



**UNIVERSIDADE
EDUARDO MONDLANE**

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

Mestrado em Desenvolvimento Curricular e Instrucional

**Análise do Programa de Formação da Guarda Prisional em vigor
na Escola Prática de Matalane**

Maputo, 2012

Tutores:

Tutora: Prof. Doutora Rachael Thompson

Co-tutor: Prof. Doutor Amorim Bila

Índice

Declaração	iv
Dedicatória	v
Agradecimentos.....	vi
Lista de abreviaturas.....	vii
Resumo.....	viii
Capítulo 1: Introdução, Objectivos e Questões de Investigação	1
1.1. Introdução.....	1
1.2. Problema do estudo	2
1.3. Justificação e relevância do estudo.....	3
1.4. Objectivo geral e objectivos específicos	5
1.5. Questões de investigação.....	5
1.6. Contribuições do estudo	5
1.7. Organização da Dissertação	5
Capítulo 2: Contexto da Pesquisa.....	6
2.1.Introdução.....	6
2.1.2. Breve apresentação da instituição	8
2.2 Características infra-estruturais e de funcionamento do EPP.....	8
2.2.1. Funcionamento da EPP	9
2.3 Organização pedagógica.....	10
Capítulo 3: Revisão bibliográfica.....	11
3.1 Introdução.....	11
3.1.2. Conceito de formação.....	11
3.2 Modelos de Formação Profissional	11
3.3 Modalidades de Formação Profissional.....	14

Capítulo 4: Apresentação e Análise do Programa de Formação da Guarda Prisional em vigor na Escola Prática de Matalane	16
4.1. Apresentação do Programa de Formação	16
4.2. Finalidades de análise de um Programa de formação.....	19
4.3 Etapas e níveis de análise de programa de formação	20
4.4 Análise do Programa de formação conjunta para Guardas prisionais e Guardas de Policia de Protecção em vigor na Escola Prática- Matalane.	20
4.4.1. Necessidades de Mudança.....	25
Capítulo 5: Metodologia.....	26
5.1. Caracterização da Pesquisa	26
5.2 Técnicas de Amostragem	27
5.3. População e Amostra.....	28
5.4. Caracterização da amostra.....	29
5.4.1 Directores dos Estabelecimentos Prisionais	29
5.4.2 Formadores	29
5.4.3 Guardas prisionais	30
5.4.4 Reclusos.....	30
5.5 Procedimentos organizativos e técnicas usadas.....	30
5.6 Instrumentos de Recolha de dados	33
5.6.1. Validação dos instrumentos.....	33
Capítulo 6: Apresentação e Análise de Dados	34
6.1 Introdução.....	34
Capítulo 7: Conclusões e recomendações	48
7.1 Introdução.....	48
7.2 Resposta às questões da investigação.....	48
7.3 Recomendações	51
7.4 Proposta do programa de formação para Curso Básico do corpo da Guarda prisional	54

Referências Bibliografia:.....	63
ANEXOS.....	66

Declaração

Declaro por minha honra, que o presente trabalho, constitui o resultado da minha pesquisa pessoal, e que nunca foi apresentado na sua essência para obtenção de qualquer grau acadêmico. Está evidente a informação bibliográfica que constitui base para a sua elaboração.

Josina da Graça Simion Siteo Macia

Dedicatória

Dedico o presente trabalho aos meus pais, Símion Domingos Siteo (em memória), e Elisa Maposse, e muito especialmente ao meu esposo e aos meus filhos, pelo apoio que prestaram na busca de mais uma página do presente trabalho.

Agradecimentos

Agradeço a Deus meu auxiliador, protector e salvador que com a sua capacidade intangível e inteligível me deu forças, protecção e me orientou em todos momentos difíceis da elaboração do presente trabalho.

O meu grande apreço vai para todos os que directa ou indirectamente contribuíram para produção deste trabalho, em especial aos meus tutores, Prof. Doutora Rachael Thompson e Prof.Doutor Amorim Bila, que dedicaram todas as suas forças e incansavelmente deram suas contribuições científicas para que este trabalho fosse possível.

Sou também grata a toda equipe do Serviço Nacional das Prisões e da Escola Prática da Polícia de Matalane, pela colaboração na disponibilização do material para elaboração deste trabalho.

Um grande obrigado para toda minha família, amigos, docentes e colegas do curso, pelo apoio, paciência e dedicação que me proporcionaram para que este trabalho fosse com sucesso.

A todos, digo muito obrigado.

Lista de abreviaturas

SNAPRI- Serviço Nacional das Prisões

EPPM- Escola Prática da Policia Matalane

G.P- Guarda Prisional

PEIJ-Plano Estratégico Integrado da Justiça

PQG- Plano Quinquenal do Governo

PP- Política prisional

CTOTPCDD -Convenção contra a tortura e outros tratamentos ou Penas Cruéis, desumanos ou degradantes

LDH- Liga dos Direitos Humanos

EPP-Escola Prática de Matalane

Resumo

A formação significa a transferência dos conhecimentos, revitalização de competências e aplicação prática do que foi apreendido em contextos formais ou informais. Consequentemente, o formando tem uma parte significativa das suas dificuldades automaticamente ultrapassadas. O grau de motivação com que regressa ao exercício das funções é alto pois, ganhou um valor acrescentado para enfrentar as dificuldades profissionais com uma nova visão e postura. (Alves e Barata,2005)

As mudanças que estão em curso no Serviço Penitenciário exigem que o pessoal da Guarda Prisional esteja dotado de conhecimentos científicos, pedagógicos, psicológicos, uma forte convicção moral e princípios éticos, iniciativas criadoras, bagagem cultural distinta, elevada sensibilidade humana e o domínio de métodos e ferramentas para a modificação da conduta nos reclusos que futuramente possam ser reinseridos na sociedade, uma vez vencida a pena (PEIJ,2002)

Com vista a responder a estas mudanças, o Sector Prisional deve adequar o seu programa de formação, de maneiras que responda as novas exigencias ao nível de preparação dos Guardas Prisionais.

Estes programas devem formar um Guarda Prisional capaz de garantir a segurança no estabelecimento prisional, garantir a reabilitação dos reclusos e garantir a reinserção dos reclusos no periodo pos-reclusório.

De referir que no programa em vigor, utilizado conjuntamente para a formação de guardas prisionais e guardas da Policia de Protecção vulgo PRM, apesar de apresentar um teor formativo positivo, não responde as necessidades do sector prisional. Este programa incide apenas na componente de segurança pública e protecção de pessoas e bens que constitui o perfil do guarda da PRM, e não acautela a componente reabilitativa e de reinserção social do recluso.

Assim, esta incompatibilidade do programa de formação em vigor para preparação de guardas prisionais, contribui negativamente para o desempenho das funções dos mesmos.

Para tanto, o ponto de partida para mudança no paradigma de formação do guarda prisional impõe a necessidade de reorganizar o programa de formação, adicionando-lhe elementos

qualitativos novos, alavancados fundamentalmente nos conceitos de prevenção e educação, capazes de modificar o perfil de saída deste profissional transformando-o numa figura proactiva, dinâmica, presente e essencialmente participativa no processo de regeneração do recluso

O presente estudo procurou analisar o Programa de formação da Guarda Prisional em vigora Escola Prática de Matalane, buscando oferecer subsídios que orientem as Instituições de Ensino Superior, doravante, IES, para a adopção de um outro Programa adequado à formação específica dos agentes da guarda prisional. Esta reforma curricular irá, de certa maneira, reduzir os vários problemas que afectam este sector.

Trata-se de um estudo de carácter exploratório e descritivo cujos dados que suportam a análise foram obtidos através de questionários. Os resultados obtidos mostram que a falta de um programa específico orientado para a formação dos Agentes da Guarda Prisional contribui negativamente para o pleno desempenho das funções dos mesmos, o que resulta nos vários problemas que as cadeias enfrentam.

Este estudo traz dados e elementos importantes que poderão auxiliar o Serviço Nacional Penitenciário e a sociedade no geral, a intervir no desenvolvimento e promoção dos Recursos Humanos, investindo na formação qualitativa de Guardas Prisionais assim como melhorar e organizar o seu Sistema de Formação.

Capítulo 1: Introdução, Objectivos e Questões de Investigação

1.1.Introdução

A formação, no contexto da reforma e da reorganização institucional, assume um papel fundamental como instrumento de eficácia na transmissão de conhecimentos. Estes são necessários para habilitar os destinatários com novas competências de forma a consolidar a mudança e a organização que se pretendem na sociedade.

A formação de Guardas Prisionais que é levada a cabo na Escola Prática de Policia Matalane, constitui uma acção prioritária no cumprimento do Programa Quinquenal do Governo(PQG), fundamentada na necessidade da melhoria gradual do tratamento da população reclusa através de medidas e acções a serem introduzidas com maior dinamismo e modernização nos estabelecimentos prisionais, contudo há necessidade de reverificar os programas de formação levados a cabo na Escola Prática de Matalane,(PQG,2010-2014).

De acordo com PEIJ(2009-2014) o sistema de justiça penal integra funções que visam por um lado, contribuir para a protecção da sociedade por via de reclusão e acompanhamento de todos os individuos condenados a penas privativas de liberdade por terem cometido uma infracção. Por outro, o desenvolvimento e a promoção de acções com objectivo de regenerar os reclusos tornando-os cidadãos respeitadores das normas e regras de convivência social através de ressocialização e reinserção nas comunidades.

O sector da justiça penal tem como desafios para área de formação: promover a formação e capacitação do pessoal nos estabelecimentos prisionais, garantir tratamento condigno aos reclusos, tendo atenção às normas universais do respeito da dignidade da pessoa humana, recrutar e formar Guardas prisionais suficientes para os estabelecimentos prisionais.(PEIJ,2009-2014)

A formação dos profissionais de Serviço da Guarda Prisional é uma prioridade institucional, tendo em conta o seu papel na salvaguarda da segurança do país, garantindo-lhe tranquilidade e cidadania. Dentro desta prioridade, o Governo deve prestar especial interesse à preparação das forças do Serviço Prisional, pela natureza que desempenham, baseada numa concepção laboral humanista, voltada a salvar o homem que tenha delinquido, devolvendo-o à sociedade com mudanças positivas na sua conduta social.

Por forma a responder estas mudanças no sector prisional, é necessário capacitar o pessoal da Guarda Prisional de conhecimentos científicos, pedagógicos, psicológicos, uma forte convicção moral, elevada sensibilidade humana e o domínio de métodos e ferramentas para modificação de conduta nos reclusos que uma vez vencida a pena serão reinseridos na sociedade. Em suma, o guarda prisional deve garantir a segurança no estabelecimento prisional, a reabilitação do recluso dentro do estabelecimento prisional e a reinserção social do recluso no período de pós reclusão.

Verifica-se porém, que um dos problemas que enfermam o sector prisional é a falta de quadros com formação técnica e académica adequada. No entanto, colocam-se como objectivos estratégicos, assegurar e promover a formação e capacitação do pessoal da Guarda Prisional nos níveis, Básico, Médio e Superior

O uso de um Programa de Formação não específico para as funções de Guarda Prisional contribui para o tratamento inadequado dos reclusos internados nos estabelecimentos prisionais e reduz de certa maneira a atenção aos Direitos Fundamentais do Homem.

É neste contexto que o presente trabalho, visa analisar o processo de Formação de Guardas prisionais em vigor na Escola Prática da Policia- Matalane. E, um dos aspectos fundamentais que se deve ter em consideração é a análise dos programas de formação em vigor para formação de Guardas prisionais se se adequam ao contexto actual e se estes respondem às expectativas do governo na área prisional.

1.2.Problema do estudo

Quando se fala de competência, pressupõe se aquisição de um conjunto de conhecimentos (capacidade, aptidão, conhecimento) e de processos que conduzam o aluno á compreensão, interpretação de problemas, desenvolvendo a sua capacidade de pensamento e de atitudes favoráveis á aprendizagem. (Michel. F,2000)

Neste estudo, levanta-se o problema de que, após a formação, os guardas prisionais têm dificuldades de desempenhar as suas funções com eficiência, pois apresentam muitas lacunas relacionadas com matérias sobre segurança prisional, reabilitação e reinserção social do reclusos. Sugere-se que este problema pode ter a ver com violação dos direitos humanos e dos reclusos que culminam nos maus tratos, no registo de reincidências, na forma de tratamento

do recluso, na preparação do recluso para o período pos-reclusório, na condução dos processos dos reclusos e outros.

Pode-se aferir que o problema levantado é resultado da generalidade e das lacunas apresentadas no programa e nos conteúdos de formação para a guarda prisional na Escola Prática de Matalane.

De acordo com Coyle (2007), a ausência de matérias específicas ressentem-se no mau relacionamento com os reclusos, facto que culmina com os maus-tratos, torturas, falta de observância dos direitos elementares do homem, falta de higiene e saúde.

Os objectivos e conteúdos apresentados no Programa em vigor para formação de Guardas prisionais, evidenciam que o Programa é específico à polícia de protecção pública, vulgarmente conhecida por PRM e não para Agentes da Guarda Prisional.

A Convenção contra a tortura e outros tratamentos ou Penas Cruéis, desumanos ou degradantes (CTOTPCDD), ratificada por Moçambique pela resolução 4/93, de 2 de Junho de 1993, sublinha no seu artigo 1º que, o termo tortura significa qualquer acto por meio do qual uma dor ou sofrimento agudos, físicos ou morais são intencionalmente causados a uma pessoa com a finalidade de obter confissão ou de castigá-la por um acto cometido.

É por isso que se pretende analisar em que medida a falta de uma formação específica dos Agentes da guarda prisional na Escola Prática de Matalane contribui negativamente no exercício das suas funções.

1.3. Justificação e relevância do estudo

A escolha deste tema surge da sequência do acompanhamento do registo de relatos de maus tratos testemunhados pela sociedade dentro das prisões, assim como do relacionamento desagradável entre a Guarda Prisional e o Recluso, e a situação da reincidência. Esta situação evidencia-se, principalmente, quando há motins manifestações ingressos constantes dos ex-reclusos nos estabelecimentos prisionais bem como a exclusão social dos ex-reclusos.

Por exemplo, quando um recluso é condenado pela primeira vez por ter cometido um furto e tempos depois da sua soltura, retorna à prisão por ter cometido um outro crime, como homicídio voluntário. Este fenómeno sugere que o recluso não tenha sido submetido a uma actividade reabilitativa ou acção de formação na primeira vez em que entrou na prisão, com vista a sua regeneração, incutindo uma nova mentalidade com vista à sua mudança.

Estes factos todos, chamaram atenção para observar o tipo de formação que os Guardas prisionais receberam bem como os conteúdos dos programas em vigor na escola prática de Matalane.

Para operacionalizar a política prisional e a estratégia de sua implementação, o decreto nº 7/2006 de 17 de Maio cria o Serviço Nacional das Prisões – SNAPRI – órgão auxiliar da administração da justiça, integrado no Ministério da Justiça. Este, tem a tarefa de orientar os serviços de detenção e execução das penas e medidas de segurança, superintender na sua organização e funcionamento e efectuar estudos e averiguações referentes ao tratamento dos delinquentes.

A declaração de Kampala, de 1996, sobre as condições prisionais em África, reconhece as dificuldades económicas típicas dos países africanos e recomenda “*que os reclusos tenham condições de vida compatíveis com a dignidade humana*”.

No entanto, nas prisões as condições de higiene e saúde não são desejáveis, existem problemas de superlotação e os tratamentos desumanos são deploráveis. Verifica-se em algumas cadeias dos países africanos reclusos doentes e não doentes estejam sujeitos a partilhar o mesmo espaço e até reclusos padecendo de doenças diferentes e contagiosas estejam na mesma cela. (LDH, 1999)

Como forma de colmatar ou minimizar as situações deploráveis nas cadeias moçambicanas, o Ministério da Justiça, através dos serviços de prisão, tem vindo a desenvolver acções de formação da guarda prisional. No entanto, o Programa em vigor naquela escola prática de Matalane está mais virado para a formação de polícias de protecção pública, vulgo PRM, ao invés do Guarda Prisional.

Espera-se, com esta pesquisa, contribuir para a sociedade no geral e para o Sector prisional em particular para identificar as possíveis lacunas do actual Programa de formação em vigor, e propor-se um outro que seja adequado à formação específica dos agentes da guarda prisional.

A formação específica dos agentes da Guarda prisional irá, de certa maneira, fazer com que estes desempenhem as suas funções com eficiência, reduzindo assim o mau relacionamento entre os agentes da guarda prisional e recluso. Deste modo, reduzir-se-á o índice de reincidência prisional e, conseqüentemente, a superlotação dos estabelecimentos prisionais moçambicanos.

1.4. Objectivos do Estudo

i) Objectivo geral

O presente estudo tem como objectivo geral, analisar o Programa de formação da Guarda Prisional em vigor na Escola Prática de Matalane.

ii) Objectivos específicos

- Identificar os desafios do sector prisional face ao desenvolvimento dos recursos humanos.
- Analisar o Programa actual de formação da guarda prisional.
- Propor um Programa de Formação para Guardas Prisionais

1.5. Questões de investigação

As questões de investigação apresentadas abaixo norteiam a intenção de analisar o programa de formação em vigor na instituição que autorizou o estudo.

P1 – Qual é o desafio do sector prisional face às novas reformas na formação de Guardas prisionais?

P2 – Em medida a falta de um Programa específico de formação de guarda prisional contribui para o mau desempenho dos guardas?

P3 – Que proposta de Programa de formação é necessária para formação integral dos Guardas prisionais?

