



Universidade de Évora - Instituto de Investigação e Formação Avançada

Programa de Doutoramento em Ciências da Educação

Tese de Doutoramento

Necessidades de formação dos guardas penitenciários: Caso de dois estabelecimentos penitenciários da província de Maputo – Moçambique (2014-2018)

Josina da Graça Macia

Orientador(es) | Luís Sebastião

Évora 2022



Universidade de Évora - Instituto de Investigação e Formação Avançada

Programa de Doutoramento em Ciências da Educação

Tese de Doutoramento

Necessidades de formação dos guardas penitenciários: Caso de dois estabelecimentos penitenciários da província de Maputo – Moçambique (2014-2018)

Josina da Graça Macia

Orientador(es) | Luís Sebastião

Évora 2022



A tese de doutoramento foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor do Instituto de Investigação e Formação Avançada:

Presidente | Marília Cid (Universidade de Évora)

Vogais | Armando Paulo Ferreira Loureiro (Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro)
Helena Luisa Martins Quintas (Universidade do Algarve)
Luís Sebastião (Universidade de Évora) (Orientador)
Mariana Gaio Alves (Universidade de Lisboa)
Marília Cid (Universidade de Évora)

Dedicatória

Dedico o presente trabalho aos meus pais, Símion Domingos Siteo (em memória) e Elisa Maposse, e muito especialmente à minha família, (esposo e filhos) e ao meu Prince Simiony que suportou minha ausência com apenas 10 meses de vida.

Agradecimentos

Agradeço a Deus pela força, protecção e inteligência para que este trabalho fosse possível.

Agradeço ao meu supervisor Luís Miguel dos Santos Sebastião pela orientação sábia e pela paciência, empenho e dedicação na orientação deste trabalho.

Agradeço ao Governo de Moçambique (representado pelo Instituto de Bolsas de Estudo) pelo financiamento da formação.

Ao Professor Doutor Alsona Jorge Guambe pelo apoio e dedicação na construção deste trabalho.

Ao meu colega José Aleixo pelo suporte e apoio incondicional prestado na construção deste trabalho.

Ao Serviço Nacional Penitenciário pela logística e acolhimento.

A Dra. Benvinda Levy,

Ao Dr. Eduardo Sebastião Mussanhane,

Ao Dr. Jeremias Cumbe,

Aos directores dos estabelecimentos prisionais, por terem disponibilizado tempo para as entrevistas.

O meu agradecimento estende-se à minha magnífica família pelo apoio incondicional proporcionado durante o percurso académico.

Ao corpo directivo da Universidade de Évora pelo acolhimento e apoio académico.

À direcção do curso de Doutoramento em Educação pela administração sábia e apoio incondicional.

Aos meus colegas pelo companheirismo e ajuda mútua durante a formação. A todos vai o meu obrigado!

Epígrafe

*“A prisão não são as grades, e a liberdade não é a rua;
existem homens presos na rua e livres na prisão.
É uma questão de consciência.”
(Ghandi, 2001)*

Resumo

Este estudo de carácter exploratório, com abordagem qualitativa socorre-se do paradigma interpretativo e surge da necessidade de compreender a relação entre o programa de formação de Guardas Prisionais e as competências adquiridas para o exercício das suas funções e ainda a relação destes com os problemas que afectam o sistema prisional moçambicano. Deste modo, a presente pesquisa propõe-se a analisar o programa de formação de guardas prisionais em Moçambique, por forma a aferir a sua continuidade e descontinuidade e contribuir para o seu melhoramento. Para a materialização da pesquisa, o objectivo geral é elaborar, de modo fundamentado, módulos que compõem o Programa de formação de Guardas Prisionais em Moçambique. Como estratégias de recolha de dados foram conduzidas entrevistas semiestruturadas a quatro grupos de participantes, especificamente: (i) gestores do sistema prisional, seleccionados por conveniência, (ii) formadores, seleccionados aleatoriamente, (iii) guardas prisionais, escolhidos aleatoriamente, e (iv) reclusos seleccionados por conveniência. Procedeu-se também à análise documental e revisão bibliográfica. Os resultados do estudo apontam que o Programa de Formação de Guardas Prisionais está bem concebido, contudo necessita de um alinhamento nos conteúdos do módulo de Direitos Humanos e reduzir disciplinas que não são relevantes, para a formação dos Guardas prisionais. O estudo concluiu que há descontinuidade no que concerne aos conteúdos ligados ao módulo de Direitos Humanos, impondo, assim, a necessidade de reformulação dos mesmos por forma a garantir uma actuação baseada na humanização da pessoa reclusa.

Palavras-chaves: *Formação; Modelos de formação; Guardas Prisionais; Sistema prisional.*

Abstract

Training needs of prison guards: Case of two prisons in Maputo province

This exploratory study, with a qualitative approach, is based on the interpretative paradigm and arises from the need to understand the relationship between the prison guard training program and the skills acquired for the performance of their duties and also their relationship with the problems affecting the Mozambican prison system. Thus, this research aims to analyze the training program of prison guards in Mozambique, in order to measure its continuity and discontinuity and contribute to its improvement. For the materialization of the research, the General objective was defined: To elaborate, in a reasoned way, modules that make up the Training Program of Prison Guards in Mozambique. As data collection strategies, semi-structured interviews were conducted with four groups of participants, specifically (i) prison system managers, selected for convenience, (ii) trainers, randomly selected, (iii) randomly chosen prison guards, and (iv) prisoners selected for convenience. Documentary analysis and bibliographic review were also carried out. The results of the study indicate that the Prison Guards Training Program is well designed, but needs alignment in the contents of the Human Rights module and reduce disciplines that are not relevant to the formation of prison guards. The study concluded that there is discontinuity with regard to the contents related to the Human Rights module, thus imposing the need to reformulate them in order to ensure an action based on the humanization of the reclusive person

Keywords: Training; Training models; Prison Guards; prison system.

Índice de tabelas

Tabela 1: Missão do guarda penitenciário no séc. XX	17
Tabela 2: Perfil de competências do Guarda Prisional	19
Tabela 3: Esquema das etapas de recrutamento e selecção do Serviço Nacional Prisional	51
Tabela 4: Distribuição dos participantes em entrevistas por funções que desempenham	65
Tabela 5: Categoria “Desafios do sistema prisional na formação de guardas”	72
Tabela 6: Categoria “Condições para formação”	75
Tabela 7: Relação Guarda-Recluso.....	79
Tabela 8: Programa actual de formação.....	81
Tabela 9: Motivação para a profissão de guarda prisional	85
Tabela 10: Motivação para profissão de Formador	87
Tabela 1: Grelha Curricular	113
Tabela 2: Quadro resumo da grelha curricular	114
Tabela 3: Informações sobre a carga horária	114

Índice de figuras

Figura 1: Estrutura de uma prisão com aparência de uma caverna onde Sócrates esteve encarcerado até a sua morte	10
Figura 2 Mapa de Estabelecimentos Prisionais Regionais	45
Figura 3 Mapa de estabelecimentos Prisionais Provinciais (EPP).....	46
Figura 4: Bloco de sala de aulas em construção	77
Figura 5: Bloco de sala de aulas em construção	78

Índice geral

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	iv
Índice de tabela	v
Índice de figuras	vi
Introdução	1
Problema do estudo	3
Justificativa e relevância do estudo	4
Objectivos do Estudo	5
Objectivo geral	5
Objectivos específicos.....	5
Questões de investigação	5
Capítulo I	8
Formação de Guardas Prisionais: origem e evolução	8
História do sistema prisional, origem e evolução	10
O carcereiro	12
Teorias de formação Profissional.....	13
Guardas Prisionais	14
Missão da Guarda Prisional.....	16
Perfil de competências do Guarda Prisional.....	19
Perfil de competências técnicas	19
Perfil de competências humanas.....	19
Perfil de Competências conceptuais	20
Modelos de formação de Guardas Prisionais	20
Modelo Militarista/Punitivo	21
Modelo Restaurativo dos direitos humanos e da cidadania	22
Modelo de Mediação.....	23
Modelo de Formação de Guardas Prisionais em vigor em Mocambique	25

Princípios de educação de adultos.....	25
Nível motivacional do adulto no processo de aprendizagem.....	26
Metodologias de ensino usadas na aprendizagem de adultos	28
Modalidades de formação de Guardas Prisionais	29
Modalidade de formação de Guardas Prisionais em alguns países da Europa, América e África.....	31
Processo de formação de Guardas Prisionais em Inglaterra e País de Gales	31
Objectivo da formação.....	31
Requisitos:	31
Conteúdos Programáticos:.....	32
Processo de formação de Guardas Prisionais em Portugal	32
Objectivo de formação.....	32
Requisitos	32
Conteúdos Programáticos:.....	33
Processo de formação de Guardas Prisionais no Brasil	33
Objectivo da formação.....	33
Conteúdos programáticos	34
Processo de formação de Guardas Prisionais em Moçambique.....	35
Objectivos da formação	35
Requisitos	35
Conteúdos	36
Capítulo II.....	39
Problemática do Sistema Prisional Moçambicano.....	39
Sistema Prisional Moçambicano	39
O sistema prisional moçambicano antes da independência	40
O sistema prisional moçambicano após a independência	41
Serviço Nacional Penitenciário Moçambicano: natureza, competências, missão e objectivos	44
Estabelecimentos Prisionais Moçambicanos	44
Guardas Prisionais em Moçambique: Antecedentes Históricos do processo de Formação	47
Políticas de Formação de Guardas Prisionais em Moçambique: perspectivas e desafios.....	48

