, um verdadeiro manipulador tem uma grande capacidade de analisar o seu interlocutor e rapidamente se apercebe dos seus "pontos sensíveis", levando-o muitas vezes a agir por impulso (ACCC, 2008). Por esta razão, é essencial que o voluntário evite agir sem pensar e evite tomar decisões por sua conta, sendo sempre preferível que todas as suas decisões sejam cuidadosamente ponderadas e alvo de uma análise (de preferência através da supervisão ou, se tal não for possível, após reunião com outros voluntários mais experientes).

A Australian Competition and Consumer Commission (ACCC, 2008) defende que o típico burlão/manipulador emprega estratégias que lhe permitem obter ganhos através de alguém, sem que essa pessoa se aperceba. Em meio prisional, estas estratégias são muitas vezes utilizadas pelos reclusos.

- **Reciprocidade:** o recluso pode fazer um pedido demasiado ambicioso ao voluntário, pedido esse que é prontamente recusado. No entanto, quando em seguida o recluso faz outro pedido mais "modesto", o voluntário acaba por aceitar, pois o impacto deste pedido e as consequências percebidas pelo voluntário parecem nitidamente inferiores, comparadas com as do pedido anterior. Neste caso, é importante que o voluntário perceba que o primeiro pedido serviu apenas para minimizar o segundo.

- **Compromisso e consistência:** pode ser utilizado quando o voluntário se comprometeu no passado a fazer algo que não conseguiu cumprir (e.g. disse ao recluso que estaria presente no EP na quarta-feira, mas tal não foi possível por ter tido um imprevisto, o que afectou as actividades previstas para o recluso naquele dia). Neste caso, o recluso pode aproveitar-se deste facto para lhe pedir algum favor, já que o voluntário se sente em falta por não ter comparecido à actividade. Quando se deparar com esta situação o voluntário deve avaliar o seguinte: "será que se não tivesse faltado na quarta-feira estaria hoje a ceder ao pedido que aquele recluso me está a fazer?"

- **A prova social:** alguns reclusos podem recorrer ao argumento "todos os outros voluntários fazem". Neste caso, deve verificar objectivamente quais são as atitudes dos seus colegas perante a mesma situação e qual a resposta do EP. Só depois deve tomar a sua decisão.

- **Estabelecer uma boa relação, baseada nas aparências:** O recluso pode estabelecer uma relação próxima com o voluntário, mostrando que têm imensas características em comum, nomeadamente ao nível da história de vida, cidade onde viveram na infância, escola que frequentaram, número de filhos, etc. O aspecto físico e a forma como se veste também pode ser um ponto a favor do recluso, especialmente se for do sexo oposto. O voluntário deve compreender, por um lado, que não deve dar informações pessoais ao recluso. Por outro lado, deve estar ciente que o aspecto físico pode dar uma ideia ilusória de confiança, o que aumenta as probabilidades de o voluntário aceitar o que lhe está a ser proposto.

- **Autoridade:** a autoridade gera uma reacção automática em quase todas as pessoas. Quando existe uma grande diferença de idades entre o recluso e o voluntário e quando o recluso utiliza esta estratégia, o voluntário pode sentir-se "obrigado" a ceder. Este exemplo



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



aplica-se principalmente em casos de voluntários muito jovens e reclusos com a idade dos seus pais ou avós.

- **Oportunidade:** quando um recluso faz um pedido a um voluntário e lhe diz que se trata da sua última oportunidade para conseguir tal coisa é natural que o voluntário se sinta pressionado a tomar a decisão apressadamente, sem reflectir. Por exemplo, se um recluso pede ao voluntário para levar urgentemente um objecto a uma reclusa e diz que se trata da sua última oportunidade, pois esta prepara-se para sair em liberdade, é fundamental que o voluntário saiba avaliar se o faria se tivesse tido mais tempo para ponderar a decisão.

- **Mitos perigosos:** grande parte das pessoas acredita em mitos, que muitas vezes não têm qualquer fundamento. No entanto, estes mitos e crenças podem influenciar em grande medida o seu comportamento e as suas decisões. Por exemplo, antes de conhecer o meio prisional, o voluntário já tem uma ideia pré-estabelecida sobre o funcionamento da Justiça em Portugal, ideia essa que nem sempre é positiva. Depois de conversar durante algum tempo com um recluso, facilmente começa a acreditar que a Justiça erra sempre, que as penas não são aplicadas correctamente ou que o recluso foi condenado injustamente. Esta crença pode originar no voluntário um sentimento de compaixão face ao recluso, o que o torna muito mais vulnerável à manipulação.