1.6. Contribuições do estudo

Espera-se com esta pesquisa contribuir para a sociedade no geral e para o Sector prisional em particular à medida que detectadas as lacunas do Programa de formação em vigor, propor-se um outro Programa adequado a formação específica dos agentes da guarda prisional. Esta reforma no programa de formação pode reduzir os vários problemas que afectam este sector, nomeiadamente: a reincidência, superlotação, maus tratos, estigmatização e outros, dado que a principal solução dos mesmos é uma formação específica qualificada, eficiente, relevante e eficaz.

1.7. Organização da Dissertação

O presente trabalho está estruturado da seguinte maneira: O capítulo I , apresenta o problema e os objectivos do estudo, a justificativa e as perguntas de pesquisa onde se mostram as razões e intenções da escolha do tema. O capítulo II , faz uma descrição sobre o local de pesquisa.

O Capítulo III , revisão bibliográfica , apresenta e discute conceitos pertinentes para esta pesquisa, dado que estes constituem um suporte teórico. Apresenta o conceito de formação, os

modelos e as modalidades de formação, os antecedentes do processo de formação do sistema prisional em Moçambique bem como o programa de formação em vigor em Matalane.

O Capítulo IV , descreve a metodologia que sustentou a pesquisa. Faz uma caracterização da pesquisa, apresenta os procedimentos organizativos e as técnicas usadas para a recolha dos dados, assim como a validade e fiabilidade dos mesmos.

O Capítulo V , analisa o programa de formação da Guarda prisional em vigor em Matalane. Neste capítulo faz-se uma análise do programa de formação, no que concerne aos objectivos, metodologias, formadores, formandos, conteúdos, e duração do programa de formação de guardas prisionais em vigor na Escola Prática de Matalane, com vista a apurar a compatibilidade deste, na formação dos Guardas Prisionais.

Capítulo VI , apresenta e discute os resultados. Neste capítulo, apresentam-se os resultados cuja discussão é feita com base em comparação, entre a análise documental e os aspectos relevantes obtidos pelos questionários sobre a compatibilidade do Programa de formação de Guardas Prisionais em vigor na Escola Prática de Matalane. Ainda neste capítulo é incorporada uma reflexão profunda sobre os resultados obtidos da análise dos dados recolhidos com a finalidade de evidenciar as continuidades e discontinuidades do Programa de formação da Guarda Prisional em vigor em Matalane.

O Capítulo VII , apresenta as principais conclusões sobre o estudo, as limitações que prevaleceram no estudo e as recomendações a ter em consideração para o aperfeiçoamento do Programa de formação.

Capítulo 2: Contexto da Pesquisa

2.1.Introdução

Neste capítulo far-se-á uma contextualização sobre a formação de Guardas Prisionais desde o período colonial, pos-colonial e na actualidade, bem como a apresentação do local deste estudo, no que diz respeito á sua localização, cursos ministrados, missão, visão e outros aspectos importantes.

- **Antecedentes Históricos da Formação no Sector Prisional em Moçambique**

Neste capítulo vai se fazer breve historial sobre a formação no sector prisional, isto é, com vista a perceber de onde vem, em que estagio se está e para onde vai o sector prisional no que concerne a formação.

Segundo fontes orais , a formação no sector prisional vem decorrendo desde o período colonial, entre os anos 1974/1975, com objectivo de preparar Guardas Prisionais para o período pós-independência. De referir que nesta época, foi formado o primeiro grupo de Guardas Prisionais em Tanzânia/ Naxingueia e Cuba com objectivo de assegurar o trabalho no sector prisional e integrar a nova visão para o Sistema Prisional.

Durante a sua formação estes aprenderam matérias como: Direito Penitenciário, Direito Processual Penal, Organização Prisional, Regulamento da Guarda Prisional entre outras.

No período Pós-independência, continuou a cooperação com Tanzania e Cuba, até inícios de 1980. Segundo director da Penitenciaria Agrícola de Mabalane , ainda nesta época, por volta dos anos 1976/ 77, foi formado um grupo de 50 (cinquenta) guardas prisionais em que ele fez parte, na cidade de Konga, em Dar-Es-Salam, com o mesmo propósito.

Estas formações decorriam com alguns fragmentos, e para superar esta fragmentação em 1986, inicia uma formação interna, ministrada em instalações a título de aluguer ou emprestadas.

Com a criação do Serviço Nacional das Prisões, em 2006, reinicia a formação de Guardas Prisionais nas instalações da Escola Prática da Policia de Matalane, no âmbito da Cooperação entre os Ministérios de Interior e da Justiça. É importante realçar que os programas curriculares usados nesta formação eram os mesmos que os programas de formação de Policia de Protecção (PRM).

Fazendo uma comparação destas duas forças que se beneficiam do mesmo programa curricular na sua formação, têm missões diferentes na execução das suas actividades profissionais.

Dai que com a nova missão do Sector Prisional há toda uma necessidade de mudar a filosofia das suas políticas de formação.

Estas mudanças deviam ser feitas elaborando programas de formação específicos para a formação do corpo da Guarda Prisional. Estes programas deviam formar Guardas Prisionais com habilidades para garantir a segurança, reabilitação e reinserção social dos reclusos nos estabelecimentos prisionais. É importante referir que estas formações tidas dentro e fora do país, não apresentam, em arquivo, programas de formação usados para tais formações,

exceptuando os cursos que decorrem conjuntamente com os cursos da PRM (Policia da República de Moçambique), que não são consentâneos para a função de Guarda Prisional.

2.1.2 .Breve apresentação da instituição

A presente pesquisa foi realizada na Escola Prática da Policia de Matalane abreviadamente designada por EPP situada no distrito de marracuene, provincia de Maputo.

De acordo com o estatuto desta Escola de 07 de janeiro de 2002, EPP é uma instituição policial de ensino básico e médio técnico profissional que desenvolve actividades de formação, instrução e especialização de guardas e sargentos da Policia da República de Moçambique.

A EPP iniciou as suas actividades no ano de 1976 e estas podem ser desenvolvidas em qualquer parte do território moçambicano.

A instituição em análise é composta por um comandante que dirige a instituição, um vice comandante, Direcção Pedagógica, Direcção de Logística e Finanças.

2.2 Características das infra-estruturas e de funcionamento do EPP

A instituição em análise, situada na provincia de Maputo, funciona num espaço com quatro edificios. O primeiro edificio é composto por dormitórios masculinos, o segundo por dormitórios femininos, o terceiro por comando e o quarto por salas de aulas.

Estrutura da Escola.

A Escola Prática da Policia Matalane, como qualquer organização, possui uma estrutura própria, onde as pessoas na sua relação com as outras ocupam posições e funções definidas. Estas estão associadas à divisão de tarefas, responsabilidades e o relacionamento entre os vários sectores, com vista a atingir a sua visão, missão, metas e objectivos.

Todas as instituições de ensino possuem uma estrutura interna que corresponde à divisão de tarefas e partilha de responsabilidades entre os vários sectores. De acordo com o Estatuto da EPP de 07 de Janeiro, a EPP apresenta a seguinte organização e estrutura interna:

- i) Comandante da Escola;
- ii) Vice comandante;
- iii) Direcção Pedagógica;
- iv) Direcção de Logistica e Finanças;
- v) Direcção do Pessoal;
- vi) Direcção de Pessoal;

- vii) Gabinete de apoio ao comandante;
- viii) Conselho consultivo;

Segundo a estrutura de Mintzberg (1995), na organização em estudo, a direcção da escola, representada pelo comandante encontra-se no topo da hierarquia, onde se delineiam as estratégias e as planificações de todo o processo docente educativo. Esta estrutura tem como principal função assegurar o cumprimento da missão institucional de forma eficaz e realizar uma supervisão directa que permita que a organização funcione de forma integrada.

Segundo Mintzberg (2003), existem sete elementos importantes para uma estrutura organizacional de uma escola que são:

Especialização do Trabalho, Formalização do Comportamento, Treinamento e Doutrinação, Agrupamento das unidades, Tamanho das Unidades, Sistemas de Planeamento e Control, dispositivos de Ligação, Descentralização e centralização (vertical e Horizontal).para além destas sete partes, este autor faz referência a outros elementos que os julga impôrtantes para uma harmonia dentro da organização que são: Formalização do comportamento (meios que a organização adopta para prescrever comportamentos) ; Departamentalização (divisão do trabalho por meio da especialização); Agrupamento em unidades (formas e critérios que serão adoptados para agrupar posições ou cargos em unidades).

2.2.1Funcionamento da EPP

No funcionamento da EPP o comandante dirige e representa a Escola. O Vice-Comandante, substitui legalmente o comandante e compete-lhe coadjuvá-lo em todos os actos de serviço bem como exercer as competências que lhe forem delegadas.

Á Direcção Pedagógica, compete planear, coordenar e dirigir as actividades de ensino e instrução, com vista a obter melhor orientação pedagógica e melhor rendimento do ensino.

Á Direcção da Logística e Finanças, compete assegurar normal funcionamento das actividades de carácter logístico e financeiro da EPP, bem como a conservação das suas instalações, garantindo a eficiencia dos serviços próprios e a disponibilidade dos recursos existentes.

À Direcção do Pessoal compete assegurar a Gestão permanente do pessoal da EPP, nos aspectos de colocações, avaliações, transferências e serviço e de carreira, promoções, exonerações e outros.

Ao Gabinete de apoio, compete apoiar o comandante no seu relacionamento com os órgãos e serviços da EPP e com entidades ou organismos externos.

Ao conselho consultivo do comando compete analisar propostas dos planos de desenvolvimento da EPP.

Portanto, estas faculdades ou poderes atribuídos ao comandante, fazem com que ele desempenhe simultaneamente uma dupla função, a de gestor escolar e administrador, sendo esta última a que lhe ocupa a maior parte do tempo, dada a natureza e complexidade da mesma. Como administrador e gestor escolar o comandante dirige os propósitos da escola, orienta, governa, ministra, aplica, enfim, ele actua sobre o corpo docente de forma integrada e acompanha todo o desenvolvimento da instituição que dirige, daí a complexidade da tarefa de administrador.

Sobre esta matéria, Paro (2001) afirma que o director se encontra dividido entre as duas funções que precisa exercer na unidade escolar: de educador, buscando objectivos educacionais e de administrador e responsável último pela instituição escolar, tendo que fazer cumprir as determinações emanadas dos órgãos superiores de ensino. Portanto, como dirigente, cabe ao director geral ter uma visão de conjunto e uma actuação que apreenda a instituição nos seus aspectos pedagógicos administrativos, financeiros e culturais.

2.3 Organização pedagógica

As actividades académicas, previstas no Estatuto da EPP de 07 de Janeiro de 2002 , organizam-se através de estruturas orgânicas executivas que desempenham tarefas pedagógicas, de extensão e de investigação. Ainda no contexto da organização académica existe a área da coordenação de curso, que é uma estrutura de natureza pedagógica, destinada à organização curricular e lectiva do curso. Congrega todos os recursos humanos e materiais necessários a cada curso.

A coordenação do curso é constituída por todos os formadores de determinado curso, coordenadores de módulo ou de áreas curriculares.

São competências do coordenador do curso: supervisionar e avaliar a organização curricular e lectiva do curso bem como as actividades dos coordenadores dos módulos ou de áreas curriculares, propor melhorias, reajustamentos e actualização do currículo e plano de estudo, propor e organizar acções de formação e de aperfeiçoamento dos formadores, monitorar o funcionamento pedagógico e científico do curso.

Ainda no âmbito desta abordagem, a Unidade de Monitoria, Avaliação e Investigação tem a função de garantir a permanente relevância dos currícula.

Capítulo 3: Revisão bibliográfica

3.1 Introdução

Este capítulo aborda a revisão da literatura, apresentando conceitos pertinentes para esta pesquisa, dado que estes constituem um suporte teórico para a percepção dos processos de gestão das Escolas do Ensino técnico profissionais. Neste capítulo, faz-se referência à escola como uma organização espaço social de informação e formação que possibilita aos alunos a apropriação de conteúdos de forma crítica e construtiva. Vai se discutir ainda, os conceitos de Formação , Modelos de Formação profissional e Modelo de Eficácia Crescente.

3.1.2 Conceito de formação

Formação profissional ou Formação no seu contexto geral significa conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades, atitudes e formas de comportamento exigidos para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de actividade económica. É portanto uma metodologia que difere da "Educação" no sentido em que se especializa na experiência profissional e é voltada para a aquisição de competências profissionais. (Alves e Barata, 2005)

É também o conjunto de qualificação acumulada por uma pessoa relativo ao seu papel produtivo na sociedade. A formação pode ser feita de várias formas e tem como objetivo dar a conhecer ou atualizar os conhecimentos do indivíduo acerca de um tema.

3.2 Modelos de Formação Profissional

Segundo Alves e Barata (2005) falar de formação profissional é falar em: (i) aumentar nos indivíduos níveis de auto-consciência; (ii) aumentar competências individuais numa ou mais

áreas específicas; e, (iii) aumentar nos indivíduos a motivação para desempenharem bem as suas funções.

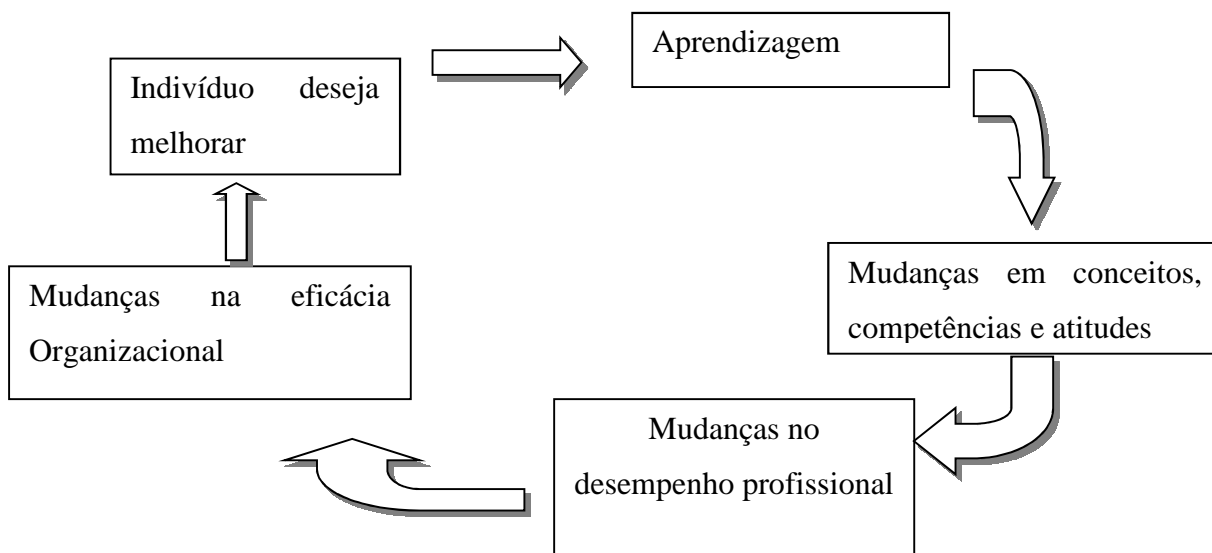
Nesta abordagem acima referida por Alves e Barata (2005) apresentam dois modelos de formação: o modelo de Formação Individual e o modelo de Eficácia Crescente.

a) Modelo de Formação Individual

O Modelo de Formação Individual assenta na ideia de que um bom desempenho depende do nível de competências e, como tal, a formação tem como função desenvolver competências individuais. Este modelo é um reflexo do processo de educação, encoraja os formandos a aprender algo que é tomado como útil e espera que sejam eles a encontrar utilidade para a aprendizagem.

A lógica desta abordagem assenta no facto de se considerar que, como as organizações são constituídas por indivíduos, é possível alterar as organizações, transformando os indivíduos (Idem). Portanto, a situação profissional vê-se afectada por factores como a cultura da organização, a sua estrutura, o desenho da função e os diferentes modos de premiar o desempenho, podendo o conjunto destes factores alterar a situação de trabalho bem mais do que o nível de competências pessoais. A figura abaixo ilustra como funciona o modelo de formação individual.

Figura 1: Esquema do Modelo de Formação Individual



Fonte:(Bramley; Alves e Barata, 2005)

b) Modelo de Eficácia Crescente

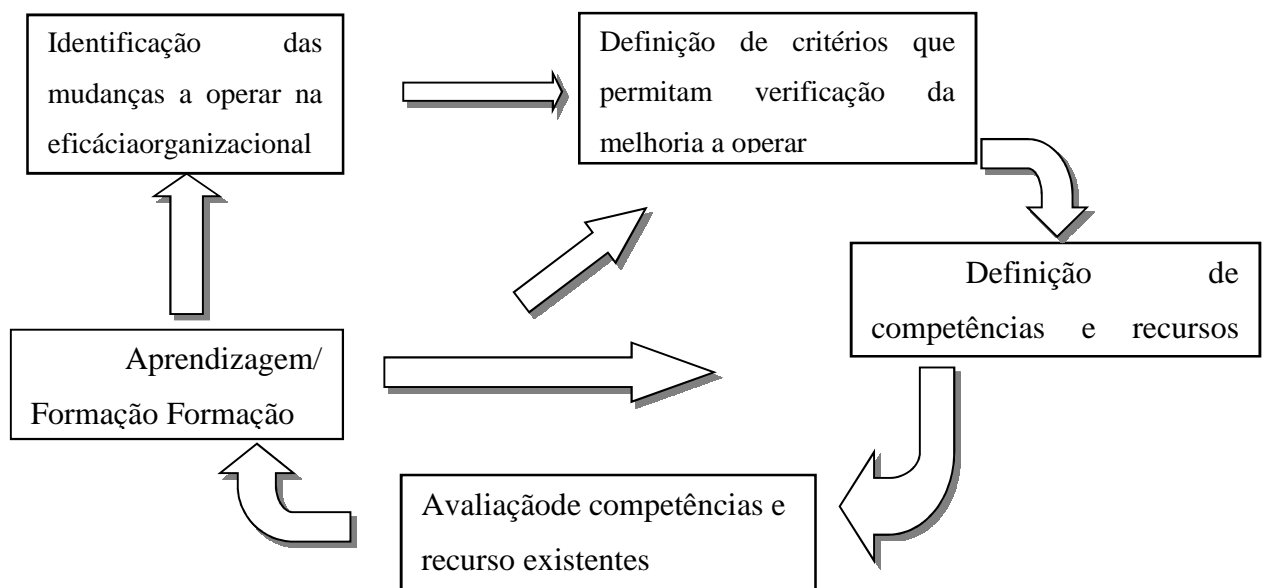
Neste modelo, a formação não fica dependente dos interesses, das motivações nem das capacidades individuais. O processo de formação tem início a partir de uma selecção de indicadores de carácter organizacional, em função dos quais se realiza um diagnóstico de necessidades de formação.