Processo de recrutamento e selecção	49
Etapas de recrutamento e selecção do Serviço Nacional Prisional	51
Competências dos Guardas Prisionais do Serviço Nacional Prisional (SERNAP).....	52
Tipos de competências.....	53
Atitudes e condutas profissionais necessárias ao Guarda Prisional	53
Deveres gerais dos Guardas Prisionais	54
Capítulo III.....	56
Análise do programa de formação de Guardas Prisionais em vigor em Moçambique	56
Finalidades de análise de um Programa de formação	56
Etapas e níveis de análise de programa de formação	57
Essência dos programas de Formação.....	57
Qualidade e relevância do programa de formação	57
Análise dos Conteúdos do programa de formação.....	59
Eficácia e Eficiência do programa de Formação de Guarda Prisional	59
Carga Horária	60
Desafios do sector Prisional na Formação de Guardas Prisionais	60
Continuidades e discontinuidades do programa de formação de Guardas Prisionais	61
Capítulo IV	64
Metodologia	64
Classificação da pesquisa	64
Pesquisa Bibliográfica.....	64
Amostra	65
Técnicas de recolha de dados	66
Validade e fiabilidade dos instrumentos de recolha de dados.....	67
Questões éticas	68
Em relação a permissão	68
Em relação a apresentacao.....	68
Em relação ao anonimato	68
Em relação ao consentimento	69
Divulgação dos resultados da pesquisa	69

Análise de dados.....	69
Capítulo V.....	71
Apresentação, análise e discussão de dados.....	71
Categoria “Desafios do sistema de formação do guarda prisional”	72
Categoria “Condições para formação”	75
Categoria “Relação guarda-recluso”	79
Categoria “Programa actual de formação”	81
Categoria “Motivação para a profissão de formador”	87
Conclusões	89
Novos campos de investigação	94
Sugestões	94
Referências Bibliográficas.....	96
Legislação.....	102
Anexo A – Grelha Curricular de Formação Básica de Guardas Prisionais.....	107
Anexo B – Módulos de Direitos Humanos em vigor	115
APÊNDICES	120
Apendice A – Proposta de Módulo de Direitos Humanos no ambiente prisional.....	121
Apendice B - Unidades de Registo.....	128

Introdução

Regra 1: Todos os presos devem ser tratados com respeito, devido a seu valor e dignidade inerentes ao ser humano. Nenhum preso deverá ser submetido a tortura ou tratamentos ou sanções cruéis, desumanos ou degradantes e deverá ser protegido de tais actos, não sendo estes justificáveis em qualquer circunstância. A segurança dos presos, dos servidores prisionais, dos prestadores de serviço e dos visitantes deve ser sempre assegurada.

(in Mandela's Rules, 2016)

A formação profissional é o processo que visa a aquisição de saberes teóricos e práticos, pode também servir para o refrescamento ou renovação de competências necessárias para o exercício de uma profissão visando melhorar sua aplicação prática em diversos contextos. Esta obedece a um conjunto de actividades realizadas de forma organizada e sistematizada. No processo desta formação, o formando agrega conhecimentos, habilidades, atitudes e vivências profissionais que lhe possibilitam suprir dificuldades profissionais. Partindo do princípio que um profissional se forma para actuar em uma área específica, quanto mais conhecimento ele adquire, mais valor acrescido ele ganha, o que lhe permitirá o exercício da sua função (Barata & Alves, 2005).

De referir que a formação, inserida num processo de reforma, assume um papel importante como instrumento de comunicação de saberes indispensáveis para atribuição de novas competências aos formandos.

O Programa Quinquenal do Governo de Mocambique (PQG), atribui prioridade à acção de formação de Guardas Prisionais em Moçambique, esta prioridade tem a ver com a preocupação do governo em melhorar o tratamento da população reclusa, o que acontece com a aplicação nos estabelecimentos prisionais de medidas e acções modernas e mais dinâmicas, (PQG, 2010-2014). Nesta ordem de ideias, há necessidade de aferir em que medida os programas de formação contribuem para aquisição de competências que permitem ao guarda prisional exercer com perfeição as funções que lhe são incumbidas.

Um dos grandes desafios do Sector Prisional é promover a formação dotando os servidores dos estabelecimentos prisionais de conhecimentos, por forma a assegurar as condições humanas de reclusão baseadas na observância dos direitos humanos da pessoa reclusa. Assim, o desafio do Sistema Prisional moçambicano é recrutar e formar Guardas Prisionais com base em padrões

qualitativos de competências para responder aos objectivos do Sistema Prisional. Como já dizia Macia (2012):

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 (p. 1).

Face a esta ideia percebe-se que para responder a esses desafios e exigências da profissionalização dos Guardas Prisionais, as acções de formação devem começar com um diagnóstico de necessidades de formação, seguido de um processo de planificação da mesma, que inclua a escolha do método mais eficaz e apropriado para o alcance dos objectivos pretendidos. Em seguida, deve ser feito um acompanhamento que permita verificar em que medida os objectivos da formação foram ou não alcançados. É neste âmbito que o presente estudo se propõe analisar o programa de formação dos Guardas Prisionais em Moçambique.

Espera-se que o presente estudo traga um contributo para a área de formação prisional. Em Moçambique, são ainda poucos os estudos académicos que tratam destas matérias, podendo este trabalho ser ponto de partida para outros e diversos estudos a surgirem na comunidade académica. E no âmbito geral, pretende-se que o estudo possibilite um melhor conhecimento da realidade da formação de guardas prisionais.

O presente trabalho está dividido em duas partes. Na primeira, composta por três capítulos, apresenta-se a fundamentação teórica que sustenta a investigação e na segunda parte, também composta por três capítulos, apresenta-se o estudo empírico. O trabalho inicia-se com uma nota introdutória, onde se identifica o problema do estudo e se definem os objectivos, as questões de investigação, a sua estrutura organizacional e ainda a justificação e relevância do estudo, assim como as limitações encontradas no terreno.

No primeiro capítulo, apresenta-se a definição dos conceitos ligados ao tema e roteiro histórico-evolutivo da prisão e da formação de Guardas Prisionais. No segundo capítulo faz-se a apresentação do sistema prisional moçambicano por forma a perceber o local do estudo e no terceiro capítulo, apresenta-se o programa de formação de Guardas Prisionais em vigor em Moçambique e fez-se uma análise em torno dos objectivos, conteúdos, metodologias e pertinência do programa de formação, justificando a necessidade de propor um programa de formação adequado.

No quarto capítulo, caracterizou-se o tipo de abordagem utilizada, as técnicas de recolha de dados, a amostra do estudo, o modelo conceptual e a metodologia de análise de conteúdo utilizada para tratar os dados recolhidos com as entrevistas administradas. No quinto capítulo, é feita a discussão dos resultados face aos objectivos do estudo, à fundamentação teórica e à perspectiva e posição pessoal, tendo em conta o contexto da realização do estudo e a metodologia. O trabalho termina com uma conclusão e recomendações

Problema do estudo

A Constituição de 1990 introduziu em Moçambique o Estado de Direito Democrático. Assim, o artigo 3 do capítulo 1 da Constituição da República de 2018, preconiza que “A República de Moçambique é um Estado de Direito, baseado no pluralismo de expressão, na organização política democrática, no respeito e garantia dos direitos e liberdades fundamentais do Estado moçambicano, consagrando o carácter soberano do Estado de Direito Democrático”. Como Estado Democrático, passa-se de uma justiça Retributiva para uma Justiça Restaurativa, onde a exigência humana de reclusão passa a obedecer a padrões humanitários. Nesta vertente, não ocorreram mudanças em paralelo, no processo de formação de Guardas Prisionais que são os principais executores desta reforma. Contudo, anualmente, os Relatórios apresentados pela Liga dos Direitos Humanos (LDH, 2013), sobre o sector prisional moçambicano, referem questões de baixa performance profissional, relativamente aos Guardas Prisionais afectos aos estabelecimentos prisionais, (Brito, 2002). Este facto é traduzido pela ausência de observância dos Direitos Fundamentais do Homem. Os Guardas Prisionais ainda actuam com métodos da justiça retributiva. Outros problemas reportados pelos relatórios, emitidos anualmente pelo Serviço Nacional Penitenciário (SERNAP), são a introdução de bebidas alcoólicas, drogas, facilitação para fugas, retiradas de presos entre outros, protagonizados pelos guardas prisionais, (SERNAP, 2017).

Aliado a estes aspectos, regista-se um número considerável de processos disciplinares sobre os guardas e há também registo de reincidência por parte dos condenados, o que revela a dificuldade de reinserção do ex-recluso na sociedade e na mudança de comportamento. O resultado visível destes actos é a sobrelotação das cadeias moçambicanas e grandes encargos económicos para o Estado.

O bom desempenho dos Guardas Prisionais está fortemente dependente da qualidade da sua formação. Sabe-se, porém, que o Sistema Prisional passou desde 2013 a ter autonomia na formação do seu pessoal, com a criação de uma Escola de Formação de Guardas Prisionais. A mesma dispõe

de uma equipe de coordenação e de um corpo docente, de programas de formação próprios, mas que de acordo com LDH (2016) mantém alguns aspectos de formação que se aproximam mais ao modelo de justiça retributiva do que o actual modelo restaurativo.

A questão de fundo para o presente estudo é: Quais são as continuidades e descontinuidades do Programa de Formação de Guardas Prisionais em Moçambique? Partiu-se do pressuposto já formulado por Macia (2012) “que mostra que após a formação, os Guardas Prisionais têm dificuldades no desempenho das suas funções com eficiência, dado que apresentam muitas lacunas relacionadas com matérias como segurança prisional, reabilitação e reinserção social dos reclusos, o que cria problemas ao sistema prisional” (Macia, 2012, p. 2). Houve assim necessidade de analisar o actual programa de formação dos Guardas Prisionais usado em Moçambique

Justificativa e relevância do estudo

Espera-se que a presente pesquisa seja um ponto de partida para outros estudos que venham a surgirem na comunidade académica e que sirva de suporte teórico em matérias de formação de Guardas no sector Prisional, dado que há poucos estudos académicos que versam sobre este tema em Moçambique. O que existem são opiniões, discussões e debates sobre o assunto. Por outro lado, há pertinência no estudo, pelo referido em documentos, dentre os quais os da LDH (2014, 2015 e 2016) que relatam actos ligados ao mau relacionamento entre guardas e reclusos, que culminam na violação dos Direitos Humanos do recluso dentro das prisões. Aliado a estes fenómenos relata-se a questão da sobrelotação que acarreta muitos encargos financeiros ao Estado, assim como a reincidência dos reclusos o que mostra a debilidade do processo de reabilitação e reinserção social do recluso. Por sua vez, os relatórios emitidos pelas Nações Unidas, referem que os defensores dos direitos humanos e os órgãos de comunicação divulgaram ocorrências de tortura e outros tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes, incluindo abusos físicos e detenções prolongadas nas cadeias moçambicanas, (ONU, 1955).