- **Quem o pode ajudar:** O voluntário deve estar ciente da importância do trabalho em equipa. No EP nunca deve trabalhar sozinho e deve saber desde o início a quem recorrer se lhe surgir alguma dúvida. Aconselhe-se sempre previamente antes de agir e proteja-se. Deve manter uma estreita relação com a sua Organização Promotora e simultaneamente com o seu gestor de voluntariado (técnico pertencente ao EP, responsável pela coordenação e acompanhamento dos voluntários).

- **Saiba que não está só:** Se alguma vez se sentiu enganado por um recluso ou se já esteve perante situações pouco confortáveis durante a sua colaboração com um EP saiba que não é o único. A falta de experiência, a falta de formação ou simplesmente o acaso podem fazer com que uma situação destas aconteça. O conhecimento prévio desta possibilidade pode ajudá-lo a proteger-se. Por esta razão, recolhemos alguns testemunhos que podem ajudar a prevenir alguns problemas na sua acção como voluntário em meio prisional.

Terminamos este manual com um agradecimento pela disponibilidade para ser voluntário/a dos Serviços Prisionais. Deixamos alguns testemunhos que são a expressão viva da riqueza que para nós e para a população reclusa representam.

#### Testemunhos:

*Tivemos uma colega que se envolveu emocionalmente com um recluso. Esta colega era uma pessoa carente e com problemas emocionais, sem perfil para trabalhar num EP. Conseguimos resolver a situação e evitar que tivesse consequências mais graves, pois nós (os colegas) acabámos por perceber o que se estava a passar. A supervisão é muito*



*importante, mas a troca de ideias entre colegas também é fundamental. Nunca devemos trabalhar sozinhos.*

Voluntário

*Houve um recluso que me pediu para comprar flores para oferecer a uma reclusa que fazia anos. Pareceu-me inofensivo e até boa ideia, pois ia com certeza aumentar a auto-estima da aniversariante. De qualquer modo, perguntei aos serviços de educação qual a sua opinião. Fiquei a saber que o recluso tinha família constituída que o visitava e apoiava. Os Serviços não autorizaram. Claro que não houve flores.*

Voluntária

*Uma das minhas colegas conheceu um recluso no âmbito da sua actividade como voluntária numa prisão. Passados alguns meses, esta colega considerava que já conhecia bem o recluso, com quem de facto tinha passado longas horas a conversar. Confiava de tal forma no recluso que contraiu alguns empréstimos para o ajudar. Pouco tempo depois, esta colega tinha imensas dívidas, que não chegaram a ser pagas pelo recluso.*

Voluntária

*Duas voluntárias com formação adequada, dinamizaram um atelier de artesanato. Como para esse efeito necessitavam de uma máquina de costura, e uma das reclusas tinha a dita máquina em casa, pediram para a máquina entrar no EP como sendo das voluntárias. As voluntárias não sabiam que esta reclusa já tinha feito o pedido da entrada da máquina e lhe tinha sido recusado. Quando a reclusa saiu em liberdade quis levar a sua máquina, mas como esta tinha entrado na prisão de forma diferente, não foi autorizado pelo EP. Uma das voluntárias foi suspensa por não ter informado devidamente os Serviços, o que é uma pena pois fazia um óptimo trabalho.*

Voluntária

Apesar de ser fundamental a referência a estes factores menos positivos, de forma a prevenir possíveis problemas, é importante referir que, felizmente, nem todas as experiências são negativas, antes pelo contrário. O voluntariado em meio prisional é considerado por muitos uma forma de realização e crescimento pessoal. Apostar na reabilitação do indivíduo e contribuir para que o recluso saia da prisão com uma visão diferente do mundo é sem dúvida uma função extremamente gratificante, tanto para reclusos como para voluntários. Por isso, considerámos pertinente a inclusão de testemunhos que reflectem a importância do trabalho do voluntário e a forma como este é recebido pelos reclusos.