De acordo com Alves e Barata (2005), um processo de formação desta natureza pode trazer significativos benefícios, tais como: i) a causa final da formação resulta mais evidente, o que a torna mais facilmente apreendida e interiorizada por todos os intervenientes na formação, entre os quais formadores e formandos; ii) em cada formando resulta reforçado o sentimento de pertença a uma organização, causa e, simultaneamente, consequência do facto de se tornar mais claro de que modo o projecto de desenvolvimento pessoal em que está envolvido contribui para o desenvolvimento da organização; iii) transferência dos conhecimentos, competências e práticas, apreendidos em contexto de formação têm uma parte significativa nas dificuldades automaticamente ultrapassadas; iv) e, finalmente, o grau de motivação com que se regressa ao exercício das funções, antecipando o valor acrescentado que lhe poderão aportar é, em geral, mais elevado.

Quando reflectimos sobre o ambiente de modelos de formação, e procurando enquadrar estes paradigmas no âmbito do sector público em Moçambique, olhando para os objectivos desta administração, a probabilidade maior para uma boa execução dos serviços públicos, ser-nos-ia adequado o paradigma de Eficácia Crescente. Este modelo procura responder aquelas que são as necessidades profissionais das pessoas nas instituições públicas com necessidades organizacionais, pois muitas vezes as pessoas são empregadas nos diversos sectores sem nenhuma formação sobre a área do exercício das funções. Este modelo traz como benefícios melhorar a organização da formação profissional, maior envolvimento dos trabalhadores nas acções de formação dos recursos humanos. Por tudo isto, pensamos que a melhoria dos serviços na função pública passa por uma constante mutação e requalificação dos recursos humanos, factores de extrema importância para o crescimento económico e social de Moçambique.

A figura abaixo, apresenta o roteiro do modelo de eficácia crescente

Figura 2: Esquema do Modelo de Eficácia Crescente



Fonte: (Bramley; Alves e Barata, 2005)

Os estudiosos do modelo acima concluem que, apesar da variação de abrangência e da diversidade de forma e de conteúdo, é possível identificar traços comuns que permitem uma caracterização relativamente genérica da Formação Profissional, a saber:

- Ser um processo intencional, planeado e desenhado de forma sistemática;
- Ter por finalidade modificar as atitudes e os comportamentos dos indivíduos em situação de trabalho;
- Permitir a transmissão de conhecimentos, técnicos ou normas;
- Permitir aos indivíduos desenvolverem-se, adaptarem-se e, conseqüentemente, melhorarem o seu desempenho tendo em vista a eficácia organizacional.

3.3 Modalidades de Formação Profissional

A formação profissional contempla duas principais modalidades: Formação Inicial e Formação Contínua. Segundo Cruz (1998) a formação inicial pode assumir dois tipos de expressões: Formação profissional de base e a especialização profissional. Por seu turno, a formação profissional contínua inclui, no essencial: o aperfeiçoamento, a reconversão, a reciclagem e a promoção. Estes dois procedimentos (formação inicial e contínua), são

indispensáveis para a evolução e percurso profissional constituindo as duas vertentes da formação profissional (Fonseca, 2008:pp 81-82).

Portanto, a melhoria do desempenho profissional na carreira está associada aos seguintes elementos:

- i) Actualização ou aperfeiçoamento: Proporciona aquisição de competências exigidas por determinada evolução ou inovação;
- ii) Especialização: destina-se a desenvolver competências específicas para o desempenho de uma função ou tarefa concreta;
- iii) Formação de Promoção: tem como objectivo possibilitar a aquisição de competências fundamentais à progressão profissional e, ainda este componente tem como objectivo direccionar a aprendizagem para os novos domínios da profissão em consequência da evolução na carreira ou desempenho de novos cargos (Cardim, 1998; Fonseca, 2008,p82);
- iv) Reconversão: possibilidades de melhoria das competências com possibilidades de aprendizagem e evolução de conhecimentos com vista à adaptação de novas situações, em especial no investimento socioeconómico da empresa (Almeida, 2004; Fonseca, 2008).

- **Conceitose categorias de desenvolvimento profissional.**

Bazo (2011), citando Kwakman (1999), refere que, Desenvolvimento profissional é o processo pelo qual o indivíduo adquire novos conhecimento, habilidades e valores para a melhoria constante dos seus serviços. Este autor coloca quatro categorias de actividades que estimulam a reflexão e interação que são:

- 1- leitura: habilita o profissional na actualização de novos conhecimentos
- 2.Experiência prática, onde o profissional coloca o desenvolvimento das suas ideias em prática.
3. Reflexão, onde o profissional reflecte sobre o seu desempenho.
- 4.Colaboração, onde o profissional coopera sobre políticas e questões práticas.

Voltando para o contexto do presente trabalho, pode se aferir que o desenvolvimento profissional regista-se quando a formação é dirigida e específica para aquilo que o profissional

irá exercer e do meio onde este vai exercer as suas funções. As quatro categorias que o autor citado acima faz referência permitem um desenvolvimento profissional de qualquer funcionário. A leitura irá dotar o profissional de novos conhecimentos no seu campo de trabalho. A colocação dos conhecimentos na teoria em prática, isto significa que tudo o que o profissional aprendeu deve colocar em prática no seu campo de trabalho. Na reflexão, o profissional deve fazer uma auto-avaliação do seu desempenho e criar formas de superar as dificuldades no seu trabalho.

Capítulo 4: Apresentação e Análise do Programa de Formação da Guarda Prisional em vigor na Escola Prática de Matalane

Introdução

Neste capítulo, faz se apresentação do programa em análise e uma posterior análise do mesmo. Antes da análise faz se uma abordagem geral sobre as finalidades da análise de um programa de Formação e as etapas e níveis da análise de um programa de formação. De referir que a análise feita neste programa de formação, versa sobre os objectivos, conteúdos, carga horária, duração, qualidade e relevância, eficácia e eficiência do programa de formação de Guardas Prisionais.

4.1. Apresentação do Programa de Formação

Neste capítulo vai se fazer a apresentação do programa de formação utilizado conjuntamente para os Guardas Prisionais e para os Guardas da Policia de Protecção, vulgo PRM.

Objectivos de Formação

Os objectivos reflectem claramente o que se pretende alcançar com a formação.

Desta forma, Roberto(1999) refere que os objectivos devem ser definidos de forma clara, precisa e concisa. Assim, o Programa Curricular para a Formação de Guarda Prisional e Guarda da Polícia de Protecção tem os objectivo seguintes:

Objectivo Geral:

- Proporcionar aos formandos conhecimentos básicos relativos á Visão, Missão evolução, e organização do estado Moçambicano.

Objectivos específicos

- Potenciar a capacidade de Ordem, Vigilância, e Segurança Interna dos Estabelecimentos Prisionais;
- Dotar os novos ingressos na carreira da Guarda com conhecimentos orientadores do saber ser, saber estar, e saber fazer no quadro da missão dos serviços Prisionais.

Resultados esperados

Com este programa de formação espera-se:

- Ver reforçada a capacidade institucional em matéria de vigilância e segurança interna dos estabelecimentos prisionais.
- Interpretados de forma clara e , os instrumentos legais sobre a privação da liberdade.
- Aplicados procedimentos que garantam o respeito pelos direitos e deveres dos reclusos, dentro das normas e da ética do funcionalismo público de forma permanente e exemplar.

Metodologia

Como metodologias, esta proposta preconiza:

Aulas expositivas orientadas para a reflexão individual e colectiva sobre os conteúdos da sessão, aplicando a estratégia de debates orientados, trabalhos em grupo, sistematização da informação essencial para a consolidação da informação.

Disponibilização dos manuais e fichas de informação

Duração do curso

Devido aos problemas enfrentados pelo sistema prisional há toda uma necessidade de reforçar o pessoal do corpo da guarda. Deste modo, os cursos têm a duração de 6 (seis meses) distribuídos em 4 meses de formação em cadeiras práticas (Formação Básica) com uma carga horária de 520 horas; e uma formação específica (cadeiras de especialização) com uma carga horária de 105 horas, totalizando 625 horas.

Local do curso

Os cursos da Guarda Prisional decorrem na Escola Prática de Matalane no âmbito de memorandos de entendimento entre os Ministérios de Justiça e de Interior

Grelha curricular

Cadeiras de formação Básica

- 1.Ordem Unida-120 horas
- 2.Armamento e Tiro-90 horas
- 3.Defesa Pessoal-60 horas
- 4.Preparação Física-60 horas
- 5.Procedimentos Policiais- 20 horas
- 6.Investigação Criminal-20 horas
- 7.Etica e Deontologia Policial-20 horas
- 8.Regulamento Disciplinar- 20 horas
- 9.Regulamento Basico da Policia- 30horas

Total de horas:520 horas

Cadeiras de Especialização de Guarda Prisional

- 1.Organização prisional- 12horas
- 2.Regulamento e legislação aplicável a Guarda Prisional- 10 horas
- 3.Segurança Prisional- 12horas
- 4.Noções de Direitos Humanos na administração prisional- 10 horas
- 5.Noções de Direito penal e Processual Penal- 12horas

6.Educação Prisional- 8 horas

7.Técnicas de expressão e escrita-10 horas

8.Segurança com armas de fogo- 10 horas

9.Controlo prisional- 12horas

Palestras

Ética e deontologia profissional-3 horas

Género equidade no ambiente prisional-3 horas

Direitos da família e dos menores no ambiente prisional - 3horas

Total de horas:105 horas

O programa acima apresentado, foi concebido para a formação de Policia de Protecção designado por (PRM), cuja principal missão é protecção de pessoas e bens.o mesmo programa de formação, está sendo usado para formar Guardas Prisionais cuja missão é garantir a segurança no estabelecimento prisional, a reabilitação e reiserção social do recluso. Portanto, o programa de formação apresentado acima, é administrado da seguinte maneira:

4.2.Finalidades de análise de um Programa de formação

A avaliação, apresenta-se como um processo de obtenção de informação, de formulação de juízos e de tomada de decisões (Pacheco, 2001,p129).

Para se realizar uma avaliação é necessária uma preparação: disposição para avaliar, recolha de dados, que implica organização de toda informação, e por fim, formular juízos e tomar decisões.

A avaliação dos programas de formação visa essencialmente os conteúdos de ensino, sua organização, adequação dos conteúdos às necessidades e capacidades dos aprendentes e às exigências da sociedade, aos valores explícitos ou implícitos, a coerência disciplinar, na adequação didáctica, os materiais a serem usados, a duração do curso, etc.

4.3 Etapas e níveis de análise de programa de formação

Pacheco (2001) citando Almeida (1999), refere que todo o processo de avaliação curricular, faz-se numa unidade e segmento de tempo concreto em relação ao qual se distinguem três fases: Avaliação inicial, avaliação do processo e avaliação do produto.

Na avaliação inicial faz-se referência aos antecedentes, onde se analisa a fundamentação e as necessidades da formação, na avaliação do processo, avalia-se todo o processo de desenvolvimento curricular, no contexto político, administrativo de gestão e de realização.

Na avaliação final, faz-se a verificação dos resultados (comportamentais, práticas, actos, ideias, opiniões, sentimentos, atitudes, relações, expectativas)

4.4 Análise do Programa de formação conjunta para Guardas prisionais e Guardas de Polícia de Protecção em vigor na Escola Prática- Matalane.

Neste subcapítulo, pretende-se fazer uma análise geral do Programa de formação da Guarda prisional que vigorou de 2007 a 2010.

A análise que se vai fazer ao programa de formação, será em torno da qualidade e Relevância, eficácia e eficiência do programa de formação para guarda prisional em vigor na escola prática da polícia.

Qualidade e Relevância do programa de formação para Guarda Prisional em vigor na Escola prática de Matalane

Para estes dois conceitos, os autores dizem o seguinte: Houaiss (1997) denomina-se relevante, aquilo que é de grande valor ou interesse. E a qualidade é o que determina a essência ou a natureza de um ser ou coisa.

Um programa que apresenta conteúdos relevantes, seria aquele que vai de acordo com as necessidades da sociedade beneficiária, enquanto quando se fala de qualidade de um programa ou conteúdos de formação, refere-se ao teor e a forma com que é produzido, isto é, a forma de organização dos conteúdos, bem como a forma como estes conteúdos são ministrados.

Qualidade e Relevância de um currículo/programa de formação, é referente ao que é necessário, útil, satisfatório e pertinente que a sociedade precisa num currículo de formação (Ribeiro, 1999).

De referir que, nos finais dos anos quarenta, Tyler (1949) definiu as quatro questões básicas que qualquer currículo/programa de formação deve conter: as finalidades educacionais que a Escola pretende atingir, os conteúdos, as metodologias e a forma de avaliação.

Antes da definição de um Currículo/programa de formação, as sociedades devem interrogar-se sobre as intenções e funções sociais da escola assim como os saberes relevantes em cada cultura que se deseja que os seus cidadãos possuam. Neste caso concreto do programa de formação, para Guarda prisional, a reforma prisional prevê uma justiça regenerativa, e não punitiva.

Em função dos objectivos acima definidos no Programa de formação em análise, é importante referir que o PEIJ-II (2009-2014) impõe como grandes desafios para o desenvolvimento e consolidação do Sistema de Administração da Justiça, o desenvolvimento de uma formação do pessoal da área de Justiça, que seja adequada e aceitável para as tarefas a exercer.

Analisando os aspectos inerentes a Qualidade e Relevância do Programa de formação para Guarda Prisional, referir que os objectivos não preconizam uma formação específica para o corpo da Guarda Prisional.

Tendo em conta que os objectivos, segundo Ribeiro (1994), preconizam aquilo que se pretende alcançar, ou seja as metas que se pretendem atingir.

Os objectivos traçados neste programa de formação, vão de acordo com perfil de saída de um polícia de protecção e não de um Educador Prisional.

Sabe-se porém que, um guarda prisional e um polícia de protecção têm grupo alvo diferente, o primeiro caso tem como grupo alvo pessoas com um comportamento desviado e para tal precisa de uma formação sólida em matérias de ciências humanas e também matérias de preparação física.

O segundo caso, tem como grupo alvo o público em geral. De referir que, a qualidade e relevância de um programa de formação reside no facto deste responder aquilo que são necessidades da sociedade em relação a pertinência dos conteúdos programados para formação e que apresente soluções para os problemas que afectam a mesma sociedade.

Actualmente, a sociedade reclama pela superlotação e índices muito altos de reincidência, uma das formas de colmatar estes constrangimentos é formar um guarda prisional que seja também um educador prisional, e que seja capaz de garantir a reabilitação e reinserção do recluso mediante um programa de actividades profissionalizantes e educação formal, assim como garantir a vigilância e segurança nos Estabelecimentos Prisionais sem usar métodos coercivos.

Alguns inqueridos sobre a questão da relevância deste programa de formação, afirmam que, este programa não é relevante para o sector prisional e conseqüentemente para a sociedade, pois, não preconiza uma formação sólida de um guarda prisional que seja capaz de reduzir os problemas que enfermam a sociedade, com vista a reduzir o índice de reincidência que reduzirá desta forma a superlotação e também a exclusão social do ex-recluso na comunidade.

No que concerne aos conteúdos e a respectiva carga horária, há que realçar que, os conteúdos constituem o conjunto de conhecimentos, valores, habilidades, atitudes e estes são instrumento para o alcance dos objectivos.(LIBÂNEO,1994).

Assim, de realçar que os inqueridos respondem que os conteúdos arrolados neste programam não são suficientes para responder em termos de qualidade e relevância as necessidades da sociedade. Segundo os inqueridos, o Programa de formação em análise deve acrescentar conteúdos actualizados e capazes de responder os objectivos e as necessidades actuais da sociedade.

Eficácia e Eficiência do programa de formação para Guarda Prisional em vigor na Escola prática de Matalane

A eficácia e eficiência, são dois termos ou conceitos bastante usados na caracterização de uma actividade produtiva.

Eficiência significa fazer um trabalho correto, sem erros e de boa qualidade. Eficácia é fazer certo.

Por exemplo: ao elaborar um material excelente, o Gerente foi eficiente, mas este trabalho não alcançou os resultados esperados, então não foi um trabalho eficaz. Informação tirada de internet <http://www.geocities.com/athens/atlantis/7763/efic.htm>

Peter Drucker(1999) eficiência é fazer certo um processo qualquer.e segundo Leandre Vieira(2009), ser eficiente é fazer mais em pouco tempo e com poucos recursos. Complementando essas idéias, pode-se dizer que: eficiência é o meio de fazer certo um processo correto de boa qualidade, em curto prazo, com o menor número de erros. Já a eficácia seria ligada ao objetivo em si, seria a relação entre os resultados almejados e os previstos, e também o processo de atingimento das metas propostas, aproveitando as oportunidades oferecidas.