A análise do actual programa de formação irá permitir ao sistema penitenciário moçambicano aferir sobre a sua eficiência, desde os aspectos concernentes aos conteúdos, às competências, perfil dos formadores e as metodologias utilizadas, incluindo os modelos usados para a formação de Guardas Prisionais em Moçambique. Com essa análise poder-se-á definir de novos desafios e perspectivas a empreender na área da formação.

Os resultados da pesquisa poderão ainda contribuir para avaliar o processo de formação aferindo até que ponto a formação contribui para o melhoramento da prestação de serviço dos guardas dentro dos estabelecimentos prisionais em Moçambique. Espera-se assim, que o estudo seja um contributo para a sociedade em geral e para o sector prisional em particular e que a eficácia na formação dos Guardas Prisionais irá garantir no futuro o bom desempenho das suas funções, reduzindo assim os problemas/dilemas que enfraquecem o sistema prisional moçambicano.

Objectivos do Estudo

Objectivo geral

O presente estudo tem como objectivo geral, elaborar, de modo fundamentado, módulo(s) que resolvam as descontinuidades que compõem o Programa de formação da Guarda Prisional em Moçambique.

Objectivos específicos

- Identificar os desafios do Sistema Prisional Moçambicano na área de formação;
- Analisar o Programa actual de Formação de Guardas Prisionais em Moçambique;
- Compreender o processo de formação de Guardas Prisionais em Moçambique;
- Identificar as continuidades e descontinuidades do programa de formação de Guardas Prisionais em Moçambique;
- Propor melhorias no Programa de Formação de Guardas Prisionais em Moçambique.

Questões de investigação

As questões de investigação abaixo apresentadas norteiam a intenção de analisar o programa em vigor de formação de Guardas Prisionais em Moçambique, procurando respostas para as seguintes questões:

1. Quais são os desafios do Sistema prisional moçambicano na área de formação?
2. Como é que está concebido o programa de formação de Guardas Prisionais em Moçambique?
3. Como se desenvolve o processo de formação de Guardas Prisionais em Moçambique?

4. Quais são as continuidades e descontinuidades do programa de formação de Guardas Prisionais em Moçambique?
5. Que melhorias devem ser incrementadas no actual programa e modelo de formação de Guardas Prisionais em Moçambique?

PARTE I

REFERENCIAL TEÓRICO

Capítulo I

Formação de Guardas Prisionais: origem e evolução

No presente capítulo apresentam-se em linhas gerais a origem e evolução da formação de Guardas Prisionais. Ressalta-se que negligenciar a importância da formação para os que trabalham em espaços de privação de liberdade, quer pelos estudos científicos, quer pelas políticas públicas de educação, irá perpetuar os velhos modelos de actuação, pautados pela restrição, privação e castigos físicos.

É fundamental como refere Duarte (2017), rever o processo histórico do fenómeno da formação de Guardas Prisionais nas instituições prisionais moçambicanas, no sentido de possibilitar uma análise crítica sobre o processo, identificando no presente os avanços ou recuos dos paradigmas passados sobre os valores actuais. As principais perguntas são por exemplo: quais desses paradigmas se mantêm conservados? Quais foram extintos? Até que ponto se cultivam nas instituições prisionais modernas os valores originários dos séculos passados?

Nesse cenário específico da realidade de formação de Guardas Prisionais, destacam-se nesta pesquisa os aspectos fundamentais que marcaram a história da formação prescrita e instituída nos estabelecimentos prisionais de outras realidades de uma forma geral e para África e Moçambique, de forma específica. Para todos efeitos e em toda parte do mundo, a missão da Guarda Penitenciária, segundo Dias (1993), desenvolve-se, na generalidade, em estabelecimentos prisionais, onde se encontram pessoas privadas da liberdade, privação imposta pelo poder judicial e que decorre em espaços nos quais aqueles sujeitos, com um comportamento desviante e merecedores do repúdio da sociedade, se encontram encarcerados. Este encarceramento implica o seu afastamento temporal como forma de os recuperar. A isso Dias (1993) dá o nome de prevenção geral e especial. A especificidade dos estabelecimentos prisionais obriga à existência de uma polícia própria especializada, pois a missão dos Guardas na actualidade já não é somente encarcerar, mas sim garantir que o recluso se reabilite e regresse à sociedade regenerado. Portanto, há que ter em conta a especificidade Profissional dos Guardas Prisionais pela sua missão difícil que estes desempenham. Esta atenção deve-se reflectir na concepção dos programas e dos modelos de formação dos mesmos. Toma-se como referência por exemplo, a experiência do Brasil e de Portugal.

No Brasil, o modelo penal foi estabelecido a partir da adaptação dos sistemas penitenciários vigentes nos Estados Unidos e na Europa durante o final do século VIII até o início do século XIX, (Vasquez, 2008). Antes do século XVIII, como refere Vasquez (2008), o Direito Penal era caracterizado por penas cruéis e desumanas, não sendo a privação de liberdade uma forma de pena. Existia somente a custódia para impedir a fuga do acusado e para produzir provas mediante tortura. A partir do século XVIII a privação de liberdade integra no conjunto de punições do Direito Penal, eliminando paulatinamente os castigos físicos e tornando a privação de liberdade um modo oficial de punição. De acordo com Araújo e Leite (2013), antes desse período vigoravam as penas corpóreas aplicadas de modo proporcional aos delitos cometidos. Os suplícios corporais foram, segundo Foucault (1977), gradativamente substituídos pelas condições de coação de direitos, sobretudo os referentes à liberdade, ao controlo dos corpos e das mentes. Para todos os efeitos, um exército inteiro de técnicos veio substituir o carrasco: no séc. XIX começa-se assim a introduzir a figura de guardas, médicos, capelães, psiquiatras, psicólogos e educadores. Passa-se assim para o paradigma “pena-educação”, que introduziu a formação e educação como forma de tratamento e recuperação social das pessoas em privação de liberdade, (Araújo & Leite, 2013). Neste sentido, era necessária uma formação específica, baseada em princípios e metodologias adequadas. Para tal, era importante que o Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN) organizasse um conjunto de directrizes destinadas a orientar a melhoria da qualificação do pessoal penitenciário e da prestação dos serviços penais, (DEPEN, 2005).

No caso de Portugal, a formação dos Guardas Prisionais incidia na aquisição de competências para o cumprimento da sua missão tendo como objectivo:

Garantir a segurança e a tranquilidade da comunidade, nomeadamente, mantendo a ordem e a segurança prisional, protegendo a vida e a integridade física dos cidadãos em cumprimento da pena e das medidas privativas da liberdade, assegurando o respeito pelo cumprimento da lei e das decisões judiciais, bem como pelos direitos e liberdades fundamentais, (Valente, 2008, p.42).

No entender de Foucault (1977), a prisão deve ter como missão a transformação do indivíduo no seu modo comportamental e as penas devem adequar-se ao indivíduo de modo a que este possa obter resultados e progresso, sendo o trabalho parte da sua socialização progressiva, que não deve ser observado como um agravamento da pena, mas sim como uma suavização da mesma e ainda como uma oportunidade para praticar ou aprender um ofício de modo a poder garantir a sua subsistência e da sua família. O recluso deve ser acompanhado durante o cumprimento da pena

com medidas de assistência e controlo por parte de pessoal especializado e acompanhado, inclusive após a sua saída.

História do sistema prisional, origem e evolução

Sobre a origem das prisões, Foucault (1977), refere que existiram dois factores que fundamentaram a criação da prisão: a necessidade de controlar e de excluir os indivíduos, de modo a evitar relacionamentos perigosos, surgindo a prisão como forma de tornar os indivíduos dóceis e úteis através de um trabalho preciso sobre o seu corpo, antes que a lei a definisse como pena por excelência. Foucault (1977), realça que a sanção era usada para que o indivíduo se comportasse segundo as normas aceites pela sociedade. Um dos exemplos deste tipo de cárcere foi utilizado para o filósofo Sócrates de Atenas, que viveu entre 470 - 399 A.C, personagem mais importante na história do pensamento ocidental. “Nesta altura, não havia aplicação de privação da liberdade, no entanto existia o encarceramento, embora não com o conceito de pena, pois tinha como finalidade apenas preservar os réus até à data do seu julgamento ou execução” (Correia, 1988).

Fonte: Coreia (1988)

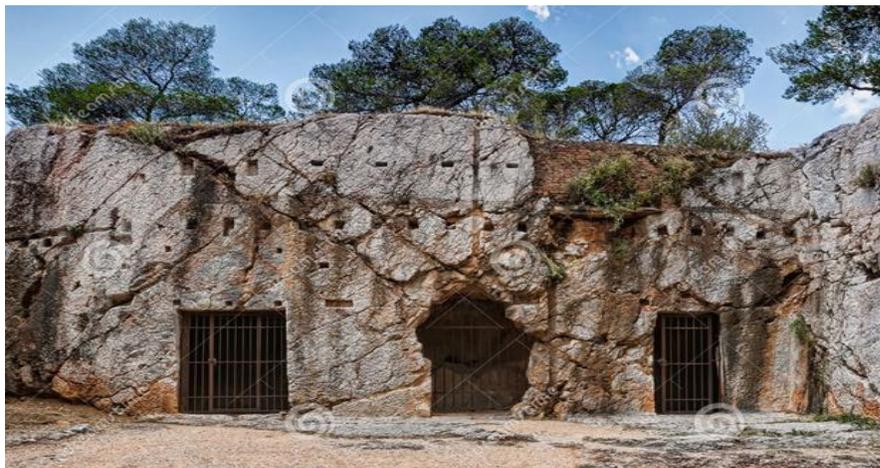


Figura 1: Estrutura de uma prisão com aparência de uma caverna onde Sócrates esteve encarcerado até a sua morte

No que concerne ao processo evolutivo e histórico, avalia-se a questão do cárcere desde a idade antiga até a contemporaneidade. Na idade antiga, o chamado cárcere, é marcado pelo chamado encarceramento, que significava uma acção de aprisionar por forma a garantir a permanência do sujeito sob domínio físico, exercendo-se a punição, (Filho & Francisco, 2002). Os locais que serviam de cárcere eram os suplícios, categorizados em calabouços, ruínas e ainda as masmorras e as torres de castelos. Segundo Filho e Francisco (2002), a descrição que se tem daqueles locais revela sempre lugares insalubres, sem iluminação e sem condições de higiene. As

masmorras são exemplos destes modelos de cárcere infectos, nos quais os presos adoeciam e podiam morrer antes mesmo do seu julgamento e eventual condenação, isso porque, as prisões, aquando do seu surgimento, se caracterizavam apenas como um acessório de um processo punitivo que se baseava no tormento físico.