*Alguns reclusos vão partindo e é bom vê-los partir, apesar do vazio que fica no lugar deles. Gostávamos que a nossa presença semanal junto deles lhes permitisse um novo olhar para as suas vidas e um novo olhar para eles próprios. Conversamos com eles, ouvimos os seus problemas e angústias, mas também as suas alegrias. Levamos ao EP um pouco do mundo cá de fora e tentamos enriquecer o seu mundo interior. Debatemos temas diversos da actualidade e organizamos palestras com especialistas. Pela minha parte, acredito na utilidade deste trabalho de voluntariado.*

Voluntária



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS



*Queremos salientar a excelente relação, salvo raras excepções, entre nós e a Direcção, os Serviços de Segurança e os Serviços de Educação. Sempre fomos recebidos com respeito e amizade e isso é algo que nunca esqueceremos. Como voluntários, temos missões importantes: ajudar os reclusos a aprenderem a ser elementos úteis à sociedade, para que se possam preparar para a vida em liberdade; mostrar-lhes que podem servir de exemplo a outros reclusos; ajudá-los a mostrar que podem ter um comportamento exemplar e ser dignos de confiança; ajudar e apoiar a família no exterior, tentando resolver assuntos que o recluso não consegue resolver; apoiar os reclusos durante as precárias e condicionais.*

Voluntários

*Durante a hora quinzenal de visita, tentamos manter uma conversa despreocupada mas ao mesmo tempo intencional, pois subtilmente fazemos ver e reconhecer os erros cometidos e que nunca é tarde para encontrarem os caminhos correctos, de modo a terem uma vida digna e longe, muito longe do passado.*

Voluntários

*O voluntário deve ser uma pessoa com maturidade, alguém que queira oferecer parte do seu tempo para fazer alguém feliz. Em oposição, as pessoas frustradas, que querem encontrar no voluntariado a resolução dos seus problemas não devem ser aceites para trabalhar num EP. O voluntário pode fazer coisas simples, com amor e assim aliviar as educadoras de forma a terem tempo para fazer coisas que só elas sabem fazer.*

Voluntários

*Ser voluntário numa prisão não se explica, vive-se. Como tudo na vida, descobre-se, alimenta-se e vê-se crescer. O voluntariado proporciona uma plenitude de sentimentos que é viciante e é das coisas mais gratificantes que uma pessoa pode sentir. É sobretudo uma abertura aos que nos rodeiam e a nossa vontade consciente de as querer ajudar.*

Voluntariado

*Para mim, a visita dos voluntários é muito importante porque é através destas pessoas que nós os reclusos nos sentimos estimados e aceites por todos eles, que percebem a nossa alegria pelo facto de sermos aceites pela sociedade.*

Recluso

*É com satisfação que vejo o aproximar da quarta-feira, pois sei que nesse dia vou ter oportunidade de falar e ouvir falar de temas como a amizade, o ódio, o amor, a responsabilidade ou a falta dela, enfim, assuntos que nos afectam. Tenho muito respeito por todos os que frequentam aquela reunião, tanto voluntários como reclusos.*

Recluso

*Quando estamos com os voluntários partilhamos opiniões, vivências e tristezas. Quando termina a reunião, saímos de lá com mais alegria, conhecimentos, amizade e humildade. Os voluntários ajudam-nos a evoluir como pessoas, perdemos a vergonha de assumir que temos medo, ganhamos consciência dos erros que cometemos, aprendemos a viver um dia de cada vez, ganhamos respeito pelo outro e aprendemos a gostar de nós próprios.*

Recluso

30



*Os voluntários trazem-nos a sua experiência de vida e a sua vocação para lidar com problemas. Só lhes posso estar grato por existirem. Sem pedir nada em troca eles dão-nos tanto, tanto, tanto. Que continue esta maravilhosa dádiva.*

Recluso

*Acho que os voluntários até podem mudar o rumo da nossa vida, especialmente porque surgem num momento em que estamos num meio tão adverso e que precisamos tanto de uma palavra amiga. Ajudam-nos a aceitar tudo o que não se pode mudar, com tranquilidade e esperança num futuro melhor.*

Recluso

*Os voluntários que conheço e que tanto me ajudam, trazem notícias do mundo exterior, de que tanto careço. Para todos eles envio aqui o maior elogio do mundo. É tão gratificante a sua presença aqui.*

Recluso