Analisando o Programa de formação para guardas prisionais em termo de eficiência e eficácia, pode-se aferir que, um programa só é eficiente quando facilita o alcance dos objectivos planejados, assim sendo, a politica prisional (2009-2014), preconiza que os problemas que afectam o sector das prisões, devem ser colmatados com a formação de Guardas prisionais que sejam capazes de tratar os reclusos com justiça e dignidade e que promova o respeito pelos direitos humanos.

Assim, pelos objectivos, conteudos, metodologias e tempo de formação traçados neste Programa de formação, este perde a componente de eficiência porque o perfil de saída dos seus graduados, não responde aquilo que são os objectivos do sector prisional na área de formação, o programa em vigor é apenas eficiente e eficaz para formar guardas da PRM.

Isto é: o Programa de formação em vigor não é específico para Guarda Prisional, é apenas uma cópia do programa de formação para Guarda da Policia de Protecção.

Portanto, é um programa de formação que é usado para dois grupos com realidades profissionais diferentes.

O que se têm registado é que, depois de um periodo, quase no final do curso, reservam um mês para leccionar as disciplinas denominadas de especialização para o caso da força da

Guarda Prisional. Evidentemente, este Guarda adquiriu conhecimentos de um Guarda de Protecção do que de um Guarda prisional.

Carga Horária

No que concerne a carga Horária, este programa apresenta maior quantidade de horas nas disciplinas de formação Básica, onde esles são formados para obter muita força, robustez, coragem, resistencia, para garantir segurança nos estabelecimentos Prisionais. Contudo na nova missão dos serviços Prisionais, precisa se de um Guarda Prisional capaz de responder a componente de segurança, reabilitação e reinserção social. Prosseguindo com análise desta componente, observa-se porém que a carga horária para as disciplinas de especialização é muito reduzida comparativamente a das disciplinas de formação básica.

A duração da formação Básica é de 5 meses, isto é ocupa maior tempo de formação relativamente a formação especializada para Guardas Prisionais.

Assim sendo, não se pode afirmar a eficiência e eficácia do programa em análise, porque segundo autores acima referidos um programa é eficaz e eficiente se este consegue alcançar os resultados ou metas traçadas.

Neste momento o sector prisional precisa de Guardas que sejam capazes de garantir a segurança, vigilância, reabilitação e reintegração social do recluso.

O programa de Formação de Guardas Prisionais em vigor na Escola Prática foi concebido para formação básica de polícia de protecção. A principal missão de um polícia de protecção é de proteger pessoas e bens.

O processo procede da seguinte maneira: após o recrutamento todos os recrutas são submetidos ao mesmo programa de formação concebido para a polícia de protecção. De referir que o curso tem a duração de seis meses. Faltando trinta dias para o término do mesmo, os grupos são separados e o que for indicado para guarda prisional é submetido a seminários que abordam matérias sobre a administração penitenciária, nomeadamente, direito penitenciário, estatuto da guarda prisional e outras.

Esta formação conjunta é muito importante pois tem como principal objectivo: dotar a guarda prisional de conhecimentos e de formas de procedimentos relacionados com a sua futura

actividade laboral, de modo a que tenha a não apenas um bom desempenho mas, principalmente, que este ponha em prática os conhecimentos adquiridos durante a formação.

Contudo, a visão e a missão dos serviços prisionais não é devidamente observada. Ainda existem muitas lacunas e dificuldades dos formados nos seus locais de trabalho. Esta situação deve-se às lacunas que os programas de formação em vigor apresentam, criando, assim, vários constrangimentos no sistema penitenciário Moçambicano. Daí que actualmente reportam se problemas graves nas prisões que só poderão ser sanados mediante uso de um programa especificamente orientado para os agentes da Guarda Prisional.

4.4.1 Necessidades de Mudança

A formação é conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, habilidades, atitudes e formas de comportamento exigidos para exercer uma actividade.

Neste caso, quando a formação não responde aos pressupostos acima referenciados, há toda uma necessidade de se fazer uma revisão, ou reformas no processo de formação.

Ribeiro(1999), refere que há vários factores que podem impulsionar para que haja mudanças curriculares, que são, a sociedade; á medida que o currículo deve responder as necessidades dela, a educação ou a formação está para servir os interesses da sociedade. Se os Programas não satisfazem as expectativas, necessidades e anseios desta, logo há toda uma necessidade de reformular. O outro factor referido por este autor, é inerente á políticas que orientam o país, isto é, as políticas vigentes preconizam nos seus planos de execução a qualidade dos recursos humanos que pretende ter, e traça linhas gerais daquilo que deve ser a formação dos mesmos.

E por fim ele faz referência ao próprio aprendiz ou aluno. Portanto, se o currículo não responde as necessidades da sociedade, das políticas que orientam o país e aos próprios aprendizes, então precisa se de se reformular.

Os antecedentes, referidos acima, mostram claramente a necessidade de conceber currículo para uma formação integral, sistemática e organizada do corpo da Guarda Prisional.

De forma a lograr êxitos no processo de formação, é necessário introduzir mudanças e reformas.

A primeira mudança é inerente á concepção de um Programa curricular específico para a formação de Guardas prisionais capacitados para responder as necessidades e aos desafios do sector prisional. Esta acção colmataria o uso de programas de formação improvisados ou emprestados, que muitas vezes não formam um Guarda prisional capaz de exercer plenamente as suas funções. Os desafios actuais para a área de formação é formar Guarda Prisional capaz de responder aos desafios colocados ao sector prisional, para tal, o seu perfil de saída deve possuir um sólido quadro de referênciã dos valores e princípios básicos de intervenção em matérias de Direitos humanos e tratamento penitenciário, aspectos preconizados na nova visão do sector prisional, prioridade a uma justiça regenerativa e não punitiva.

Capítulo 5: Metodologia

Introdução

No presente capítulo aborda-se todos aspectos inerentes aos procedimentos observados para elaboração deste trabalho, concretamente a caracterização da pesquisa, as técnicas de amostragem usadas, a população e amostra do estudo, os instrumentos usados para a recolha de dados e a validade dos mesmos.

5.1. Caracterização da Pesquisa

Esta investigação é do tipo descritivo. Gil (1999) refere que a investigação descritiva é aquela que tem como objectivo a descrição das características de determinada população ou fenómeno, bem como o estabelecimento de relações entre variáveis e factos.

Toda pesquisa e de modo especial, a pesquisa qualitativa deve ser bem planeada se quiser oferecer resultados úteis e verdadeiros. Este planeamento envolve também a tarefa de colecta de dados, que corresponde a uma fase intermediária da pesquisa. (Bogdan & Biklen, 2006).

Sobre este tipo de pesquisa, Richardson (1999) considera que estudos que empregam os métodos qualitativos descrevem a complexidade de determinado problema, analisam a interacção de certas variáveis, compreendem e classificam processos dinâmicos vividos por grupos sociais e contribuem no processo de mudança de um determinado grupo.

Segundo Mmuya (2007:49) dentre outras funções no contexto da pesquisa científica, são as hipóteses da investigação que servem como guia de resolução de um problema, é um esquema

de orientação sobre cujos pontos se demonstram sobre como e o que pode ser feito pelo investigador para resolver problemas.

A pesquisa recorreu a perspectiva de análise qualitativa, tendo-se baseado, quanto à metodologia na revisão de literatura que versa sobre a matéria em análise e na realização de entrevistas aos formadores, Guardas prisionais, Directores Nacionais do Serviço Nacional das Prisões e reclusos sobre o assunto em estudo.

A abordagem qualitativa compreendeu uma componente descritiva para permitir a apresentação de processos de gestão de recursos, sua organização e funcionamento e uma componente normativa que permitiu, a partir dos resultados do estudo, fazer recomendações e reflexões.

Para a elaboração do presente trabalho, sendo de natureza qualitativa, pretende-se analisar os dados recolhidos de forma indutiva, numa abordagem de investigação exploratória, tentando dar resposta a questões colocadas aos participantes (Richardson, 1999).

Tomando como referência este quadro conceptual, a pesquisa recorreu ao paradigma interpretativo. Diversos autores existentes, indicam que a escolha deste paradigma de investigação deve ser determinada pelas características do objecto de estudo. Quer dizer, a questão essencial não será tanto discutir o que vem em primeiro lugar, mas sim encontrar uma forte coerência entre o paradigma e o problema do estudo.

A compreensão do significado é essencial, pois interessa as perspectivas dos participantes, ou seja, nas diferentes perspectivas que as várias pessoas possam ter sobre um mesmo objecto, coisa ou acção. Interessa o que os sujeitos sentem, o que pensam e como agem, pois é dessa diversidade que resulta a riqueza da Investigação Qualitativa e o seu grau de dificuldade, em virtude de não se poder reduzir essa diversidade a um número simplificador (idem).

Assim, a investigadora trabalhou através deste método, com objectividade, com as possibilidades de exploração que os detalhes proporcionarem durante a investigação.

5.2 Técnicas de Amostragem

Os dados fornecidos pela Direcção do SNAPRI -Serviço Nacional das Prisões (2011) indicam que a nível do país existem 15 Estabelecimentos Prisionais (Eps) e unidades de detenção preventiva não quantificadas, adstritas aos Eps principais.

Tabela 1: Estabelecimentos Prisionais de Moçambique

Estabelecimento Prisional	Localização/ Província
Cadeia Civil (preventiva)	Cidade de Maputo
Cadeia Central da Machava	Maputo –Província
Cadeia de Máxima Segurança (B.O)	Idem
Cadeia Feminino de Dlavela	Idem
Cadeia Provincial de Gaza	Gaza
Penitenciária Agrícola de Mabalane	Gaza
Cadeia Provincial de Inhambane	Inhambane
Cadeia provincial da Beira	Sofala
Penitenciária Agrícola de Manica	Manica
Cadeia Provincial de Tete	Tete
Cadeia Provincial de Zambézia	Zambézia
Cadeia Provincial de Nampula	Nampula
Penitenciária Industrial de Nampula	Idem
Cadeia Provincial de Niassa	Niassa
Cadeia Provincial de C.Delgado	C.Delgado

Estes estabelecimentos Prisionais classificam se em, estabelecimentos transitórias, para condenados, para os criminosos perigosos e Penitenciárias.

Devido ao número elevado destes estabelecimentos, o presente estudo incidiu nos estabelecimentos prisionais da cidade e Província de Maputo.

O estudo foi autorizado pelas Direcções dos estabelecimentos prisionais, sem interferências no decurso das suas actividades.

A escolha dos estabelecimentos prisionais da cidade e província de Maputo, deveu-se a questões relacionadas com o custo da pesquisa, facilidade de locomoção e economia de tempo, assim como o acesso e acessibilidade.

5.3. População e Amostra

5.3.1. População

Segundo Richardson (1999), População ou Universo da pesquisa, é o conjunto de elementos que possuem determinadas características, ou ainda conjunto de indivíduos que trabalham em

um mesmo lugar. Assim, constitui população ou universo deste trabalho, trabalhadores do serviço Nacional das Prisões e reclusos.

5.3.2. Amostra

Amostra é um subconjunto do conjunto universal ou da população (idem).

Para esta pesquisa recorreu-se a uma amostra por conveniência, que consistiu numa selecção propositada dos respondentes. De acordo com Gaya et al (2008), uma amostra por conveniência consiste na selecção de um subgrupo da população e com base nas informações disponíveis passam a ser considerados representativos de toda a população

A amostra deste estudo é composta por 30 funcionários do Serviço Nacional das Prisões e 8 reclusos.

5.4. Caracterização da amostra

5.4.1 Directores dos Estabelecimentos Prisionais

Este estudo abrangeu 6 directores de estabelecimentos prisionais. Porque o questionário foi aplicado nos estabelecimentos Prisionais da cidade e província de Maputo, foram seleccionados 4 directores destes estabelecimentos prisionais e mais 2 directores do SNAPRI (Serviço Nacional das Prisões). Dos 6 questionados, 5 são do sexo masculino e uma (1) do sexo feminino. Estes têm idades compreendidas entre 40 e 55anos, e todos com mais de 5 anos de experiência no sector prisional.

Em relação às habilitações literárias, todos possuem formação Superior e experiência no sector prisional.

5.4.2 Formadores

Este estudoabrangeu um total de seis(6) formadores, dentre os quais cinco (5) são do sexo masculino e uma (1) do sexo feminino. Estes formadores têm idades compreendidas entre 30 e 55 anos. Relativamente ao tempo de serviço no sector prisional, 4 formadores estão a mais de 5 anos de serviço, dois (2) estão a mais de 10 anos de serviço. De referir que 2 dos formadores têm formação específica na área para que leccionam e 4 não estão formados na área em que leccionam e não têm formação psico-pedagógica.

5.4.3 Guardas prisionais

A pesquisa abrangeu 12 guardas prisionais, com idades compreendidas entre 20 e 40 anos de idade, com mais de 5 anos de experiência no sector prisional, com habilitações literárias de 12ª classe e com formação básica de guarda prisional feita na Escola Prática de Policia de Matalane.

5.4.4 Reclusos

A pesquisa abrangeu 6 reclusos em situação penal de condenados a pena maior. De referir que estes já se encontram nos estabelecimentos prisionais há mais de 5 anos. As idades destes estão entre 22 e 50 anos, todos eles com habilitações literárias de 12ª classe e todos estão no estabelecimento prisional pela primeira vez.

5.5 Procedimentos organizativos e técnicas usadas

De salientar que os dados que foram testados são em grande medida dados qualitativos. De igual modo, foram recolhidos dados primários e secundários. Mattar (1996) diz que os dados primários constituem aqueles levantados antes da pesquisa e os dados secundários são aqueles levantados directamente no campo durante a pesquisa.

No processo de recolha de dados, a investigadora recorreu às várias técnicas apropriadas da investigação qualitativa, nomeadamente o diário de bordo, isto é, o relatório, ao questionário e a observação. A utilização destes diferentes instrumentos constitui uma forma de obtenção de dados de diferentes tipos, os quais proporcionam a possibilidade de cruzamento de informação. (Brunheira, s/d).

O diário de bordo consiste em registar as notas retiradas das observações da investigadora no campo. Bogdan e Bilken (1994) referem que essas notas são “ o relato escrito daquilo que o investigador ouve, vê e pensa no decurso da recolha reflectindo sobre os dados de um estudo qualitativo”.

De acordo com Mattar (1996) ao longo da investigação, poderão ser elaborados relatórios do tipo descritivo ou reflexivo, como ferramenta de recolha de dados. Os relatórios poderão também surgir numa fase final, de forma a redigir conclusões sobre os dados recolhidos.

Assim, nesta pesquisa pretendeu-se recolher dados baseados em respostas às perguntas e notas observadas no campo. O mesmo autor (op cit) salienta que os dados secundários são aqueles

que até então levantados e aplicados. E o questionário seria bem estruturado e sistematizado de modo a adaptá-lo com perguntas fechada e abertas (anexar a apresentação e análise de dados recolhidos).

Devido a extensão dos intervenientes no processo de formação, e das limitações a vários níveis tais como: a natureza da pesquisa, o tempo e as limitações financeiras, não foi possível administrar ou aplicar os questionários a toda à população interveniente no processo de formação. Por isso, a pesquisa incidiu as suas análises sobre os reclusos internados nos estabelecimentos prisionais sediados na cidade e província de Maputo, Formadores que trabalharam com o Programa de formação em análise, directores dos estabelecimentos prisionais da região Norte, Centro e Sul, Guardas prisionais afectos nos estabelecimentos prisionais da cidade e província de Maputo.

Para esta investigação foram inquiridos 24 funcionários do Serviço Nacional das Prisões e 6 reclusos. Os inquéritos foram preenchidos na presença da investigadora, com vista a permitir a explicação dos objectivos da pesquisa e esclarecimento de possíveis dúvidas em relação às questões. Numa primeira fase foi aplicada uma testagem piloto a 8 funcionários diferentes da amostra, num dos estabelecimentos prisionais da província de maputo. Esta pré- testagem, permitiu um esclarecimento de algumas perguntas e apurar o nível de conhecimento do programa em análise.

No concernente aos reclusos a aplicação dos questionários foi realizada directamente pela investigadora. O trabalho de campo para a recolha de dados foi autorizada pelos directores dos estabelecimentos prisionais e aplicação destes questionários foi aceite pelos inqueridos. O questionário dos reclusos foi aplicado na hora de banho de sol, cedida pelo chefe de permanência, e estes se mantiveram a uma distância de 3 metros para não influenciar nas respostas. A aplicação dos questionários durou seis dias, cabendo dois dias por estabelecimento prisional.

Relativamente aos funcionários do Serviço Nacional das Prisões, (guardas e directores nacionais e formadores), os questionários foram aplicados a 12 guardas, 6 directores nacionais e 6 formadores da mesma amostra escolhidos aleatoriamente. Para estes também foi aplicada uma testagem piloto a 8 funcionários de estabelecimentos prisionais diferentes da amostra. De referir que os inquéritos foram aplicados individualmente de acordo com a disponibilidade de

tempo dos funcionários (directores, formadores e guardas) de modo a não prejudicar o decurso normal das actividades,

O questionário foi aplicado a 30 respondentes dentre os quais 12 guardas prisionais, 6 directores de estabelecimentos prisionais, 6 reclusos e 6 formadores, de ambos os sexos, que fizeram parte do processo de formação no programa de formação em análise. De referir que esta é uma amostra intencional ou por conveniência.

Os questionários tinham como objectivo recolher dados sobre a pertinência dos conteúdos, metodologias, finalidade do programa de formação em análise, bem como recolher dados sobre o perfil dos graduados e dos formadores.