Na Idade Média o cárcere era apenas considerado como local de custódia para conservar aqueles que seriam submetidos a castigos corporais e à pena de morte, garantindo dessa forma, o cumprimento das punições e para encarcerar, não havia necessidade da existência de um local específico, (Filho, 2002). Neste período, o cárcere ainda era local de custódia para aqueles que seriam submetidos a torturas. Segundo Filho (2002), as punições no período medieval eram actos que proviam espectáculos à população, com a amputação dos braços, a decapitação, a forca e a tortura na fogueira e queimaduras com ferro em brasa. Nesta altura surge o termo “penitenciária” que tem precedentes no Direito Penal Canónico e que é a fonte primária das prisões, (Filho, 2002). A prisão enquanto pena era desconhecida e o cárcere era um espaço para preservar o corpo do condenado até a aplicação do castigo. Segundo Filho (2002), no século XVIII ocorreram duas passagens significativas que influenciaram concomitantemente a História das prisões: o nascimento do iluminismo e as dificuldades económicas que afectaram a população, o que culminou em mudanças para a pena privativa de liberdade. No âmbito económico este período é marcado por transformações sobre a substituição do martírio pela privação de liberdade, relacionado com a miséria que predominava na época, onde com o aumento da pobreza, as pessoas passaram a cometer um número maior de delitos patrimoniais. Como a pena de morte e o suplício não respondiam já aos anseios da justiça e o processo de adestramento do corpo já não intimidava, surgiu assim a pena de privação de liberdade, (Foucault, 1977). Nesta época, começam a surgir pensadores que marcaram a história da humanização das penas. Destaca-se César Beccaria uma das figuras que com a sua obra “Dos delitos e das penas”, publicada em 1764, combateu severamente a violência e a opressão das penas, onde se exigia o princípio da reserva legal e garantias processuais ao acusado. Por influência das ideias dos pensadores, com destaque para Beccaria (1764), começa a preocupação em relação às penas desumanas que estavam a ser aplicadas. Foucault (1977), refere que a segunda metade do séc. XVIII foi caracterizada por vários protestos em prol da humanização das penas. Foucault (1977), reafirma ainda que se deve eliminar a confrontação física entre o soberano e o condenado, tendo sido assim que as prisões se tornaram a essência do modelo punitivo e assumem categoria de estabelecimentos de privação de liberdade.

Estas instituições segundo Filho e Francisco (2002), foram caracterizadas por possuir rigor, regulamentação e observação de regras de higiene. Assim, imprime-se uma dinâmica com capacidade de reprimir o delito e promover a reinserção social. Filho (2002), realça também que o surgimento do capitalismo deu largo impulso para o actual modelo de sistema de privação de liberdade. É neste contexto histórico que a prisão e o sistema de punição conheceu novos contornos no que concerne à concepção das penas privativas de liberdade e à criação e construção de prisões organizadas para a correcção dos condenados, (Foucault, 1977). A partir dessa nova concepção, a punição passou a constituir-se como método e como disciplina, eliminando da prisão o seu carácter de humilhação moral e física do sujeito. A lei penal passou a considerar a função de prevenção do delito e da readaptação do autor, criminoso. A prisão passa a fundamentar-se teoricamente no que é hoje: um local onde se priva o indivíduo de liberdade, retirando-o da família e de outras relações socialmente significativas, para que ele possa aprender através do isolamento, levando-o a reflectir sobre seu acto criminoso.

O carcereiro

Segundo Esteves (2005), carcereiro é alguém que mantém sob sua custódia pessoas acusadas de terem violado a lei. O carcereiro sempre foi tido como torturador e atormentador. Desempenhou o papel de chefe principal do estabelecimento prisional tendo à sua responsabilidade, a segurança e o tratamento dos presos e ainda a sua guarda e higiene. A escassez de pessoal nas cadeias foi desde sempre um problema que muitas vezes levou a que fosse comum o carcereiro delegar algumas das suas funções aos presos, (Santos, 1999). Segundo Santos (1999), neste período, a condição para se ser carcereiro era ter passado por uma formação militar, isto é, ter sido soldado e apresentar robustez física. Portanto, como se pode ver, há uma estreita ligação com o sistema de prisão vigente e a formação dos servidores prisionais. Assim, Santos (1999), refere que no século XIX, os actuais Guardas Prisionais eram designados por carcereiros. Por um lado, o recrutamento dos carcereiros era realizado no seio dos antigos soldados, uma vez que era dada extrema importância à vida militar como preparação para desempenho das funções, já que a obediência e a lealdade seriam primordiais para o cumprimento destas. Por outro lado, afirma que a profissão de carcereiro exigia grande privação da vida em sociedade, bem como isolamento. O carcereiro desempenhava o papel de chefe principal do estabelecimento prisional, acumulando diversas funções, tais como, guarda, responsável pelo tratamento dos presos, bem como pelas

questões ligadas à polícia e à segurança e ainda pela observação da manutenção da limpeza e salubridade de todo o edifício, (Santos,1999).

Por um lado, as suas funções estendiam-se desde a recepção dos reclusos, até a abertura das celas, distribuição e transferência dentro da cadeia. Por outro lado, também recebia as “carceragens” que correspondiam ao pagamento efectuado pelos presos em troca da ocupação das instalações. No que concerne à segurança, competia ao carcereiro controlar a circulação dos reclusos nos corredores, impedir que usassem armas ou outros instrumentos com os quais se pudessem ferir ou tentassem fugir, bem como garantir a segurança na saída dos mesmos. Quanto ao tratamento dos presos, o carcereiro tinha que efectuar o inventário de todos os presos e obrigá-los ao cumprimento dos horários estabelecidos no estabelecimento.

Neste período, as condições de trabalho não seriam fáceis, a remuneração era reduzida, o recrutamento era deficitário, as cadeias estavam sobrelotadas e havia falta de profissionais na área.

Teorias de formação Profissional

Com a revolução industrial no séc. XVIII, a humanidade sofre transformações significativas ao nível da ciência e da tecnologia, e no campo profissional. À medida que o mundo avança, a percepção de aprendizagem acompanha essa mudança. Assmann (2000), refere que neste ambiente de mudança, os seres humanos devem adquirir competências técnicas ligadas ao domínio dos conhecimentos especializados. Neste sentido, a formação deve possibilitar que o formando aumente as suas competências e ajuste as suas capacidades profissionais, de forma a contribuir para as expectativas da empresa. Assim, Berbaum (1993), define a formação em duas vertentes, a considerar: primeiro, a formação como resultados obtidos com uma acção e segundo, a formação como processo capaz de levar a mudanças de comportamento. Esse processo, resume-se numa aquisição activa de novos conhecimentos, num aprender a aprender.

Assim, fala-se em formação quando há lugar a uma intervenção que visa contribuir para a emergência de uma resposta comportamental nova. Por sua vez, Comissão Interministerial para o Emprego CIME (2001), na vertente de desenvolvimento humano, entende e define a Formação Profissional como um conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades, atitudes e formas de comportamento exigidos para o exercício das funções de determinada profissão em qualquer ramo de actividade. Percebe-se assim que a formação assume grande importância para o formando que adquire competências para exercer de forma capaz as suas

funções e para a organização que melhora a sua performance. Nestes moldes, a formação implica uma tripla abrangência do saber, envolvendo o conhecimento, as capacidades e as atitudes. Fabre (1994), alerta sobre a polissemia do termo formação profissional pela sua ambiguidade, evidenciando a ideia da formação profissional como um instrumento de gestão de recursos humanos que procura alcançar as metas organizacionais existentes por meio da transmissão de estratégias e de modos de actuação, com vista a melhorar o desempenho numa função. Rebelo (2014), afirma que o sistema de formação profissional deve visar o desenvolvimento de cada pessoa, facultando a aquisição de um conjunto de competências estratégicas ao longo da vida, que permitem, que os formandos tenham as competências indispensáveis para o exercício das suas actividades, no seu local de trabalho. É ainda importante evidenciar que, apesar do termo formação possuir várias formas de interpretação, não abre espaço para dúvidas, pois fica claro que ela constitui um elemento central na construção da capacidade de aprendizagem organizacional contínua. Assim, pode-se salientar que é possuidor de competências profissionais, aquele que dispõe de conhecimentos num domínio especializado das tarefas no âmbito do trabalho, destreza e atitudes necessárias para exercer uma profissão, (Rebelo, 2014).

Guardas Prisionais

A história dos guardas prisionais, está ligada à evolução do processo de execução de penas que Campos (1995) situa em seis períodos cronológicos: vingança privada, vingança divina, vingança pública, humanitária, científica e nova defesa social. “Esta evolução na visão social da finalidade da execução da pena acaba por ter influência directa sobre a evolução e definição das atribuições do guarda prisional, que deixa de ser visto como o carcereiro, mas antes como um orientador, conselheiro e reabilitador que respeita os valores e direitos dos presos” (Campos, 1995). Este não só vigia, como também tem a obrigação de reabilitar os presos, garantindo a segurança dos condenados entre outras funções, como o acompanhamento ao tribunal, hospitais, visitas familiares, entre outras.

Segundo Giddens (2008), a Revolução Francesa foi considerada o início da idade contemporânea, onde se aboliu a servidão e se proclamaram os princípios universais de liberdade, igualdade e fraternidade para aqueles que por alguma razão tenham sido condenados. Estes princípios coincidem com ideia de Rousseau (1978), ao afirmar que A liberdade é o bem mais precioso que o homem possui. Assim, a prisão começa a ser enquadrada como local ou condição

de reabilitação daquele que por algum motivo tenha sido condenado. “Passa de uma visão retributiva para uma visão restaurativa, onde se preconiza a privação da liberdade enquanto castigo e acompanhamento de uma transformação técnica dos condenados enquanto função reabilitadora” (Beccaria, 2012, pp. 131-137). A profissão de guarda prisional viria a surgir no ano de 1888, através do “Regulamento Provisório da Cadeia Geral Penitenciário” (Santos, 1999) que já continha hierarquicamente as categorias e funções dos Guardas Prisionais. É neste mesmo período que a prisão mais do que vista como instituição para punição, seria também usada para o acesso à humanidade, (Foucault, 1977). Portanto, pela sua natureza de actuação, o sistema prisional deveria encontrar formas de formação dos seus servidores para responder a padrões internacionais dos direitos da pessoa em situação de reclusão. De referir que existe uma estreita ligação entre a nova visão de humanizar as prisões e a formação de Guardas Prisionais por forma a responder às mudanças almejadas. As regras mínimas das Nações Unidas para o tratamento de presos já indicam as formas de procedimentos no tocante aos prisioneiros e as qualidades dos Guardas Prisionais. Por exemplo as regras 74 e 75, (UNODOC, 2015) definem aquilo que deve constituir o perfil dos Guardas Prisionais. As Regras mínimas das Nações Unidas para o tratamento do recluso (Regras de Nelson Mandela) assinado pela UNODOC, preconizam que a administração prisional deve promover a selecção criteriosa de funcionários de todos os níveis, uma vez que a administração adequada da unidade prisional depende da integridade, humanidade, capacidade profissional e adequação para o trabalho dos seus funcionários. Para tal, os funcionários devem ser indicados para trabalho em período integral como agentes prisionais na condição de servidor público, com estabilidade no emprego, sujeito apenas à boa conduta, eficiência e aptidão física, (UNODOC, 2015). Antes de tomarem posse, os funcionários/Guardas Prisionais deveriam receber treino nas suas tarefas gerais e específicas, treino esse que deveria reflectir as melhores práticas modernas, baseadas em dados empíricos das ciências penais. Apenas os candidatos aprovados nas provas teóricas e práticas no final da formação seriam admitidos no serviço prisional. Assim, a administração prisional teria a obrigação de capacitar de forma contínua os formandos, por meio de cursos de treinamento em serviço, com o objectivo de manter e aperfeiçoar o conhecimento e a capacidade profissional dos seus funcionários, depois de tomarem posse e durante sua carreira.

Missão da Guarda Prisional

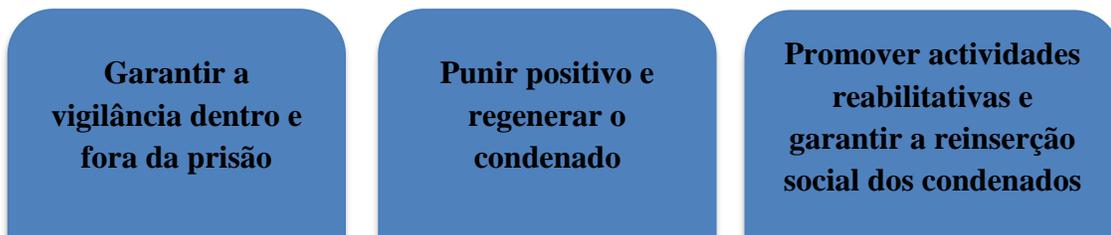
Entende-se por Sistema Prisional o conjunto de órgãos funcionais com a competência de execução de pena e medidas privativas de liberdade, garantindo a criação de condições para a reinserção social dos reclusos e contribuindo para a defesa da ordem e da paz social. (Decreto Lei 64/2013 de 16 de janeiro) Por Tratamento Prisional entende-se o “conjunto de normas jurídico-legais de que a administração prisional dispõe, com vista à melhoria das condições afectas ao próprio estabelecimento prisional e ao incremento de competências do recluso, dotando-o de uma conduta responsável e idónea, afastando-o de uma postura criminógena, de modo a conseguir-se a sua reinserção na sociedade” (Campos, 1995).

A execução da pena é efectuada dentro de uma prisão que Rocha (2008), definiu, como sendo um espaço institucionalizado e construído a fim de internar pessoas, que por alguma infracção da lei, tenham sido condenadas, decretada uma pena e uma medida privativa de liberdade, bem como a forma de protecção dessas pessoas e de evitar a sua fuga e ou evasão. Campos (1995), realça que para garantir a execução da pena de prisão isto implica uma acção trinitária, que significa: Vigiar, Punir e Reeducar. Vigiar, segundo o Dicionário Michaelis (2016), é o controlo do comportamento, actividades ou outra mudança de informação com o propósito de influenciar, gerir, orientar ou proteger pessoas. Isto pode ser feito presencialmente ou à distância através de equipamento electrónico (como circuito fechado de TV), ou interceptação de informação transmitida electronicamente (como tráfego de internet ou ligações telefónicas). Pode incluir métodos simples e de pouca tecnologia como interceptação postal. É uma actividade geralmente com a finalidade de garantir a segurança pública ou a segurança patrimonial e intramuros. Campos (1995), afirma que a vigilância efectuada pelos Guardas Prisionais, tem como propósito evitar a fuga, evasão e igualmente assegurar que todos os direitos da pessoa reclusa lhe sejam garantidos, exceptuando aqueles que lhe foram retirados face à pena aplicada. Sendo assim, é importante realçar que o agente penitenciário realiza um importante serviço público de alto risco, por salvaguardar a sociedade civil contribuindo através do tratamento penal, da vigilância e custódia da pessoa presa no sistema prisional durante a execução da pena de prisão, ou de medida de segurança, conforme determinado pelos instrumentos legais. Desta sorte, existe a necessidade de que os Agentes Penitenciários devem apresentar um perfil adequado para o exercício pleno da sua função, sendo necessário um engajamento e um compromisso para com a instituição a que pertencem, (Thomphson, 2006). Relativamente à função de punir, Rocha (2008), refere que a

punição não pode ser efectuada através de castigos corporais ou mesmo psicológicos, mas sim que o guarda deve trabalhar o coração do recluso para que este faça uma reflexão sobre os seus actos, modificando sua forma de pensar criminalmente, corrigindo assim a sua conduta e vontade de praticar actos criminais. Face a esta visão o Guarda Prisional deve, efectuar repreensões correctivas por forma a tornar a pessoa condenada num cidadão útil para a sociedade. Quanto à função de reeducar, esta é porventura a mais importante acção, sendo efectuada através da ocupação, formação e acompanhamento do recluso pelos técnicos dos serviços prisionais e reinserção social, cujo objectivo é reeducar o recluso para o direito e permitir que este seja incluído e aceite pela sociedade que o condenou, (Campos, 1995).

Gonçalves (2002), considera que a partir do séc. XX o Sistema Prisional passa a observar e a reconhecer que o isolamento dos indivíduos não é suficiente para efectuar a verdadeira prevenção da criminalidade, procurando reeducá-los de forma a terem um modo de vida em liberdade que não seja o da criminalidade. Assim, a instituição prisional passa a ter programas recreativos e a combater a ociosidade. No entender de Foucault (1977), a prisão deve ter como missão a transformação do indivíduo no seu modo comportamental sendo esta responsabilidade do Guarda Prisional. Refere ainda que as penas devem adequar-se ao indivíduo de modo a obter resultados e progressos, onde o trabalho desempenha uma função importante para sua reabilitação, (Foucault, 1977). Neste caso, o trabalho não deve ser observado como um agravamento da pena, mas sim como atenuante e ainda como uma oportunidade para aprender um ofício visando uma reintegração efectiva após o cumprimento da pena. Como se pode concluir, paralelamente à complexidade e evolução do sistema prisional, a profissão de guarda prisional também se foi tornando mais complexa, havendo desta forma a necessidade de aumentar os efectivos e conferir-lhes diferentes estatutos face às exigências do meio e enquadramento profissional. De forma específica, Valente (2008), resume a missão do guarda afirmando que como força de segurança o Guarda Prisional, tem por missão garantir a segurança e a tranquilidade da comunidade, nomeadamente, mantendo a ordem e a segurança prisional, protegendo a vida e a integridade física dos cidadãos em cumprimento da pena e das medidas privativas da liberdade, assegurando o respeito pelo cumprimento da lei e das decisões judiciais, bem como pelos direitos e liberdades fundamentais. A figura seguinte apresenta as missões dos Guardas Penitenciários no século XX.

Tabela 1: Missão do guarda penitenciário no séc. XX



Fonte: Valente (2008)

Assim, face ao aumento da criminalidade, da população reclusa e do tipo de crime que se pratica na actualidade é exigido ao guarda prisional uma maior formação, flexibilidade e adaptabilidade às situações que surgem no dia-a-dia perante esta realidade, torna-se relevante estudar o trabalho do guarda prisional e perceber a sua importância na execução da pena de prisão, entendendo a sua actividade profissional, como um grupo com características inovadoras e de grande interesse.

O papel do Guarda Prisional é deveras importante quando estabelecido o confronto entre o profissional prisional e o recluso existente nos estabelecimentos prisionais, com o aumento da sua perigosidade, com molduras penais elevadas, sobrelotação, entre outros factores. O mesmo autor refere que é necessário que o guarda prisional acompanhe a evolução dessas mudanças por forma a adoptar uma reacção adequada à conjuntura actual da sua missão. A profissão de guarda prisional, desenvolve-se em ambientes por vezes funestos, onde ele deve manter a ordem, segurança e reabilitação social de pessoas reclusas, (Coelho, 2008). Perante todos estes desafios, fica claro que a oportunidade de beneficiar de formação profissional, principalmente no início da carreira, para que este possa responder com mais facilidade em situações de maior ansiedade e ter um conhecimento sólido e um conjunto de estratégias para suportar o exercício das suas funções, cumprindo assim a sua missão. Assim, a missão específica do Guarda Prisional, é de manter a ordem, disciplina, custódia e vigilância no interior das unidades prisionais, assim como no âmbito externo das mesmas, a escolta armada para audiências judiciais, transferência de presos entre outras. Desempenham também tarefas como apreensão de ilícitos, revistas pessoais a condenados e detidos, bem como aos visitantes, revista aos veículos que entram nas unidades prisionais, controle de motins, manifestações e ronda externa na área do perímetro de segurança em redor da unidade prisional. Garantem de igual modo, a segurança no trabalho de ressocialização dos presos promovida pelos psicólogos, pedagogos e assistentes sociais.