O questionário dirigido aos formadores tinha como objectivo recolher dados sobre a percepção destes em relação ao tempo de serviço na área de docência, o nível de formação específica dos formadores que fizeram parte da formação. Por outro, a percepção dos mesmos em relação a pertinência dos conteúdos previstos no programa de formação em análise, perceber também se o material existente é suficiente e eficaz para conduzir o processo de ensino.

O questionário dirigido aos Guardas prisionais, tinha como objectivo perceber o seu nível de desempenho profissional com a formação recebida. Por outro lado perceber como é que decorreu o processo de formação, e perceber também se os conteúdos aprendidos na sua formação tem uma especificidade que permita o saber fazer, perceber destes também se a metodologia usada facilitou a compreensão dos conteúdos.

Relativamente ao questionário dirigido aos reclusos, o objectivo cingiu-se mais na busca de informação sobre a questão do relacionamento guarda/ recluso que culmina com o caso de maus tratos aos reclusos., mais para perceber se existe a situação de maus tratos nos estabelecimentos prisionais, perceber também os praticantes destes maus tratos, o tipo de maus tratos, a hora que são efectuados, bem como os motivos.

Por fim, o questionário dirigido aos membros da direcção dos estabelecimentos prisionais tinha como objectivo, recolher dados sobre o seu ponto de vista relativamente ao processo de formação, dado que o produto final do programa de formação em análise é gerido directamente pelos directores dos estabelecimentos prisionais.

5.6 Instrumentos de Recolha de dados

Para recolha de dados neste estudo, recorreu-se a técnicas e procedimentos de investigação qualitativa para obter dados através de questionários (anexo1). Os dados obtidos dos questionários, foram objecto de análise e interpretação. Com os questionários pretendia-se recolher dados que permitissem analisar o programa de formação de guardas prisionais em vigor, aliado ao desempenho profissional dos guardas prisionais.

Berdie e Anderson, citados por Dias (1993), o questionário é um instrumento com vantagens de padronização, autonomia e rapidez na recolha de informação. Por sua vez Fadin (2003), diz que o questionário compreende uma série de questões que podem ser abertas ou fechadas, cujas respostas devem ser preenchidas pessoalmente pelos informantes, destinados a obter informações sociodemográficas (sexo, escolaridade, idade) e o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas etc.

Para esta pesquisa utilizou-se questionários com perguntas abertas e fechadas. No questionário aberto, as respostas livres são dadas pelos respondentes, enquanto no questionário fechado o respondente faz escolhas diante de alternativas apresentadas.

5.6.1 Validação dos instrumentos

Segundo Cohene Morrison (2000) a validade é a demonstração de que um dado instrumento pode medir o que se pressupõe que se deve medir.

Qualquer que seja o tipo de estudo científico, seja ele um estudo quantitativo ou um estudo qualitativo, o conceito fiabilidade, neste contexto, relaciona-se com a possibilidade de reaplicar as conclusões a que se chega (Vieira, 1999). O mesmo autor diz que se deve ter em conta os seguintes elementos para testar a validade e a fiabilidade: os instrumentos, os métodos e os recursos a usar durante a pesquisa.

Para a validação dos resultados aplicou-se a triangulação metodológica que consiste na combinação de várias metodologias no mesmo estudo, de forma a eliminar possíveis preconceitos e ou subjectividade derivados dos instrumentos de recolha de dados, das fontes de informação ou da investigadora.

Os instrumentos foram submetidos à análise e apreciação de um especialista da área de metodologia científica e aos tutores. Também foi feita a pré-testagem dos questionários em 8

funcionários dos estabelecimentos prisionais com objectivo de verificar a imprecisão na redacção e garantir assim a correcta compreensão das questões. Nesta pré- testagem surgiram algumas correcções inerentes ás técnicas e procedimentos de como fazer as perguntas aos entrevistados de modo a obter respostas necessárias para o trabalho. Sugeriu se também o uso de uma linguagem formal que esteja ao nível de cada entrevistado.

Atinente à recolha e análise dos dados procedeu-se a confrontação de dados, pois acreditou -se que seria possível conseguir uma interacção mútua entre o que é conhecido e o que precisa de se conhecer. Esta interacção entre os dados e a análise é a essência para se atingir a fiabilidade e validade dos instrumentos.

Capítulo 6: Apresentação e Análise de Dados

6.1 Introdução

Este capítulo apresenta e discute os resultados da investigação, tentando responder às perguntas de pesquisa descritas na secção 1.5.

Os resultados são apresentados na seguinte ordem: a secção 5.1 apresenta resultados do questionário respondido pelos directores do estabelecimento em análise. A secção 5.2 descreve os resultados do questionário destinado aos guardas prisionais. A secção 5.3 apresenta os resultados do questionário respondido pelos formadores sobre as acções de formação, programa e conteúdos de ensino. A secção 5.4. apresenta os resultados do questionário destinado aos reclusos sobre o tratamento e o relacionamento entre estes e os guardas prisionais.

Os dados foram analisados com recurso ao pacote estatístico SPSS versão 11.5, para a obtenção dos resultados qualitativos e para os resultados qualitativos realizou-se a interpretação cruzada das perguntas dos questionários.

- **Para a questão que tem a ver com os Desafios no sector prisional no âmbito da formação**

Por forma a perceber o sentimento dos directores dos estabelecimentos prisionais sobre o desempenho dos guardas prisionais e aquilo que são os desafios do sector prisional na área de formação, colocaram- se questões sobre: Desempenho profissional do guarda prisional em

relação ao cumprimento da missão do sector prisional, e se os conteúdos programados no programa em análise respondem às necessidades do sector prisional, assim , como a questão sobre a necessidade de mudanças na formação profissional dos guardas prisionais.

- **Desempenho profissional do guarda prisional em relação ao cumprimento da missão do sector prisional**

- a) Directores dos estabelecimentos prisionais**

Os directores dos estabelecimentos prisionais foram unânimes, ao afirmar que os desafios do sector prisional na área de formação é formar guardas prisionais na vertente de segurança interna, reabilitação e reinserção social do recluso, este tipo de formação iria exactamente concretizar aquilo que corresponde a missão e desafios do sector prisional.

Todos os 6 directores dos estabelecimentos prisionais correspondentes a 100% questionados por este assunto arrolaram a missão do sector prisional em três vertentes:

A primeira, vertente que é garantir a segurança interna nos estabelecimentos prisionais, a segunda vertente que é contribuir para a protecção da sociedade, através da reclusão e do acompanhamento de todos aqueles que por sentença judicial são condenados a penas privativas de liberdade por motivo de cometimento de uma infracção criminal.

E a terceira vertente que completa a missão consiste no desenvolvimento e promoção de acções com objectivo de transformar os reclusos, tornando-os cidadãos respeitadores das regras mais elementares da convivência social, através de mecanismos de ressocialização e reinserção nas comunidades de que são oriundos. Como desafios do sector prisional na formação de guardas prisionais, os 6 questionados correspondentes a 100% foram de igual modo unanimes ao afirmar que o grande desafio deste sector deve ser de formar guardas prisionais qualificados e especializados para exercer as suas funções. Ainda sobre esta questão, cinco respondentes que correspondem a 83% afirmaram que a especialização na formação é uma das condições principais para um desempenho profissional com sucesso. Havendo falta de um currículo específico para formação de guardas prisionais não se pode afirmar que o desempenho das funções dos guardas prisionais é positivo. Estes afirmam ainda que os guardas prisionais formados com o actual programa de formação pensam ainda que na cadeia é para se punir reclusos, eles agem numa visão retributiva e não regenerativo. Afirmam ainda que os guardas apresentam muitas lacunas durante o exercício das suas funções partindo mesmo de aspectos básicos como redigir um relatório no fim do seu turno de

trabalho, não tem um suporte em matérias de direitos humanos, direitos e deveres do recluso, tratamento educativo e outras matérias que tem a ver com componente psicológica, social, antropológica, matérias ligadas as línguas internacionais como inglês e francês que são matérias ligadas a interação com o recluso. Estes acrescentam ainda que para além destas matérias específicas os guardas prisionais precisam de igual modo conhecimentos em matérias gerais como a geografia, história, filosofia, matemática e outras matérias complementares para a sua formação. Isto é que falta na formação dos guardas prisionais.

Apenas um, correspondente a 17% respondeu imparcialmente dizendo o seguinte: os guardas formados conjuntamente com os polícias em termos de segurança e vigilância prisional têm feito o máximo dentro das várias dificuldades que enfrentam no dia-a-dia.

Problemas de ordem formativa, administrativa, falta de meios e instrumentos para exercerem em pleno o seu trabalho. Disse ainda que olhando especificamente para a formação destes, é possível que os conteúdos programados possam capacitá-los para o pleno exercício das suas funções, contudo tem que se ter em conta a duração do curso na parte de especialidade. Deve se alocar maior tempo na área de disciplinas de especialização. Se o Serviço prisional pudesse reformular os seus programas de formação e aumentar o tempo de formação para 1ano seria melhor.

Todavia, os directores dos estabelecimentos prisionais mostraram conhecimento no que concerne a missão e desafios do sector prisional no que diz respeito a formação de guardas prisionais.

Está evidente também nas suas respostas que há necessidades de se reformular o programa curricular de formação de guardas prisionais no que concerne aos conteúdos e duração com vista a formar guardas prisionais capacitados para exercer as suas funções.

Tabela 2: Resultado das respostas dos inquiridos sobre desempenho profissional v cumprimento da missão

A tabela que se segue, apresenta os resultados das respostas dos entrevistados sobre a relação entre o desempenho profissional e o cumprimento da missão

Respostas	Frequência	Percentagem
<i>É necessário fazer se uma reforma no programa de formação acrescentando disciplinas de formação específica para Guardas prisionais e atribuir maior carga horária a estas disciplinas de</i>	5	83%

<i>especialização</i>		
<i>Pode ser que os conteúdos estejam suficientemente programados mas há que estender o tempo de formação para pelo menos 1 ano.</i>	1	17%
<i>Missão e desafios de garantir a segurança interna, reabilitação e reinserção social. Como desafios, reforma curricular.</i>	6	100%

- **Conteúdos de formação do programa em análise v alcance dos objectivos da formação**

Para esta questão, a situação mantém-se igual a questão anterior, 5 directores que correspondem (83,%) convergiram ao afirmar que exista necessidade urgente na reforma curricular, com vista a incluir conteúdos de formação especializada dos guardas prisionais. Os mesmos afirmam que os conteúdos do programa de formação em vigor que decorre conjuntamente com a PRM, não concretizam aquilo que é os objectivos do Serviço Prisional. Prosseguem ainda dizendo que se o Sector Prisional quer virar a situação actual das nossas cadeias, (reincidências, fugas em massa, motins e outros), deve-se formar guardas qualificados e não quantificados, isso só será possível se adequar os conteúdos de formação às exigências actuais do sector.

Porque segundo estes, deve-se introduzir conteúdos que visam dar uma formação específica para um Guarda prisional, pois os conteúdos leccionados no programa de formação em análise não respondem na totalidade as três componentes da missão do sector prisional que é segurança, reabilitação e reinserção social. Todos foram unânimes em afirmar que se deve fazer uma reforma nos programas de formação, colocando conteúdos relevantes e específicos para a formação de guardas prisionais, e que esta formação deve acontecer separadamente com a dos guardas da polícia de protecção.

De referir que, um dos respondentes que corresponde a 17%, disseram que era pertinente aumentar disciplinas relevantes no programa de formação e rever a questão da duração do tempo de formação.

Com as respostas acima dadas pelos respondentes, pode se aferir o seguinte, os directores deixam claro que deve-se introduzir conteúdos relevantes para a formação de guardas prisionais. Estas reformas não devem incidir apenas na introdução de novas disciplinas mas

também deve se estender o tempo de formação. Estas reformas no programa de formação de guardas prisionais podem minimizar os problemas que este sector enfrenta na qualificação dos seus guardas prisionais. Está evidente ainda nestas declarações, a necessidade de separar a formação de guardas prisionais com a de guardas de polícia de protecção.

Tabela 3: Resultado das respostas dos inquiridos sobre a necessidade de reforma curricular

Respostas	Frequência	Percentagem
<i>Incluir no programa curriculares conteúdos relevantes</i>	5	83%
<i>Adequar os conteúdos de formação às exigências actuais do sector prisional</i>	5	83%
<i>Separar a formação de guardas prisionais com a de guardas da polícia de protecção</i>	6	100%
<i>Estender o tempo de formação para 1 ano</i>	1	17%

a) Guardas Prisionais

Ainda sobre esta pergunta, foram questionados 12 guardas por serem estes o alvo desta formação. Para a questão relacionada aos desafios no sector prisional, os 12 guardas correspondente a 100% responderam de forma superficial, dizendo que para o governo conseguir atingir os objectivos que se pretendem no sector prisional, deve formar bem e criar condições de trabalho. De referir que a questão que tem a ver com desafios e missões os guarda não deram muita informação, talvez por ser o grupo executor e não político.

Tabela 4- Resultado das respostas dos inquiridos sobre desempenho profissional v cumprimento da missão

Respondentes	Frequência	Percentagem
<i>Boa formação</i>	12	100%
<i>Deve criar condições para trabalharmos</i>	12	100%

Sobre a pergunta inerente aos conteúdos do programa em análise e alcance dos objectivos de formação, dos 12 inqueridos, 8 guardas prisionais que corresponde a 66,6% todos eles do iv curso da Guarda prisional, unanimes em responder que os conteúdos que tiveram durante a formação tinham muita coisa positiva no que concerne a segurança e vigilância prisional. Contudo, a realidade actual obriga com que um guarda prisional seja valente em três

vertentes, segurança, reabilitação e reinserção social do recluso. Disseram ainda que face a estes desafios não estão totalmente capacitados para responder a estas três missões da guarda prisional. Diz um deles o seguinte: “*tivemos muita matéria positiva mas não tivemos por exemplo durante a formação a disciplina de reinserção social eno entanto devo como guarda prisional, reabilitar e reinserir o recluso, fica difícil*”. Todos os questionados responderam afirmativamente que existe uma necessidade de se reformular os programas de formação para guardas prisionais, para o alcance dos objectivos. Como apelo estes reinteram a questão da necessidade de acrescentar as disciplinas que tem a ver com o trabalho que exercem, estender o tempo de formação, bem como a separação da formação com a PRM. Os restantes 4 correspondentes a 33,3% estes afirmam que os conteúdos leccionados durante a sua formação, poderiam ajudar lhes no exercício das suas funções se a duração do curso fosse mais extenso. Concordam que deve-se acrescentar conteúdos relevantes mas também deve se estender o tempo de formação.

Tabela 5: Resultado das respostas dos respondentes sobre a questão conteúdos do programa em análise e alcance dos objectivos de formação

Respondentes	Frequência	Percentagem
<i>Os conteúdos de formação não facilitam o exercício pleno das missões de guarda prisional</i>	8	66,6%
<i>Deve se introduzir novos conteúdos e separar a formação com a PRM</i>	8	66,6%
<i>Deve se estender o tempo e separar a formação dos guardas prisionais com a PRM</i>	4	33,3%

- **Até que ponto a falta de um programa específico de Formação contribui negativamente no desempenho dos guardas prisionais.**

Por forma a perceber o sentimento dos guardas prisionais e dos directores prisionais sobre esta questão de estudo, foram levantadas algumas perguntas para entender o sentimento dos directores e formadores em relação a este aspecto

a) Directores

Questionados os 6 directores correspondentes a 100% sobre este ponto, responderam que a falta de um programa específico para guardas prisionais tem efeitos negativos na forma de concretização dos objectivos, não só do sector prisional, mas também para toda sociedade no

geral. Afirmam ainda que não deixa dúvidas que, a formação consistente e específica, é uma das condições principais para um desempenho profissional com sucessos. Todos os recursos humanos precisam de ser qualificados para exercer com eficiência e eficácia as tarefas que lhes forem incumbidas. Prosseguem dizendo que toda a mudança que ocorre dentro de um sistema deve de igual modo mudar os seus recursos humanos, através de formação e qualificação dos recursos humanos. Reiteram que esta componente ainda não está ocorrendo no sector prisional. Explicam ainda que os guardas prisionais têm muitas lacunas no exercício das suas funções, isto é eles não sabem qual é a sua missão. Estes como proposta na área de formação, sugerem que se faça uma reforma nos programas de formação, onde se incluam matérias de formação específica de guardara prisional.

Ainda sobre este ponto, 2 directores correspondentes a 33%, acrescentam que nesta reforma dos programas de formação, deve se ter em conta a metodologia a usar no processo de transmissão dos conteúdos.

Relativamente a esta pergunta, os directores dos estabelecimentos prisionais, afirmam que há lacunas de ordem formativa no exercício das funções de guardas prisionais que podem ser colmatados por um programa de formação específico para guardas prisionais, que apresente conteúdos relevantes e seleccionar metodologias adequadas para a transmissão dos conteúdos. Qual é essa metodologia?