Perfil de competências do Guarda Prisional

Segundo Torrão (2010), à medida que o sistema prisional foi evoluindo e se foi complexificando, a profissão de guarda prisional também foi-se tornando mais complexa, havendo desta forma a necessidade de aumentar os efectivos e modificar o seu perfil de competências. O aspecto que se considera importante neste ponto é abordar a discussão e definição acerca das competências necessárias para o exercício das funções de guarda prisional. Katz (1974), define as competências em três vertentes: perfil de competências técnicas, humanas e conceptuais, como se pode verificar na tabela 2.

Tabela 2: Perfil de competências do Guarda Prisional

Técnicas: ligadas ao domínio de conhecimentos especializados, capacidades analíticas dentro da especialidade, facilidades no uso de ferramentas técnicas.
Humanas: orientada para o trabalho com pessoas, aquisição de regras de comportamento perante seus colaboradores.
Conceptuais: permitem pensar e conceituar situações abstractas e ainda capacidade de organização no seu todo.

Fonte: Katz (1974)

A seguir, são arroladas as características de cada perfil apresentado na tabela 2.

Perfil de competências técnicas

O perfil de competências técnicas envolve a necessidade do domínio de conhecimentos especializados, o que implica adquirir competências no uso de ferramentas e técnicas específicas para o exercício das suas funções, (Katz, 1974).

Perfil de competências humanas

Katz (1974), afirma que a competência humana é a capacidade que o guarda prisional tem para trabalhar e comunicar com pessoas condenadas, respeitando os seus direitos. Esta é uma competência fundamental do guarda prisional pois permite o bom relacionamento com os outros no exercício das suas funções, quer individualmente quer colectivamente. Esta competência atribui

ao guarda prisional a possibilidade de comunicar, motivar, entusiasmar e reabilitar, entre outras. As competências humanas são a chave para melhorar a performance do Guarda Penitenciário.

Perfil de Competências conceptuais

Katz (1974), refere que este perfil de competências atribui ao guarda prisional a capacidade de pensar e conceituar situações abstractas e através delas desenvolver com sucesso as suas funções. Outro autor que aborda a questão de competências conceptuais é Golberg (1974) que considera “competência como processo de determinação do grau de racionalidade, no desempenho de uma profissão, ou seja, capacidade de mobilizar saberes por forma a dominar situações concretas do trabalho e transpor experiencias adquiridas” (Golberg, 1974 P. 21)

Por sua vez, Mello (1982) afirma que competências conceptuais expressam o domínio de técnicas e conteúdos atinentes ao seu campo profissional de actuação. Apesar dos três autores abordarem esta questão de maneira diferente, existe uma ideia comum que expressa competência como sendo habilidade ou capacidade para exercer uma profissão.

É necessário compreender que qualquer pessoa deve possuir os três perfis acima descritos como condição para alcançar o sucesso no seu trabalho, realçando que cada uma dessas competências é comum ao exercício profissional de qualquer profissão, incluindo a de guarda prisional. Assim, pode concluir-se que o guarda prisional, não só deve adquirir competências específicas para realizar a sua missão, mas também se deve manter sempre actualizado sobre as mudanças que ocorrem dentro do próprio sistema prisional.

Modelos de formação de Guardas Prisionais

No que diz respeito aos modelos de formação de Guardas Prisionais, Barata e Alves (2005), citados em Macia (2012, p. 11), fazem referência aos dois principais modelos, nomeadamente:

- 1) Modelo de formação individual e
- 2) Modelo de eficácia crescente.

Em ambos os modelos, potencia os individuos em autoconsciência, engajamento e habilidades para o bom desempenho profissional.

Contudo, Filho (2004) e Sá (1996), identificaram três modelos de actuação usados especificamente na formação de Guardas Prisionais:

- 1) Modelo Militarista/punitivo, usado no contexto de justiça retributiva por carcereiros;

2) Modelo Restaurativo/dos direitos humanos e da cidadania, este mais virado para a justiça restaurativa, onde o guarda não se limita apenas em vigiar e punir, mas também desenvolve acções de reabilitação para regenerar o recluso; e

3) Modelo de Mediação, que estabelece uma ligação entre os primeiros dois referidos acima, porque há necessidade de formar os guardas conciliando o modelo retributivo e o modelo restaurativo.

Apesar de existirem vários modelos de formação profissional, neste estudo abordam-se apenas os três últimos modelos referidos, dado serem específicos da formação de Guardas Prisionais.

Modelo Militarista/Punitivo

Este modelo prioriza a hierarquia e a disciplina e tem como foco formar o guarda prisional para obedecer a ordens, (Filho, 2004). O modelo Militarista/Punitivo vigora mais em contextos de justiça retributiva. O objectivo de formação preconiza que o guarda prisional deve estar preparado para solucionar problemas e tomar decisões usando a coerção (Caruso, 2004). Este modelo está relacionado com o facto de, na formação de polícia/Guardas Prisionais se utilizarem metodologias herdadas do exército, cujo foco estava na luta contra um inimigo. Filho (2004), realça ainda que neste modelo o formando não questiona aquilo que é transmitido pelo instrutor, dado que este é hierarquicamente seu superior, sendo por isso visto como detentor de todo o conhecimento e verdade, cabendo ao formando repetir e obedecer. Assim, há pouco incentivo para uma leitura individual do formando o que limita o seu pensamento crítico. A formação neste modelo fundamenta-se em ideias de disciplina e cumprimento de ordens, (Caruso, 2004). Essas ideias, não funcionam como parâmetros de acção que deveriam ser internalizados pelos indivíduos, mas sim como valores representativos de uma concepção autoritária do uso da força, como a única e mais eficiente forma de resolução de conflitos. Este modelo não tem Professores, mas sim Instrutores. O que a instituição considera positivamente como treino é na realidade, uma série de repetições de comportamentos em que se valoriza fortemente o conhecimento prático, construído a partir da experiência. Neste caso, como refere Filho (2004) confunde-se a experiência com a aquisição de conhecimentos, levando a uma grave desvalorização do ensino.

Como se pode aferir, este modelo de formação pela sua natureza não obedece os pressupostos de dialogicidade e acção comunicativa levantados por Franzi et al (2009) para

educação de adultos. Este modelo apesar de estar destinado a aprendizagem de adultos, tem tendências ao modelo pedagógico e não andragógico. Ora, segundo Caruso (2004) e Filho (2004) este modelo preconiza o uso de coerção, no processo de ensino e aprendizagem, onde o formando não questiona o que é transmitido pelo instrutor, vigora a hierarquia no processo de ensino e aprendizagem e o professor é detentor de conhecimento.

No modelo andragógico, a aprendizagem adquire uma característica centrada na independência e na autogestão da aprendizagem, a aprendizagem é feita no processo dialógico e interativo (De Aquino & Rodrigues 2011, p. 287). Portanto, na formação de guardas prisionais está patente o modelo pedagógico e não andragógico, e baseia-se no modelo de atuação militarista.

Modelo Restaurativo dos direitos humanos e da cidadania

Contrariamente ao primeiro, este modelo de formação policial ou de Guardas Prisionais, está focado na defesa e protecção da sociedade. Usa-se em contextos com sistema democrático e está direccionado para a justiça restaurativa. Como refere Filho (2004), neste modelo predomina a componente de cidadania e dos direitos humanos que são as referências éticas, normativo-legais e práticas, da formação que irá permitir a construção de novos paradigmas culturais e estruturais. Neste modelo, a capacitação dos profissionais de segurança deve ser contínua e regular. A abordagem pedagógica segundo Filho (2004), deve possibilitar a construção democrática dos saberes, de modo a que o processo formativo tome em consideração as representações e vivências dos actores. Segundo Caruso (2004), as políticas pedagógicas deste modelo, devem fundamentar-se num diagnóstico sobre as carências e necessidades das instituições. Isto implica fazer uma análise de necessidades formativas o que permitirá delinear estratégias eficientes para a formação. As acções formativas devem combinar métodos e conteúdos que interessam o formando e que respeitem ao mesmo tempo a universalidade da cidadania e o reconhecimento da sua diversidade. O papel do professor é nesse novo contexto, desenvolver competências, tomando como ponto de partida a promoção do saber-fazer, (Valente, 2001).

No modelo Restaurativo pelos autores Filho (2004), Caruso (2004) e Valente (2001), apresenta sinais dos pressupostos de dialogicidade observados no processo de aprendizagem de adultos. Como refere Filho (2004) a aprendizagem possibilita a construção democrática dos saberes, tomando assim em consideração as representações e vivências dos actores. Esta passagem revela a observância dos pressupostos andragógicos onde a dialogicidade é fundamental para aprendizagem. Freire (2005), citado em Franzi, Braga, Chérifem, Mello e Pereira (2009) entende

que o diálogo é uma opção e requer uma disposição dos intervenientes onde conjuntamente, podem denunciar e anunciar o mundo. Dessa forma, a “dialogicidade não pode ser entendida como um instrumento, mas como uma “exigência da natureza humana”, uma exigência epistemológica (Freire, 2005 citado em Franzi, *et al.* 2009, p.168),

À luz de Freire (2005), citado em Franzi *et al.* (2009), cada pessoa tem uma experiência, educa e se educa a partir dela, sendo que os conhecimentos se dão a partir do corpo que temos e com o qual nos colocamos no mundo. “Dessa forma, cada um ensina a partir do que sabe” (p. 173).

Modelo de Mediação

Nader (1990), antropóloga, entende que “a busca por justiça não é possível sem que haja a explicitação de conflitos. A mediação é usualmente entendida como uma situação em que há posições opostas e um terceiro, que actua como intermediário”. Refere ainda a autora (1990) que a formação neste modelo se fundamenta em ideias de disciplina e cumprimento de ordens.

Essas ideias, segundo Nader (1990), não funcionam como parâmetros de acção que deveriam ser internalizados pelos indivíduos, mas sim como valores representativos de uma concepção autoritária do uso da força como a única e mais eficiente forma de resolução de conflitos. Como refere Nader (1990), é necessário que seja decidido previamente os objectivos da formação:

Será que se precisa de um polícia/ guarda preparado unicamente para o confronto, como acontece no modelo militarista? Ou este deve ser preparado para preservar a segurança do Estado? Ou ainda formar um guarda focado na defesa do cidadão, mas que saiba usar a força dentro dos limites legais e que utilize a mediação de conflitos para tratar dos problemas do quotidiano (Nader 1990, p. 18).

Para se considerar os aspectos levantados acima, implementando o modelo de mediação como alude Nader (1990), é necessário compreender que prevenção não é o oposto de repressão, mas antes que são acções complementares e que os polícias/ Guardas Prisionais e a sociedade têm de partilhar as suas responsabilidades. É necessário que haja reconhecimento do princípio da autoridade como um recurso essencial para o trabalho de mediação. Diante deste cenário, Nader (1990), refere ainda que a educação humanista, que fundamenta as disciplinas de ciências sociais e mais especificamente de direitos humanos, relações interpessoais e colectivas, passa a ocupar um lugar central no sistema de educação prisional proposto, principalmente após o debate suscitado com a apresentação no ano 2000, do documento do Ministério da Justiça Moçambicano “Bases Curriculares para a Formação dos Profissionais da Área de Segurança do Cidadão”, (Nader 1990, p. 19).

Sendo este modelo, a fusão dos dois modelos acima referidos, considera-se fundamental para a formação de um Guarda Prisional capaz de obter a robustez física para garantir a segurança e conhecimentos na área de Direitos Humanos para tratamento condigno do recluso, sendo assim, a componente Direitos humanos, expressa segundo Nader (1990), uma educação humanista onde as questões de dialogicidade e da acção comunicativa, estão expressas.

A dialogicidade promove a comunicação e garante uma formação harmoniosa e humanizada, (Soares *et al.*, 2013, p. 10). Por sua vez, Habermas (1987), citado em Franz *et al.* (2009), prioriza em sua teoria a relação interpessoal, na perspectiva de uma linguagem que busca comunicar, “sendo necessário apresentar uma emissão com pretensões de verdade e apontar suas razões, o que é distinto da linguagem perlocutória, em que se busca causar um efeito sobre o ouvinte”, (Franz *et al.*, 2009, p.166).

A essência desta teoria, como alude Rouanet e Valério (2005), é o estabelecimento de uma racionalidade comunicativa, onde os intervenientes do processo se moralizam e constroem argumentos que facilitam o diálogo. “O diálogo desempenha um papel importante a medida em que o candidato adulto, trás consigo uma bagagem de conhecimentos, que se foram consolidando ao longo do tempo e da sua vivência”, (Soares & Pedroso, 2013, p. 3). Portanto a nova proposta de programa de formação sendo destinada para adultos, deve estar assente na teoria de dialogicidade e na teoria de acção comunicativa por se destinar aos adultos que, trazem consigo crenças, saberes e valores já construídos. É com reconhecimento desses valores e das suas experiências que eles irão desenvolver as suas aprendizagens.

Na acção comunicativa, a aprendizagem ocorre num ambiente deliberativo, de busca de consenso onde a aprendizagem favoreça de forma igualitária para todos.

No processo de aprendizagem de adultos, o ato de comunicar permite uma interação entre o formador, o formando e as regras estabelecidas. Segundo Rouanet e Valério (2005), a ideia de Habermas, “é de que a sociedade, num discurso pacífico deve criar sua linguagem de aprendizagem onde os atores do processo educativo se socializassem através de uma comunicação interactiva, sem autoridade de uma das partes.” (Rouanet & Valério, 2005, p. 11).

As teorias acima expostas, preconizam o diálogo na condução do processo de ensino e aprendizagem para adultos, objecto de estudo desta pesquisa, especificamente a proposta de programa de formação de guardas prisionais, cuja idade mínima para o ingresso é 18 anos. (Decreto Lei 64/2013 de 06 de janeiro).

Modelo de Formação de Guardas Prisionais em vigor em Mocambique

O programa de formação de Guardas prisionais em mocambique ilustra disciplinas militares, gerais e de administração penitenciária onde contempla a questão dos direitos humanos. (Decreto Lei nº 64/2013 de 6 de janeiro). De referir que essas disciplinas visam dotar o guarda de conhecimentos para garantir a segurança, reabilitação e reinserção social do condenado. Portanto percebe-se que pelo perfil de saída, a forma de actuação destes guardas tem a sua base na fusão de dois modelos de actuação militarista e o de direitos humanos que Nader (1990) chamou-o de Mediação. No entender desta autora, a mediação é usualmente entendida como uma situação em que há posições opostas e um terceiro que atua como intermediário e este é o foco da formação para a humanização das prisões (Nader, 1990). No trabalho delicado do servidor penitenciário, há que conciliar o garante da segurança baseada na observância dos Direitos Humanos, pese embora, ainda não consolidada a questão das formas de actuação baseada neste modelo pelos Guardas prisionais conforme alude o (LDH, 2016). No que concerne ao modelo de aprendizagem, as metodologias mostram que o modelo usado é o modelo pedagógico, apesar deste programa estar destinado para adultos.

Princípios de educação de adultos

Lopes (2018), considera que para aprendizagem dos adultos, é necessário ter conhecimento dos princípios orientadores desta modalidade de Ensino. Nesta ordem de ideias, Lopes (2018), propõe seis princípios de aprendizagem, a saber: Necessidade de aprender, conceito que o aprendiz tem de si, papel das práticas e vivências do aprendiz, disposição para aprendizagem, satisfação pessoal e orientação para aprender.

Necessidade de aprender: este princípio mostra segundo Lopes (2018), que o adulto aprende aquilo que lhe serve para resolver suas necessidades na vida real. “Quando o conteúdo parece ser útil em seu dia a dia e tem a finalidade de ajudar o adulto a enfrentar os desafios cotidianos”, (Lopes, 2018, p. 7).

Conceito de si: Este princípio trata sobre autonomia do aprendiz no processo de aprendizagem. “os adultos são responsáveis pelas suas vidas e decisões, precisam ser encarados e tratados como indivíduos capazes de fazer suas escolhas” (Lopes, 2018, p. 7).

Princípio sobre práticas e vivências do aprendiz: é importante realçar que as experiências que o adulto traz, constituem o alicerce da sua aprendizagem e devem ser tomadas em consideração.

“As experiências prévias do aprendiz fornecem riqueza de recurso para aprendizagem” (De Aquino & Rodrigues, 2011, p. 290).

Disposição para aprendizagem: o adulto, aprende com facilidade aquilo que considera útil no seu dia-a-dia. Assim, Lopes (2018), afirma que os adultos mostram-se prontos a aprender quando o conteúdo a ser aprendido, resolve suas necessidades de executar uma tarefa.

Satisfação pessoal: quando o conteúdo a ser administrado ao aprendiz provoca mudanças nas suas competências e disposições para vida, o aprendente mostra-se motivado para aprender.

Orientação para aprender: “os adultos aprendem melhor quando a aprendizagem é orientada para os fatos, aplicabilidade e resultados, quando ajuda a resolver seus problemas” (Lopes, 2018, p. 7).

Os princípios acima arrolados, serão importantes na elaboração do novo programa de formação, destinado aos guardas prisionais por serem adultos tendo em conta o modelo andragógico no qual se baseia a sua aprendizagem.

Nível motivacional do adulto no processo de aprendizagem

No processo de educação de adultos, a tarefa é conjunta, tanto para professor quanto para o aluno ambos são responsáveis pelo processo de transmissão e assimilação de conhecimentos. “O professor deve aprender que os adultos preferem que ele lhes ajude a compreender a importância prática do assunto a ser estudado, preferem experimentar a sensação de que cada conhecimento fará diferença em suas vidas, mudará efectivamente suas vidas” (Carvalho, Carvalho, Barreto & Alves 2010, p. 78). Dos autores que trataram sobre a motivação na aprendizagem destacam-se Maslow, Herzberg, Rotter e Rogers. Foi na base das ideias destes que Dias (2002), identificou alguns factores que impulsionam a aprendizagem dos adultos no modelo andragógico. Os factores levantados foram: relevância dos conteúdos, utilidade do aprendizado, satisfação profissional das necessidades do aprendiz e expectativa individual. No que concerne ao primeiro factor, Rogers (1983) citado em Dias (2002) refere que “as pessoas têm um potencial natural para aprendizado, portanto, a aprendizagem ocorre quando o conteúdo a ser aprendido é relevante para o indivíduo” (p. 132). Percebe-se com isso que na formação do adulto, os conteúdos devem ser apresentados ao aprendente, para que este decida sobre se são relevantes ou não para o alcance dos seus objectivos. Por sua vez, Dias (2002), indica como segundo factor o da utilidade da aprendizagem, como um mecanismo social importante, onde a aprendizagem deve ser realizada de maneiras a incorporar novas experiências para assegurar o processo de mudanças” (p. 133). Entende-se com essa ideia que o conhecimento aprendido deve ser útil na vida do aprendente adulto. Herzberg (1959) citado

em Dias (2002) sobre o factor satisfação das necessidades profissionais, diz que “os programas de formação nos quais os aprendentes percebem que os conteúdos atendem as suas necessidades de realização das suas tarefas tem mais aceitação do que o que não faz” (p. 132). Entende-se assim que os conteúdos de formação em andragogia, devem dotar o aprendente de conhecimentos para realizar suas tarefas profissionais. Por fim, Rogers (1983) citado em Dias (2002) fala do factor expectativa do aprendiz, onde alude que “a aprendizagem o envolvimento e acções de iniciativa do aprendiz e deve lhe proporcionar mudanças de comportamento” (p. 133). esses factores irão auxiliar a questão motivacional na aprendizagem dos Guardas Prisionais na proposta do programa de formação.