Tabela 6: Resultado das respostas dos questionados sobre falta de um programa específico e consequências negativas no desempenho das funções do guarda prisional

Respondentes	Frequência	Percentagem
<i>A formação específica é condição principal para o sucesso profissional</i>	6	100%
<i>Deve se reformular os programas de formação</i>	4	66,6
<i>Deve se seleccionar metodologias adequadas</i>	2	33,3%

b) Formadores

Questionados sobre este ponto 5 formadores correspondentes a 83,3% que participaram na formação dos guardas prisionais consideram que o programa de formação em vigor tem matérias interessantes, mas não são adequadas á formação do guarda prisional nas três

vertentes (segurança, reabilitação e reinserção social) apenas satisfaz a primeira vertente. Estes afirmam ainda que a distribuição da carga horária também não está conforme, porque aloca-se maior tempo nas disciplinas de segurança prisional e não a parte considerada de especialidade, que na verdade é a parte que interessa nesta formação. Afirmam ainda que faltam algumas matérias ou disciplinas importantes para a formação de guardas prisionais e um quadro de docentes especializados e com formação psico-pedagógica, pois para responder as necessidades actuais do sector prisional, deve se formar guardas que sejam simultaneamente educadores prisionais. Explicam que o educador prisional deve ter conhecimentos sobre a pedagogia, psicologia, sociologia, antropologia e outras matérias ligadas a ciências sociais. Como considerações finais convergem na ideia de adequar os conteúdos, as metodologias e a carga horária na formação dos guardas prisionais. Por sua vez um dos formadores correspondentes a 16,6%, concorda que com o programa em vigor é possível formar guardas prisionais, porque segundo ele, tem conteúdos específicos para tal, contudo, o que cria lacunas na formação especializada destes, é a redução da carga horária alocada às matérias de formação específica, as metodologias de transmissão dos conteúdos e existência de professores qualificados e especializados para operacionalizar este programa. Na resposta dada pelos formadores, ainda que haja uma divergência em 16% em alguns aspectos, pode se perceber que a falta de um programa de formação pode ser uma grande barreira no desempenho de qualquer actividade. Assim, o sector prisional deve adequar os seus programas de formação às necessidades actuais. A reforma não deve incidir apenas nos conteúdos de formação, mas também na carga horária e na contratação de professores qualificados para leccionar estas matérias.

Tabela 7: Resultado das respostas dos formadores sobre a questão da falta de um programa específico de formação e desempenho negativo dos guardas prisionais

Respondentes	Frequência	Percentagem
<i>O programa não satisfaz a formação de guardas prisionais na íntegra</i>	5	83,3%
<i>Necessário introduzir matérias de ciências sociais e humanas, aumentar a carga horária e recrutar docentes com formação psico-pedagógica.</i>	5	83,3%
<i>Atribuir maior carga horária às disciplinas de especialização e</i>	1	16,6%

c) Reclusos

Questionados sobre este assunto os reclusos, trazem três pontos de vista diferentes. 2 Reclusos correspondentes a 33,3% disseram o seguinte: se os guardas tivessem tido uma formação de qualidade, nas cadeias não haveria maus tratos porque estes não conhecem os direitos dos reclusos, agem como sipaios. 1 Deles não respondeu nada, 3 afirmaram que os guardas prisionais devem ser formados para educar e não para torturar. Eles afirmam que sentem uma diferença naquilo que actuação de guardas prisionais em Moçambique e o que assistem noutros lugares do mundo, onde segundo estes, o recluso é tratado como pessoa. Estes afirmam que se a formação dos guardas fosse qualificada, a situação das fugas e reincidências iria diminuir significativamente nas cadeias. Face a estas respostas pode se concluir que os reclusos também sentem a necessidade de serem acompanhados por um educador prisional, capaz de desenvolver acções que visam a sua regeneração. De realçar que houve poucos comentários neste grupo de respondentes devido a sua situação de reclusão.

Tabela 8: Resultado das respostas dos reclusos sobre falta de um programa de formação específico e mau desempenho dos guardas prisionais

Respondente	Frequência	Percentagem
<i>Boa formação dos guardas reduziria maus tratos nas cadeias</i>	2	33,3%
<i>Não sei</i>	1	16,6%
<i>Formação qualificada dos guardas reduziria problemas de fugas e reincidências</i>	3	50%

- **Que proposta do programa de formação é necessária para formação de guardas prisionais.**

Por forma a colher ideias e propostas sobre esta questão, a investigadora procurou ouvir toda a população que compõe a amostra.

a) Directores dos Estabelecimentos

Para responder a esta questão 4 directores dos estabelecimentos prisionais correspondentes a 66,6% responderam que face aos problemas que os guardas prisionais enfrentam no exercício das suas funções, chegando até não conhecer as suas missões, é necessário que se elabore um programa de formação que seja capaz de inverter esta situação. Afirmam que deve se elaborar programas de formação relevantes e que sejam capazes de responder as necessidades do sector prisional e da sociedade em geral. Prosseguem ainda dizendo que os programas de formação devem formar o guarda nas três vertentes. Dizem ainda que este programa deve conter algumas matérias do conhecimento geral, matérias específicas que lhe capacitem como guarda, e matérias paramilitar. Responderam ainda que deve também se reformular os objectivos da formação, as metodologias de ensino e extensão do curso para pelo menos um ano de formação.

Os outros 2 directores correspondente a 33,3%, responderam que deve – se fazer uma reforma positiva na formação de guardas prisionais, explicam que formação positiva é aquela que não deixa o trabalhador com dúvidas do que vai fazer. Os mesmos referiram-se também a questão de contractar professores capazes de implementar estas reformas no currículo.

Questionados sobre a questão da gestão do programa de formação, os 6 directores correspondentes a 100% foram unânimes ao afirmar que a gestão dos cursos da Guarda prisional deve passar para o Ministério da Justiça, especificamente para o Serviço Nacional das Prisões, esta entidade é que deve tomar dianteira na formação dos guardas pois estes é que definem claramente o que pretendem com a formação. Prosseguem ainda dizendo que pode – se pedir apoio na acessória dos cursos dada a experiência que a Escola Prática da polícia de Matalane tem na formação.

Portanto, apesar de algumas divergências nas respostas, pode-se aferir que os directores sugerem que os programas de formação de guardas prisionais devem conter matérias do ensino geral, especialidade, e de formação paramilitar. É evidente ainda que os mesmos sentem que este programa deve ser acompanhado directamente pelo Ministério da Justiça e por um corpo de docentes com formação psico- pedagógica. Aliado a estas componentes todas deve se estender o tempo de formação de 6 meses para 1 ano.

Tabela 9: Resultado das respostas dos entrevistados sobre proposta de programa a ser implementado para formação dos guardas prisionais

Respondentes	Frequência	Porcentagem
<p><i>É necessário elaborar se programas relevantes para a formação dos Guardas Prisionais.</i></p> <p><i>Os programas de formação de guardas devem ser elaborados com objectivo de formar guardas prisionais nas três dimensões, segurança, reabilitação e reinserção social</i></p> <p><i>Os programas devem conter algumas matérias do ensino geral, matérias de especialização e matérias para formação militar.</i></p> <p><i>A gestão do curso deve passar para o Ministério da Justiça.</i></p>	4	66,6%
<p><i>Contractar docentes qualificados e com formação pisco pedagógico para a implementação do programa</i></p>	2	33,3%

b) Formadores

Entrevistados sobre a proposta do programa específico para a formação dos Guardas prisionais, os 6 formadores correspondentes a 100% afirmam que deve-se elaborar um programa relevante, eficiente, eficaz e exequível. Prosseguindo eles realçam o seguinte: o programa deve ser capaz de satisfazer a sociedade, ao governo e ao próprio guarda no que concerne aos aspectos do tratamento educativo dos reclusos no período de prisão e pós – reclusão, na redução das reincidências e na mudança de comportamento dos ex-reclusos quando reinseridos às suas comunidades. Reiteram ainda que o programa a ser proposto, deve conter poucas disciplinas mas que nelas estejam refletidos os aspectos sobre a segurança, reabilitação e a reinserção social dos reclusos, com vista a colmatar os problemas que o sector prisional enfrenta na formação dos guardas. Estes afirmaram ainda que este programa não pode incidir apenas na reformulação dos conteúdos, mas também, nos objectivos, nas metodologias e no tempo de formação, sem deixar de lado os gestores de base que é a formação qualificada dos Formadores, bem como a revisão dos seus salários. Os formadores afirmam que o programa curricular deve conter as três áreas que são: matérias do ensino geral, com vista a revitalizar o que foi aprendido nos níveis anteriores, matérias específicas, e matérias militares. Afirmam ainda que na fase de implementação do programa reformulado

devem estar disponíveis meios para que a implementação do mesmo seja exequível. Das respostas dadas pelos formadores, pode-se aferir que eles têm o mesmo ponto de vista com os directores, porque propõem programas de formação que estejam virados para uma formação tridimensionada. Para além da formação nas três vertentes, estes chamam atenção a questão da revisão dos objectivos da formação, aspecto muito importante, pois a definição dos objectivos é que dita o que de facto se pretende fazer. Aliado a este aspecto existe a questão referida aqui pelos formadores que é a componente disponibilidade de formadores qualificados para a implementação dos programas que se irá reformular. Este é outro aspecto importante porque por melhor que seja o programa de formação se os seus executores não estiverem qualificados para tal, será um fracasso. De referir que a disponibilidade de recursos é outro factor importante, porque não é possível implementar qualquer que seja actividade formativa sem disponibilidade de recursos humanos, materiais e financeiros. Sumarizando, eles propõem um programa relevante, eficaz, eficiente e exequível.

Tabela 10: Resultado das respostas dos formadores sobre a questão da proposta do programa específico para guardas prisionais.

Respondentes	Frequência	Porcentagem
<i>Deve ser um programa relevante, eficaz, eficiente, exequível; Deve ser capaz de resolver os problemas que afectam o sector prisional; Deve se disponibilizar recursos financeiros, materiais e humanos;</i>	6	100%

c) Guardas

As respostas obtidas pelos guardas prisionais sobre este assunto foram as seguintes: 7 guardas correspondentes a 58,3% afirmam que o programa de formação, deve ser capaz de dotá-los de conhecimentos gerais, específicos e militares com vista a exercer com sucesso as suas funções. Prosseguem dizendo é muito importante uma formação que só tem a ver com guardas prisionais e as três áreas de formação irão permitir com que o guarda tenha conhecimentos gerais, conhecimentos específicos e robustez e força com vista a garantir a segurança e vigilância nos estabelecimentos prisionais. Afirma que um programa que contenha estas três áreas seria o ideal para a formação específica dos guardas prisionais. Os guardas responderam por sua vez que o trabalho de educador prisional é tão complexo quanto

o de um guarda prisional que apenas vela pela segurança e vigilância nos estabelecimentos prisionais, assim sendo deve – se também reformular a tabela salarial dos guardas prisionais. Afirmam ainda que em seis meses não será possível ensinar estas matérias todas, deve se aumentar o tempo de formação para pelo menos 1 ano de formação.

Por sua vez, 5 guardas correspondentes a 41,6% afirmam que o programa anterior pode se manter assim como está, no que concerne a parte específica e militar, contudo pode se introduzir português para facilitar na elaboração dos relatórios, inglês e francês para facilitar a comunicação com reclusos estrangeiros, história para conhecer as diversidades culturais da população reclusa, a geografia e ética e deontologia profissional. Afirmam que para além deste aumento das disciplinas do ensino geral, é só manter o resto das disciplinas e aumentar a carga horária nas disciplinas de especialização e aumentar o tempo de formação.

Das respostas acima obtidas pelos guardas ficou claro que os guardas prisionais formados com o programa anterior, sentem uma necessidade de se reformar o programa e propor-se um programa de formação especializado para guardas prisionais. Deste modo estes propõem um programa que apresente uma formação de educador prisional, Educador Prisional segundo (Brito.L;2002), é aquele que garante a segurança, promove actividades reabilitativas e prepara o recluso para o regresso ao seu meio e prepara a sociedade acolher o ex- recluso. Estes expressam também a necessidade de reformulação das tabelas salariais, é evidente que novos desafios implicam mudanças na melhoria dos salários dos guardas.

Tabela 11: Resultado das respostas dos guardas prisionais sobre proposta do programa de formação

Respondentes	Frequência	Percentagem
<i>O programa de formação deve dotar os guardas de conhecimentos gerais, específicos e militares; Deve se fazer uma reforma também no salário do guarda prisional</i>	7	58,3%
<i>Deve – se manter os conteúdos das disciplinas específicas e militares e acrescentar se aos programas de formação disciplinas de português, Inglês, Francês, ética e deontologia</i>	5	41,6%

b) Reclusos

Quando entrevistados sobre que proposta de programa de formação para guardas prisionais, 3 reclusos correspondentes a 50% responderam que na sua opinião o programa a ser proposto deve ser capaz de formar um guarda, em conhecimentos sobre como se relacionar com os reclusos no seu dia-a-dia no estabelecimento prisional. Prosseguem dizendo que o actual guarda é visto como aquele que maltrata o recluso porque para tudo ele usa a força e a arma, e não aquele que educa por palavras de sensibilização e obras de reabilitação com vista a mudar o comportamento do recluso. Assim, afirmam eles que o programa deve conter aspectos de formação normal de guarda prisional mas também aspectos que tem a ver com direito e uma parte do programa deve conter conteúdos teológicos, com vista a formar um educador prisional fisicamente e espiritualmente. Afirmam eles que o guarda prisional deve ter uma formação espiritual para entender e encarar a situação penal de cada recluso e saber manter sigilo naquilo que são os problemas que cada recluso apresenta. Explicam ainda que o guarda prisional é a pessoa que maior tempo passa com o recluso, este deve ser capaz de o controlar e apoiar para que este não volte a cometer outros crimes. Estes afirmam que a formação específica dos guardas incluindo em matérias espirituais, pode melhorar o bom relacionamento entre o guarda e o recluso.

Os restantes 3 correspondentes a 50% responderam que deve se introduzir no programa de formação, matérias religiosas para preparar a moral dos guardas prisionais. Justificam esta afirmação dizendo que o guarda comporta se como um inimigo do recluso e não como educador, então reformulando a sua formação poderia haver mudanças também na forma de tratar os reclusos. Acrescentam dizendo que também deve se aumentar o salário dos guardas porque um guarda, porque esta componente também cria insatisfação no trabalho dos guardas. Das respostas dadas pelos reclusos, é importante perceber que eles precisam de ver reformulado o programa de formação para ver melhoradas as suas relações com os guardas prisionais. Eis a razão que os faz propor um programa que contenha aspectos religiosos e morais, com vista a formar espiritualmente os guardas prisionais. Para além desta reforma nos programas curriculares, os guardas realçaram um aspecto que tem a ver com aumento salarial dos guardas. De realçar que ao focalizar este aspecto, os reclusos percebem que o desempenho do guarda não só está ligado a formação como também a insatisfação salarial.

Tabela12: Resultado das respostas dos reclusos sobre a questão da proposta do programa de formação param Guardas prisionais.

Respondentes	Frequência	Percentagem
<i>Para além das matérias de formação específica e militar, deve se abrir uma janela para incluir matérias teológicas com vista a preparar espiritualmente os guardas prisionais.</i>	3	50%
<i>Deve se incluir matérias ligadas a moral e aumentar –se o salário dos guardas prisionais</i>	3	50%

Capítulo 7: Conclusões e recomendações

7.1 Introdução

Este capítulo resume as respostas às questões da investigação. Esta foi realizada com o objectivo de analisar o Programa de Formação da Guarda Prisional em Vigor na Escola Prática de Matalane, numa altura em que se levantam diversos problemas de desempenho dos profissionais das prisões, mesmo após a formação.

A pesquisa realizou-se na Escola Prática de Matalane, da cidade de Maputo. Tratou-se de uma investigação qualitativa/ quantitativa que permitiu, por um lado, fazer uma análise comparativa, e por outro, desenvolver com profundidade o assunto em estudo em termos compreensivo.

Partiu-se do pressuposto de que após a formação, os guardas prisionais têm dificuldades de desempenhar as suas funções com eficiência, pois apresentam muitas lacunas relacionadas com matérias sobre segurança prisional, reabilitação e reinserção social do reclusos.

7.2 Resposta às questões da investigação

As questões de investigação que orientaram esta pesquisa foram as seguintes: (i) – Qual é o desafio do sector prisional face às novas reformas na formação? (ii) Até que ponto a falta de um Programa específico de formação de guarda prisional contribui para o mau desempenho dos guardas? (iii) Que proposta de Programa de formação é necessária para formação integral dos Guardasprisionais?

A seguir, e por ordem das perguntas de pesquisa, apresentam-se as conclusões do estudo.

- **Qual é o desafio do sector prisional face às novas reformas na formação de guardas prisionais?**

Sobre esta questão os dados revelaram que o sector prisional tem como desafios na formação dos guardas prisionais, a reforma nos programas de formação. De salientar que a informação dada pelos respondentes mostra que o sector prisional deve adequar o seu programa de Formação, às suas necessidades naquilo que são as suas missões. O sector prisional tem três missões por cumprir, que são: Garantir a segurança nos estabelecimentos prisionais, a reabilitação do recluso e a reinserção social do recluso. De acordo com PEIJ, (2009-2014) o sector da justiça penal tem como desafios para área de formação: promover a formação e capacitação do pessoal nos estabelecimentos prisionais, garantir tratamento condigno aos reclusos, tendo atenção às normas universais do respeito da dignidade da pessoa humana, recrutar e formar guardas prisionais suficientes para os estabelecimentos prisionais. Sumarizando, os resultados obtidos revelam que face aos desafios colocados ao sector prisional, é necessário que se adequar os programas de formação às necessidades do sector. Conclui-se ainda que a reforma nos programas de formação devem ter como objectivo colmatar os problemas que enfermam o sector prisional actualmente.

- **Até que ponto a falta de um Programa específico de formação de guarda prisional contribui para o mau desempenho dos guardas?**

No que diz respeito a esta questão, dados indicam que a falta de um programa específico para formar guardas prisionais, contribui negativamente para o desempenho profissional dos guardas prisionais. Estes dados mostram que os guardas prisionais têm fraco domínio daquilo que são as suas missões, pois eles por questões históricas foram formados para manter a ordem pública e protecção de pessoas e bens. Sobre este aspecto histórico, Brito (2000:17) afirma que depois da independência, as Prisões, encontravam se ligadas á Inspeção Prisional adstrita á Procuradoria da República e por esta via, ficaram subordinadas ao Ministério da Justiça. Posteriormente, foi extinta a Policia Judiciaria e criada a Policia de Investigação Criminal colocada sob autoridade do Ministério do Interior.

Com esta medida legislativa e por arrastamento, os estabelecimentos de detenção, passaram também a subordinar se ao Ministério do Interior.

Esta é uma das razões que cria este paralelismo até na área de formação.

Os resultados mostram que não há dúvidas que a formação consistente e específica, é uma das condições principais para um desempenho profissional com sucessos.

Todos os recursos humanos precisam de ser qualificados para exercer com eficiência e eficácia as tarefas que lhes forem incumbidas. Toda a mudança que ocorre dentro de um sistema deve de igual modo mudar os seus recursos humanos, através de formação e qualificação dos recursos humanos.

Para reinterar esta questão da relação entre formação específica e desempenho das funções, Alves e Barata (2005) afirmam que a formação significa transferência dos conhecimentos, revitalização de competências e aplicação prática do que foi apreendido em contextos formais ou informais. Consequentemente, o formando tem uma parte significativa das suas dificuldades automaticamente ultrapassadas. Em suma, é necessário um programa especializado para formação de guardas prisionais, isto irá permitir o desempenho positivo das funções e facilitar o alcance dos objectivos propostos ao sector prisional.

▪ **Que proposta de Programa de formação é necessária para formação integral dos Guardasprisionais?**

Os dados colhidos nesta questão mostram que deve se elaborar programa de formação relevantes e que seja capaz de responder às necessidades do sector prisional e da sociedade em geral. O programa de formação deve formar o guarda nas três vertentes, segurança, reabilitação e reinserção social. O programa deve conter matérias do conhecimento geral, matérias específicas que lhe capacitem como guarda, e matérias paramilitar. Destes resultados pode se aferir que também deve se reformular os objectivos da formação, as metodologias de ensino e a duração do curso de seis meses para um ano de formação. De referir que Tayler, (1949) definiu as quatro questões básicas que qualquer programa de formação deve ter que são: Finalidades educacionais que a escola ou centro de formação pretende atingirem, os conteúdos, as metodologias e as formas de avaliação. Por sua vez, Ribeiro(1994), os objectivos preconizam aquilo que se pretende alcançar ou seja as metas que pretendem atingir. Nas respostas dadas reintera-se a questão de uma proposta curricular que contem três áreas de formação. Portanto, a formação não pode deixar o trabalhador com dúvida do que vai fazer.

De referir que a disponibilidade de recursos é outro factor importante, porque não é possível implementar qualquer que seja actividade formativa sem disponibilidade de recursos

humanos, materiais e financeiros. A reforma no programa de formação implica também a formação dos formadores que são os gestores de base de qualquer programa de formação. Salienta-se ainda que a gestão dos cursos da guarda prisional, deve passar para o Ministério de tutela, pois isto vai facilitar a supervisão dos cursos com vista a apurar a exequibilidade do programa de formação. Esta descentralização deve ocorrer desde o processo de recrutamento até ao ingresso na formação. Os dados mostram também que há toda uma necessidade de se rever a duração dos cursos de 6 meses para 1 ano de formação. Sumarizando, os resultados mostram que a proposta do programa de formação específica para Guardas prisionais, deve conter conteúdos relevantes e úteis para a sociedade e para os guardas. O programa deve conter três áreas de formação: matérias de formação geral (Comunicação e Expressão, Estatística, Introdução á Filosofia, Francês, inglês, História e Geografia); matérias de formação específica, e matérias de formação militar (ordem unida, Armamento e Tiro, Defesa pessoal e Preparação física).

7.3 Recomendações

Feitas todas as constatações inerentes as lacunas apresentadas na formação dos Guardas Prisionais, recomenda-se o seguinte:

O sector prisional devia apostar na formação do Guarda prisional que seja um Actor social, que se adequa a realidade onde irá trabalhar, para concretizar o objectivo relativo a componente reabilitativa e de reinserção social do recluso, com vista a reduzir a superlotação e a reincidência que constituem grandes problemas para as cadeias Moçambicanas.

Por outro lado é necessária uma visão Holística e integradora no processo de formação, superando a perspectiva disciplinar no sentido da promoção de uma atitude crítica fomentadora da dimensão auto reflexiva do conhecimento.

No Currículo/ Programa de formação para Guardas Prisionais, deviam ser introduzidos conteúdos inerentes aos aspectos formativos referidos acima. Todavia, é importante realçar que o programa de formação em análise não é fútil, apenas não responde as necessidades de formação para área prisional, é possível melhora-lo, acrescentando conteúdos inerentes á formação de um Guarda Prisional.

Relativamente ao processo de recrutamento e selecção, para melhor gestão de um programa de formação, e de forma a alcançar os objectivos definidos, é necessário que o Ministério da Justiça crie qualificadores para selecção e recrutamento dos seus candidatos e que seja o próprio Ministério/ Serviço Nacional das Prisões a realizar esta actividade.

Esta actividade, vai permitir que o sector prisional conheça as características dos seus aprendentes ou candidatos, estas características vão permitir a selecção das teorias da aprendizagem nas quais o programa curricular irá se basear.

Neste contexto actual, sugere se para este tipo de formação a teoria construtivista, na qual aprendizagem é entendida como um processo de construção pessoal e social do conhecimento. Nesta teoria, o saber é elaborado através de um processo interactivo de reestruturação contínua das ideias sobre a realidade e das estruturas do conhecimento.

Outro aspecto muito importante ao elaborar um programa de formação é a comunidade beneficiária. Um programa de formação deve possuir qualidade, relevância, eficácia e eficiência.

Para que este tenha as componentes acima indicadas, o programa de formação deve responder ou melhor, resolver os problemas que assolam esta mesma sociedade.

Sendo assim, a comunidade deve ser envolvida, pois esta contribui á medida em que avança na definição de normas e finalidades, a partir da clarificação dos princípios e valores necessários.

Não só, também é a comunidade que conhece as suas necessidades, esta fornece uma maior articulação das decisões e das estruturas organizativas que as sustentam, possibilitando assim uma educação mais integradora assim como incrementar as relações com o meio social e cultural envolvente.

Em relação ao corpo docente, os formadores inqueridos mostram que na sua maioria não têm formação específica na disciplina que leccionam, apenas leccionam pela experiencia que têm no sector.

É importante que no programa de formação se integre o perfil do corpo docente que irá trabalhar com as matérias previstas no programa curricular, com vista a facilitar o alcance dos objectivos definidos.

De referir que a formação psico-pedagógica deve ser uma prioridade na selecção do corpo docente para melhor conduzir o processo de ensino e aprendizagem, dado que este grupo de professores, estão dotados de conhecimentos e estratégias de como leccionar.

Isto facilita também a escolha dos métodos e meios de ensino adequados para cada tema a leccionar.

Durante o inquérito, alguns guardas que passaram por esta formação, responderam que as metodologias usadas pelos professores não eram adequadas porque estes apenas apareciam com estatuto e outras leis e liam na sala de aulas.

Como se pode prever a aprendizagem nestes moldes, não tem sido positiva. Os professores com uma formação psico-pedagógica, procuram todos métodos e meios para conduzir uma aula e estes estão capacitados para interagir as diversas estratégias e técnicas de ensino.

A selecção dos conteúdos de ensino, estes deve corresponder as necessidades do contexto actual da comunidade em geral e do serviço prisional em particular. Neste contexto actual o programa de formação para Guarda prisional, deve conter matérias que resolvam os problemas de superlotação, reincidência, maus tratos e outros que assolam o sector prisional.

De forma a colmatar estes problemas, o programa de formação deve conter conteúdo específico que vá de acordo com as necessidades actuais tanto da sociedade como do Sector Prisional.

Outro aspecto não menos importante é a questão da duração do curso, seis meses de formação é muito pouco tempo. Deve se estender o tempo de seis para 1 ano de formação. Isto irá permitir melhor compreensão das matérias e certificação do nível de técnico profissional médio aos participantes neste curso. como se sabe, o nível de formação condiciona melhorias salariais, um salário compatível, melhora também a vida dos guardas assim como também melhora o seu perfil profissional.

Para terminar, importa realçar o seguinte: Sugere-se que o Serviço Nacional das Prisões, ou melhor o sector prisional crie um sistema de formação e elaborar currículos de formação específica para todos os níveis previstos no seu sistema de formação. Feito isso, o Serviço Nacional deve construir Escolas ou instituições correspondentes, porque por mais que reformule os seus programas de formação, mas se continua a partilhar o espaço com a Escola Pratica da Policia, em muitos aspectos inerentes a formação continuará a sofrer influência, comprometendo assim o alcance dos objectivos traçados nesta formação, assim como os objectivos do sector prisional.

Dois aspectos devem ser considerados nesta formação: Reformulação dos programas de formação de modo a adequa-los a formação específica da Guarda prisional, e criação de uma escola para o sector Prisional.

Formar guardas prisionais dotados de conhecimentos científicos, pedagógicos, psicológicos, uma forte convicção moral e princípios éticos, iniciativas criadoras, bagagem cultural distinta,

elevada sensibilidade humana e o domínio de métodos e ferramentas para a modificação da conduta nos reclusos que futuramente possam ser reinseridos na sociedade, uma vez vencida a pena.

7.4 Proposta do programa de formação para Curso Básico do corpo da Guarda prisional

A formação dos profissionais de Serviço da Guarda Prisional é uma prioridade institucional, tendo em conta o seu papel na salvaguarda da segurança do país, garantindo-lhe tranquilidade e cidadania. Dentro desta prioridade, o Governo tem prestado especial interesse à preparação das forças do Serviço Prisional, pela natureza que desempenham, baseada numa concepção laboral humanista, voltada a salvar o homem que tenha delinquido, devolvendo-o à sociedade com mudanças positivas na sua conduta social.

As mudanças que estão em curso no Serviço Penitenciário exigem que o pessoal da Guarda Prisional se caracterize por elevado profissionalismo. É propósito principal formar Guarda Prisional com um significativo valor patriótico e um elevado sentido de pertença em função da tarefa que exercerão, já que lhe compete preservar a Ordem Interna do país.

Para tanto, o ponto de partida para mudança no paradigma de formação do guarda prisional impõe a necessidade de reorganizar o currículo de formação, adicionando-lhe elementos qualitativos novos, alavancados fundamentalmente nos conceitos de prevenção e educação, capazes de modificar o perfil de saída deste profissional transformando-o numa figura proactiva, dinâmica, presente e essencialmente participativa no processo de regeneração do recluso. O ponto de clivagem do actual modelo de formação do guarda prisional para o que se pretende implementar com a presente proposta curricular reside precisamente no tratamento educativo. Enquanto no actual currículo esta componente é tratada de forma trivial, em detrimento da componente repreensiva e de segurança, na abordagem desta proposta curricular o tratamento educativo na perspectiva de formação de guarda prisional ocupa papel tão ou mais importante que o repreensivo e de segurança, pois o fim último do cumprimento da pena de privação de liberdade é reabilitar o sujeito delinquente para posterior reintegração e reinserção social bem conseguidas.

É neste contexto que se insere o presente trabalho, que traz em abordagem a proposta curricular de formação do guarda prisional a ser implementada doravante, mediante devida aprovação institucional.

Do ponto de vista estrutural o currículo proposto compreende três categorias distintas de formação, nomeadamente o ensino de disciplinas de carácter geral obrigatório, o ensino de

disciplinas de especialização (a espinha dorsal do curso) e o ensino de disciplinas de instrução paramilitar, parte complementar do curso.

Para a projecção deste curso partiu-se, primeiramente, das experiências educativas dos cursos anteriores, das experiências de outros países e de um diagnóstico de necessidades formativas do Guarda Prisional, tendo em conta o princípio de hierarquização do objecto da profissão com um marcado sentido humanista.

Esta proposta curricular, baseia-se nas novas concepções de trabalho no Serviço Penitenciário, nas disposições normativas, nas experiências práticas e nas exigências actuais de superação e aperfeiçoamento do trabalho, em particular para a preparação dos Guardas Prisionais, que lhes permita cumprir ditas disposições nas actividades diárias, e desenvolver hábitos e habilidades no plano dos regulamentos normativas e seus procedimentos.

O objectivo integrador do curso é formar um funcionário para o Serviço Penitenciário, apto para fazer cumprir as disposições normativas, regulamentos e Regras Internacionais de que Moçambique é signatário no processo de execução de penas privativas de liberdade, com um enfoque educativo que lhes facilite a reinserção social dos reclusos, uma vez extinguida a pena.

Proposta de estrutura do curso

Do ponto de vista curricular, o curso está estruturado em três (3) níveis de organização:

1. Área de Ensino Geral Obrigatório: 280 horas
2. Área de Administração Penitenciária: 440 horas.
3. Instrução Militar 330 horas

A elaboração da presente estrutura teve como base primária as necessidades do sector prisional nas áreas de formação afins para o perfil de guarda prisional, o grupo alvo e seus os requisitos. A distribuição da carga horária baseiou-se na complexidade das disciplinas de formação bem como a pertinência dos conteúdos que compõem cada disciplina ou área de formação.

Proposta da Grelha curricular do Curso Básico da Guarda Prisional

Área de Formação geral(cadeiras)	Carga horária
Estatística	30
Técnicas de expressão	30
Inglês	60
Franês	60
História de Moçambique	30
Noções de Filosofia Ética e Deontologia	40
Noções de Informática	30
Total de horas	280
Área de Administração Penitenciária	
Disciplinas	
Noções Gerais do Estado e do Direito	20
Direitos Humanos	20
Noções de Direito Penal	20
Operações Penitenciárias (Control Penal y Segurança Penitenciária)	200
Reabilitação e Reinserção Social	40
Noções Gerais de Psicologia, Pedagogia e Sociologia	60
Estágio Profissional	80
Total de horas	440
Área de Formação Para-Militar	
Disciplinas	
Ordem Unida	120
Armamento e Tiro	40
Defesa Pessoal e Preparação Física	150
Noções de comunicação	20
Total de horas	330
Total geral de horas	1050

Resumo de carga horária.

Horas lectivas diárias	6
Horas lectivas semanais	30
Horas lectivas mensais	120
Horas para exames	30
Horas de reserva	150
Semanas lectivas	40
Duração do curso	1 ano

A introdução de disciplinas de ensino geral obrigatório insere-se na necessidade de dotar os graduados deste curso de um nível académico equivalente a 12ª classe em função das exigências das entidades competentes em matéria de reconhecimento dos níveis académicos, formação técnica e suas equivalências.

Serão ministradas matérias relativas a parte técnica da formação de Guardas Prisionais, cuja grelha curricular assentará essencialmente naquela que está a ser usada presentemente, com ajustamentos que se revelarem necessários, uma vez que este curso terá uma duração mais dilatada no tempo.

Objectivos gerais do curso

- Organizar o Serviço da Guarda, segurança penal e de ordem interior, garantindo o cumprimento das actividades educativas que estão ao alcance, sem dificuldade e com a disciplina que se requer.
- Garantir a ordem nas áreas de reclusão exigindo com firmeza e profissionalidade o cumprimento das actividades que deve desenvolver o recluso durante o dia.
- Reforçar a capacidade institucional do Sistema Prisional na componente dos serviços de vigilância interna dos estabelecimentos prisionais.
- Desenvolver habilidades para o trabalho educativo no decurso das suas funções, que possam garantir a reinserção social do recluso após o término da pena.

Objectivos específicos do curso

- Exigir a disciplina nas áreas de internamento com métodos que contribuam para educação dos reclusos.

- Capacitar os guardas em matérias de actividades ocupacionais e de tratamento educativo, tomando como base a ética e profissionalidade que rege o sistema penitenciário.
- Dotar os formandos de conhecimentos que possam prevenir toda tentativa de evasão, combinando a alta exigência com atenção cuidadosa a cada um e utilizando métodos educativos adequados.
- Potenciar aos formandos em matérias do ensino geral obrigatório, com enfoque no empreendedorismo com vista a elaborar projectos de pequenos negócios.
- Cumprir os planos de intervenção a graves alterações de ordem com racionalidade que cada situação exige.

Resultados esperados do curso

- Formados e integrados nos estabelecimentos prisionais 350 agentes penitenciários.
- Integrados 350 Guardas Prisionais de acordo com a disponibilidade financeira de cada estabelecimento prisional.
- Reforçada a capacidade institucional em matéria de vigilância e segurança interna dos Estabelecimentos prisionais.
- Reduzida a taxa de evasão nos estabelecimentos prisionais.
- Reforçado o número de efectivo do corpo da Guarda Prisional.
- Fornecidos Instrumentos que permitem aos graduados a exercer as suas funções nos campos do saber, saber fazer, saber ser, saber estar e saber pensar

Coordenação do curso

O curso será coordenado conjuntamente entre a Escola Prática de Matalane e o Serviço Nacional das Prisões com base no princípio de responsabilidade repartida. Para tal deve ser constituída legalmente uma comissão permanente com sede em Matalane, integrada por técnicos do Serviço Nacional das Prisões para coordenar todas actividades do curso em articulação com a estrutura de escola.

Cooperação

No âmbito da interacção com outros sistemas prisionais, na esteira da cooperação inter-estados, o Serviço Nacional das Prisões recebeu, uma missão cubana dos Serviços Prisionais,

para fins de troca de experiências nos mais diversos domínios de administração prisional, em especial na área de formação técnica.

Neste contexto, a formação irá decorrer com assistência técnica de uma equipa cubana formada por profissionais de diversas áreas de interesse do sistema prisional, interagindo com os formadores que compõem o quadro técnico do Serviço Nacional das prisões e os docentes contratados.

Perfil dos formadores

Os candidatos a formadores serão seleccionados por concurso público, privilegiando candidatos internos cumulativamente entre funcionários dos serviços prisionais com experiência de trabalho de pelo menos três (3) anos ou entre candidatos externos com formação adequada mas com nível superior na disciplina ou conjunto de disciplinas a que se candidatam.

As disciplinas da área paramilitar serão asseguradas por instrutores da Escola Prática de Polícia (Matalane), em regime contratual, ao abrigo do memorando de entendimento existente entre os Ministérios do Justiça e do Interior.

Condições de ingresso dos formandos

Os candidatos ao Curso da Guarda Prisional serão seleccionados por concurso público, com habilitações literárias da 10 classe do SNE.

Devem possuir elevadas qualidades morais, psíquicas e físicas

Os candidatos serão submetidos a testes psicológicos e provas de admissão

O processo de recrutamento de candidatos obedece a várias etapas, nomeadamente: publicação do edital, análise documental, exames de aptidão física, avaliações escritas, inspecção médica e auscultação pública.

Nível de formação

Para este nível serão elegíveis candidatos com 10^a classe do SNE¹ ou equivalente, com a duração de 12 meses, sustentado pela presente proposta curricular.

¹Sistema Nacional de Educação.

Neste nível de formação os graduados sairão com equivalente a 12ª classe, visto que o role de disciplinas a leccionar são as mesmas que são ministrados na 11ª e 12ª classe do SNE no que tange às disciplinas de ensino geral. Prevê-se que o curso inicie com 350 formandos.

Local do curso

No âmbito do memorando entre o Ministério da Justiça e do Interior na área de Formação, este curso irá decorrer temporariamente nas instalações da Escola Prática de Matalane, enquanto decorrem as obras de construção do Complexo Académico do Serviço Nacional das Prisões.

Duração do curso

O curso terá a duração de 1ano, ministrado em 3 áreas de conhecimento durante 1050 horas , sendo que a primeira área de ensino dure 1 ano, portanto do princípio ao fim do curso (anual); a segunda com duração de 3 meses sendo portanto trimestral e a terceira também trimestral (3 meses). Vide a distribuição do tempo pelas áreas que compõem o curso:

1. Área de Ensino Geral Obrigatório: 280 horas
2. Área de Administração Penitenciária: 440 horas.
3. Instrução Militar 330 horas

Sistema de valores do curso

A intencionalidade do curso assume-se mediante o trabalho educativo com um enfoque integral, a partir do sistema de valores definidos. Eles são:dignidade, patriotismo, humanismo, solidariedade, responsabilidade, cooperação, determinismo, transparência, intransigência, honradez, honestidade, justiça, comprometimento, eficácia, fidelidade e valentia.

Concepções metodológicas gerais

Para o cumprimento dos objectivos gerais é necessário privilegiar as orientações seguintes:
Implementar o método problemático na leccionação das aulas e dirigir a atenção de todas as disciplinas, para a formação dos hábitos, habilidades e valores para o trabalho específico nos Centros Penitenciários, onde se praticarão as aulas práticas e exercícios de grupo que se irão desenvolver na aula, unidades unidades o local de exercitação, realizando combinações de aulas teóricas, práticas e de grupos.

Apoiar o desenvolvimento de cada aula com diferentes meios de ensino, conferências, retroprojector, apresentações em *power point*, entre outros.

Durante o desenvolvimento do programa, orientar aos alunos, de forma sistemática, trabalhos independentes e estudo de bibliografia que lhes permita aprofundar e ampliar conhecimentos como uma das formas do processo de aprendizagem, o que deverá ser controlado adequadamente.

Em cada actividade docente deverão estar definidos os postulados teóricos, pelo que não se trata de apenas transmitir conhecimentos, mas sim alcançar as habilidades e valores em cada uma das questões impostas. Na preparação metodológica das actividades docentes dos professores deverá se ter em conta a correspondência entre os conteúdos que se impõem e as novas concepções do Serviço Penitenciário de Moçambique.

Avaliação

A avaliação deverá estar presente de forma contínua, permanente e sistemática em todos os momentos do Processo de Ensino e Aprendizagem, tendo em conta aspectos como a participação individual diária, trabalho ou estudo independente, os questionários orais e escritos, os exercícios escritos de escolha múltipla, a composição escrita, a ortografia e a ortografia, a organização do material escolar do aluno, os trabalhos de grupo e de pesquisa e o comportamento. (ver nos anexos o programa detalhado.)

Cada disciplina terá uma prova de avaliação após o término dos conteúdos programados. No final do curso se vai fazer um exame final das disciplinas que integram a área de Administração Penitenciária. A avaliação quantitativa será no intervalo de 0-20 valores.

Titulação

Após o termino do curso, os graduados serão intitulados como guardas prisionais.

Aspectos relevantes e inovadores do programa proposto

A primeira inovação que este trabalho apresenta é proposta de um programa de formação específico para formação de guardas prisionais. O outro aspecto relevante, é a introdução de cadeiras do ensino obrigatório geral nos programas de formação com vista a atribui/ conceder a equivalência de 12 classe aos graduados, contrariamente as formações anteriores, que não tinha esta componente.

Uma das inovações neste programa é o processo de recrutamento e selecção dos candidatos que se propõe passar para a gestão directa do Serviço Nacional das Prisões e obedece cinco fases.

Com vista a garantir maior transparência e eficácia no processo, os estudantes recrutados, serão submetidos primeiro a um exame de aptidão física, onde serão apurados aqueles que reúnem condições como (altura, peso, robustez e resistência).

Os apurados nesta fase, passarão para uma segunda, de realização de provas escritas, com objectivo de avaliar o nível de conhecimento que levam para o ingresso. Sendo assim, os que reunirem condições passarão para a terceira fase, a de Exames médicos (tuberculose, HIV/SIDA, diabetes, gravidez, e outras doenças inoficiosas), com vista a avaliar o estado de saúde dos candidatos, Concluídas estas três fases, os candidatos apurados serão ainda submetidos a auscultação pública na zona de residência. Esta actividade é realizada por uma equipe do Serviço Nacional das Prisões, que se desloca s zonas de origem dos candidatos com objectivo de junto com a estrutura do Bairro, de forma encontrar informação sobre o perfil do candidato em termos comportamentais, a personalidade e outros aspectos importantes para o perfil de um guarda prisional. Terminada esta fase segue-se a fase de admissão. Este aspecto é mais uma inovação no processo de formação.

Referências Bibliografia:

1. Afonso, I., (2003) *O crime de violação na legislação em Moçambique: Análise legal do disposto no actual Código Penal* (disponível em [www. Wlsa.org. mz](http://www.Wlsa.org.mz))
2. Almeida M. A. (s/d). *Origem das Prisões*. Disponível Em <http://www.google.co.mz/search?hl=pt-> acessado aos 13 de julho de 11
3. Alonso.G.L.et al, (1994). *A construção do currículo na escola* 3ª ed. Portugal. Porto editor
4. Anthony, G.(s/a). *Sociologia do crime*, 6ª ed.
5. António Virgílio B. Bastos; Margarida G. A Brandão; Ana Paula M. Pinho *Revista de Administração contemporânea* vol11 nº2 Curitiba Maio/Agosto 1997 in www.scielo.br/scielo.Php 3h 32m
6. Arthur M. J. (2003) *Linguagem e discriminação: As mulheres não são de confiança*. Porto Editora
7. Assembleia da República (1995). Resolução nº 8 Política Nacional de Educação Maputo. Moçambique;
8. Aveiro, A R. (1997). *Liderança nas Organizações – Teoria e Prática*, 1ª Edição, Universidade de Aveiro.
9. Barros, A. et al (1985). *Fundamentos de Metodologia*, 2ª Edição, Makron Books Ltda, São Paulo
10. Bazo.M. (2011) *Transformational Leadership in Mozambican Primary Schools*.Disponivel em: doc.utwente.nl/77433/1/thesis_M_Bazo.pdf, acessadp em 18 de Março e 2013
11. Bogdan, R. & Biklen, S. (2006). *Investigação qualitativa em educação*. Porto: porto editor.
12. Brito, C (1994) *Gestão Escolar Participada*. 3ª Edição, Texto Editora Lda, Lisboa
13. Brito.L. (2002). *Os condenados de Maputo*, (2ª edição). Programa PNUD de apoio ao sector da justiça
14. Brunheira, L. (s/d). *O conhecimento e as atitudes de três professores estagiários face à realização de actividades de investigação na aula de Matemática*. Disponível em <http://ia.fc.ul.pt/textos/lbrunheira/>. Acessado em 28/12/07.
15. Catani, A. et al (2004). *Gestão da Educação*. 4ª Edição, Cortez Editora, São Paulo

16. Chiavenato, I (2003). Os novos Paradigmas: como as Mudanças estão Mexendo com as Empresas. 4ª Edição, Editora Atlas S.A São Paulo.
17. Chiavenato, I (2006) Administração Geral e Pública, Editora Elsevier, Rio de Janeiro
18. Chiavenato, I. (2006). Recursos humanos: o capital humano das organizações. 8ª edição. São Paulo: Atlas.
19. Cohen, L. e Morrison, K. (2000). Research methods in education (5th ed.). New York: Routledge Falmer (pp. 105-132).
20. Coll.C. (1982). *Psicologia e Currículo: “uma aproximação psico-pedagógica á elaboração do currículo escolar”*. Ática editora, S.P.
21. Conselho de Ministros (2002), *Politica prisional e estratégias da sua implementação*. Maputo
22. Conselho de Ministros (2008), *Plano Estratégico Integrado da Justiça II 2009-2014*.Maputo
23. Cruz, J. V. Preto.(1998. *Formação Profissional em Portugal – Do Levantamento de Necessidade à Avaliação*. Lisboa: Edições Silabo. Lda
24. Daff, Richard L. (2003) Organizações: teorias e Projectos, Editora Pioneira Thompson Learning, São Paulo
25. Druker, Peter Ferdinand (2004) Na Prática 4ª Edição, Editora Elsevier, Rio de Janeiro
26. Fadin, Odília, (2003) Fundamentos de metodologia 4ª Edição Editora Saraiva São Paulo
27. Fernades, Maria Elizabete, Muller, José António (2006) Função do gestor na escola pública
28. Fernandes, José António (1995) Métodos e regras para elaboração de trabalhos Académicos e Científicos, Porto Editora Lda
29. Fonseca, P. J. Martinho. (2008). *A Importância de Formação Contínua*. Lisboa: (Techical University of Lisboa. Repository – (RCAAP)
30. Gaya, Adroaldo e tal (2008) Ciências do Movimento Humano: Introdução a Metodologia de Pesquisa, Editora Artmed, Porto Alegre
31. Gil, António Carlos (1999) Métodos e técnicas de pesquisa social 5ª Edição, Editora Atlas S.A, São Paulo
32. INDE, (2007) Plano curricular do Ensino Secundário Geral, Maputo
33. Lakatos, E. Me Marconi, M. de A. (2003). Fundamentos de metodologia científica. 5ª Edição. Paulo: Atlas.

34. LDH (2009). *Relatório sobre a situação de Justiça em Moçambique*. Maputo
35. Libâneo, José Carlos, Oliveira João Ferreira & Toschi Mirza Seabra (2005) *Educação escolar: políticas, estrutura e organização*. 2º Edição São Paulo Cortez
36. Mattar, J. (2001). *Pesquisa de Marketing*. Compacta Editora. São Paulo
37. Michel, Fullan (2000) *A Escola como organização aprendente: Buscando uma educação de qualidade*, 2ª Edição Porto Alegre, Artmed Editora
38. Mintzberg, Henry (1995) *Estrutura e dinâmica das organizações*. Lisboa, Publicações Dom Quixote.
39. Mmuya, M. (2007). *Developing and writing a research proposed: an instructional manual*. Addis-Abbeba.
40. Negrão, J. (2001). *Os centros prisionais abertos em Moçambique: programa de apoio ao sector da justiça*. Maputo: PNUD.
41. Oliveira. J.et al. (1998). *Modelos curriculares para educação*.2ª ed. Portugal Porto editora
42. Pacheco.J.A.et al, (2000). *Políticas de integração curricular*.5ª ed. Portugal. Porto editor
45. Paro, Victor Henrique (2001) *Administração escolar: introdução Crítica*, 10ª Edição, são Paulo, Cortez
46. Paro, Victor Henrique (2001) *Administração escolar: introdução Crítica*, 10ª Edição, são Paulo, Cortez
47. República de Moçambique. (2005). *Plano Quinquenal do Governo 2005- 2009*.
48. República de Moçambique. (2006). *Plano Estratégico de Educação e Cultura 2010/11*.
49. Richardson, R.Jarry. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas* 3ª ed.S.Paulo: Atlas editor
50. Richardson, Roberto Jarry. (1999) *Pesquisa Social: Métodos e técnicas*, 3ª Edição Editora Atlas S.A São Paulo
51. Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper Bros, New York.
52. Thompson, R. & Almeida, M.E. (2006). *Manual de Direitos humanos: Direitos Humanos da mulher e da criança*. Maputo: WLSA Moçambique editora.

ANEXOS

Guião de entrevista

Guardas Prisionais

(N=12)

I

Data/...../2011

Local.....

Sexo...M....F.....0.

Idade.20 a 30.....;30 a 40.....;outra.....

Cargo /Funcao.....

1.Há quanto tempo trabalha no Sector prisional?

a)0-5anos.....

b)5-10 Anos.....

c) 10 Mais.....

2.Onde foi formado/Treinado?

a) Escola Pratica de Matalane.....

b)Nhamatanda.....

c)Outras.....

3. Durante o curso, teve formacao especifica em materias de guarda prisional?

a) Sim.....(ir para 3.1)

b) Nao.....

3.1.Quais?.....

3.2.Descreva em poucas linhas como é que decorriam as aulas, com vista a conciliar a teoria e a prática?.....

4. Na sua opinião, a formação que recebeu, tem alguma ligação com o o trabalho de Guarda prisional que hoje faz?

a) Sim.....(ir para 4.1)

b) Não.....

c) Parcialmente

4.1 Porque.....

5.A metodologia usada para a transmissão facilitou a compreensão dos conteúdos?

a) Sim.....(ir para 5.1)

b) Não.....

c) Parcialmente.....

5.1 Porque?.....

6.O que acha que pode ser melhorado em termos de conteúdos na formação dos Guardas prisionais?

a) Formação específica.....

b) Separada da PRM/.....

c)Outros.....

Maputo,2011

Guião de entrevista

Formadores

III

Data/....../2011

Local.....

Sexo...M....F....

Idade.20 a 30.....;30 a 40.....;outra.....

Cargo /Funcao.....

1.Há quanto tempo lecciona neste estabelecimento de ensino?

a)0-5anos.....

b)5-10 Anos.....

c) 10 Mais.....

2.Tem formação específica na cadeira que lecciona?

a) Sim.....

b) Não.....

c) Áreas afins.....

3.Considera pertinentes os conteúdos programados para esta formação?

a)Sim.....

b)Não.....

c) Parcialmente.....

4.As metodologias usadas para a condução do processo educativo são adequadas aos conteúdos

a)Sim.....

b)Não.....(ir ao 4.1)

c) Parcialmente.....

4.O que acha que deve ser
melhorado.....

5.O material existente para conduzir o processo educativo é eficaz e suficiente?

a)Sim.....

b)Não.....

c) Parcialmente.....

5.1)O que acha que deve ser melhorado.....

Maputo, 2011

Guião de entrevista

Directores dos EPs

IV

Data/...../2011

Local.....

Sexo...M.....F....

Idade.20 a 30.....;30 a 40.....;outra.....

Cargo /Funcao.....

1.Há quanto tempo trabalha no Sector prisional?

a)0-5anos.....

b)5-10 Anos.....

c) 10 Mais.....

1.Considera que o desempenho profissional da Guarda Prisional Garante o Cumprimento com qualidade das missão do serviço prisional?

2. Sera que os conteúdos do curso da Guarda Prisional,em vigor nas Escolas constituem uma mais valia para o alcance dos objectivos preconizados? Argumente a sua resposta.

3. Na sua opinião quais são os principais problemas que o Guarda prisional tem no desempenho pleno das suas funções

4. Considera necessário introduzir mudanças na Formação profissional da Guarda prisional? Fundamente sua resposta.

Maputo, 2011

Guião de entrevista

Reclusos

(N=8)

II

Data/....../2011

Local.....

Sexo...M.....F....

Idade.18 a 25.....;26 a33;....34 a 41;outra.....

Estabelecimento Prisional.....

Tipo de crime que cometeu.....

Situacao penal

a) Condenado.....

b) Detido.....

c) Outro.....

1. Há quanto tempo está neste estabelecimento prisional?

a) 0-5anos.....

b) 5-10 Anos.....

c) 10 Mais.....

3. Fale do seu relacionamento com os agentes da guarda prisional?

a) Bom.....

b) Mau.....

c) Indiferente.....

d) Nao respondeu

4. Alguma vez foi vítima de maus tratos

a) Sim.....(ir a 4.1)

b) Não.....

4.1. De que tipo de maus sofreu?

a) Psicológica.....

b)Física.....

c) Emocional.....

5. Quais foram os motivos destes maus tratos?

a)Belo prazer.....

b)Desobediência.....

c)Provocação.....

d) Outros.....

6..Quem cometeu este acto de violência?

a) Agente da guarda prisional.....

b) Agente da acção social.....

c) Outros.....

7 Em que periodo do dia tem sido maltratado?

a) De manha.....

b) Tarde.....

c) Noite.....

Maputo,2011