Fonte: Macia (2021) adaptado em Carvalho *et al.*, (2012)



Gráfico 1: Resumo dos factores motivacionais da aprendizagem dos adultos

Metodologias de ensino usadas na aprendizagem de adultos

O processo de aprendizagem em adultos desenvolve-se seguindo uma ordem; sensibilização (motivação), pesquisa (estudo), discussão (esclarecimento), experimentação (prática), conclusão (convergência) e compartilhamento (sedimentação). (De Aquino & Rodrigues, 2011, p. 286). Assim, a educação de adultos está ligado ao modelo andragógico que foi definido por Knowles (1980), citado em De Aquino e Rodrigues (2011) como “Arte e Ciência de ajudar o adulto a aprender” (p. 286). Para o efeito, a metodologia de ensino deve preconizar a actividade do aluno. Como refere De Aquino e Rodrigues (2011) “A metodologia é voltada para a participação ativa dos alunos com uma organização curricular flexível, visando atender às especificidades de cada adulto” (p. 286). Para se efectivar essa actividade do aluno adulto, deve-se ter o domínio das características individuais de cada aluno. Para Pesente (2015), “o modelo andragógico enfatiza abordagens modernas em que o educando é activo na dinâmica da acção educacional” (p. 16).

O professor é considerado um facilitador e, como tal, sua relação com os alunos é horizontal, tendo como principal característica o diálogo, o respeito, a colaboração, a confiança, o conforto, a

informalidade, garantindo, assim, que o aluno se sinta seguro e confiante, propiciando um clima propício para a aprendizagem. (De Aquino & Rodrigues, 2011, p. 286).

Nestes moldes será importante preconizar o dialogo dado que o formador facilita e o formando aprende num processo de partilha de conhecimento adquirido nas experiencias de ambos.

Nesse processo, torna-se difícil distinguir quem aprende mais, se o professor ou o aluno, pois o aprendizado andragógico é caminho de duas vias e não um caminho de mão única, busca promover o aprendizado por meio da experiência, fazendo com que a vivência estimule e transforme o conteúdo, impulsionando a assimilação. (De Aquino & Rodrigues, 2011, p. 286).

Pelo exposto acima pode se perceber que ao se elaborar o programa de formação de guardas prisionais é necessário prever as metodologias que serão usadas por forma a tornar a aprendizagem interessante, valida e útil para o formando, dada a sua natureza de adulto.

Modalidades de formação de Guardas Prisionais

Geralmente quando uma empresa/instituição efectua o recrutamento para o preenchimento do seu quadro de pessoal ou efectua a promoção dos seus funcionários, é necessária formação para que se possa adaptar à profissão ou função. Como refere Cruz (1998), a formação profissional compreende duas modalidades principais: a formação inicial e a formação contínua como descrito na figura 5.

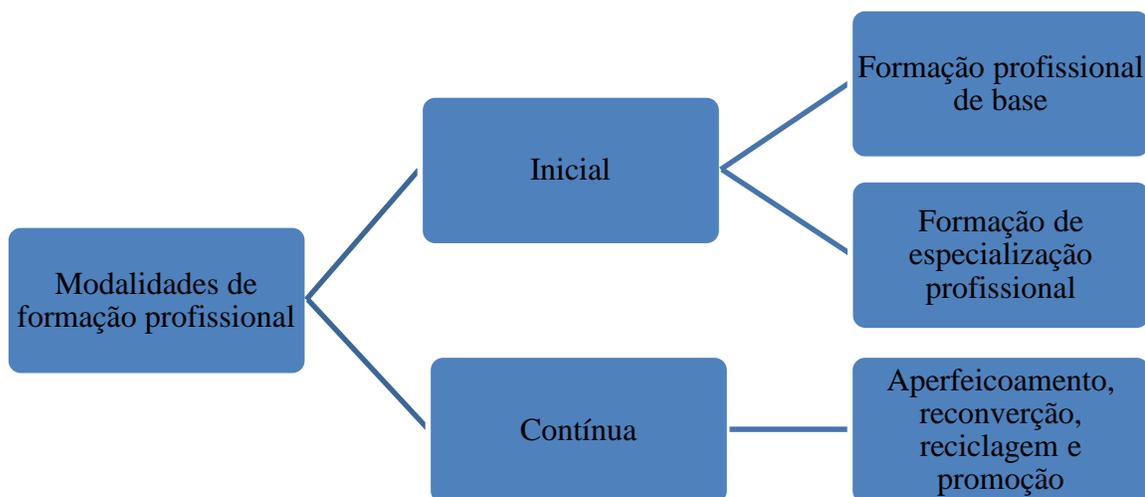


Gráfico 2: Modalidade de formação profissional

Para Cruz (1998), a formação profissional inicial é aquele cujo objectivo principal é aquisição das competências e capacidades fundamentais para o exercício de uma profissão. Contudo, durante o exercício da função, os profissionais devem actualizar-se constantemente por forma a obter novas competências para se adaptarem às mudanças. Entende-se assim, que a formação inicial é aquela que incorpora todos os processos formativos organizados e institucionalizados por forma a facilitar as transformações tecnológicas e técnicas, capacitando os indivíduos para a vida permitindo que estes contribuam para o desenvolvimento cultural, económico e social. A formação inicial subdivide-se em duas vertentes: 1) formação de base, com o objectivo de dotar o futuro funcionário de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e odelos de comportamentos que são indispensáveis para o exercício da função e 2) formação de especialização profissional que reforça, desenvolve e aprofunda capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento ou conhecimentos que o funcionário adquiriu durante a formação profissional de base, necessários ao melhor desempenho de uma profissão.

No tocante à formação contínua, esta inclui: (1) o aperfeiçoamento, que visa complementar e melhorar conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento no âmbito da profissão exercida; (2) a reconversão de carreira, com o objectivo de dar uma qualificação diferente da que o indivíduo já possui, para que este possa exercer uma nova actividade profissional; (3) a reconversão de carreira, que pode implicar uma formação profissional de base seguida de uma especialização e (4) a reciclagem, que procura actualizar ou conferir novos

conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de conhecimento dentro da mesma profissão devido, por exemplo a progressos científicos e tecnológicos, (Cardim,1998).

É assim perceptível a necessidade de formação e actualização de conhecimentos, de forma a acompanhar as mudanças e novas formas de intervenção laboral. Um guarda prisional precisa cada vez mais de adquirir novos conhecimentos e novas competências de forma a ascender na carreira, mas também para responder à evolução e globalização no mundo actual onde o crime tem evoluído de forma significativa.

Modalidade de formação de Guardas Prisionais em alguns países da Europa, América e África

A seguir, são apresentadas as modalidades usadas em alguns países para formar Guardas Prisionais.

Processo de formação de Guardas Prisionais em Inglaterra e País de Gales

Para se ser guarda prisional em Inglaterra ou País de Gales é necessário ser aprovado num exame de admissão, independentemente das qualificações académicas e terá ainda que passar num exame médico e num teste de aptidão física.

Objectivo da formação

O curso tem como objectivo dotar os Guardas Prisionais de conhecimento necessário, capacidades e valores necessários (respeito, atitudes, igualdade, colaboração e repúdio a todas formas de violência), para ser um guarda prisional confiante, seguro e responsável. O curso de formação é repartido entre o estabelecimento prisional e o local de treino, que poderá ser a Escola de Formação dos Serviços Prisionais em Newbold Revel, ou um dos Centros de Treino locais. Os formandos são avaliados ao longo deste período para identificar os seus progressos e necessidades e são sujeitos a um exame escrito no final desta fase.

Requisitos:

- Possuir cidadania britânica ou da EU;
- Ser residente no Reino Unido há 3 anos;
- Não fazer parte de nenhum grupo ou organização que os serviços prisionais considerem racista e deverá ter mais de 18 anos.

Local: Escola de Formação dos Serviços Prisionais em Newbold Revel e nos Centros de treinos locais.

Duração: todos os Guardas Prisionais são submetidos a um curso de formação de 8 semanas.

Conteúdos Programáticos:

- Administração Prisional;
- Ordem unida;
- Preparação física;
- Defesa pessoal;
- Ciências humanas;
- Estágio prático.

Processo de formação de Guardas Prisionais em Portugal

Segundo Valente (2008), a Formação Profissional do Corpo da Guarda Prisional (CGP), quer seja em formação inicial ou formação contínua, é extremamente importante para este grupo profissional, pois certamente dá oportunidade aos seus formandos de ter uma melhor vida sócio profissional, permitindo-lhes uma melhor integração numa sociedade em constante evolução tecnológica, permitindo-lhes também uma melhor adaptação à profissão que desempenham, ou que ambicionam vir a desempenhar.

Objectivo de formação

A formação inicial de Guardas Prisionais em Portugal tem como objectivo principal dotar os formandos de capacidades indispensáveis para o exercício da profissão, (CIME, 2001). Igualmente, deve formar um guarda prisional capaz de garantir a segurança e a ordem dos estabelecimentos prisionais, velar pela observância da lei e de regulamentos prisionais, bem como exercer a custódia sobre os detidos no exterior dos estabelecimentos prisionais que estejam ao cuidado da administração prisional. O pessoal do CGP devidamente habilitado pode desempenhar actividades de carácter formativo, designadamente como monitor, na orientação de serviços ou sectores produtivos e de ocupação dos tempos de lazer dos reclusos.

Requisitos

- Idade mínima de 21 anos e máxima de 28 anos;
- Altura mínima 1,60m ou 1,65m, respectivamente para o género feminino e masculino;

- Possuir robustez física exigida pela lei geral;
- Tenha cumprido serviço militar e não tenha antecedentes criminais graves;
- Possuir como habilitações mínimas o 12.º ano de escolaridade;
- Local: Centro de Estudos e Formação Penitenciária.

Duração: A formação inicial para Guardas Prisionais em Portugal tem a duração de 6 meses.

Conteúdos Programáticos:

Segundo CIME (2001), a Formação Inicial de Guardas Prisionais aborda as seguintes temáticas:

- A Direcção Geral do Serviço Prisional e o Sistema de justiça;
- Orgânica da DGSP;
- Orgânica e funcionamento dos estabelecimentos prisionais;
- Regime jurídico do pessoal da administração pública;
- Estatuto do corpo da guarda prisional; Disciplina e deontologia profissional;
- Enquadramento jurídico no sistema penitenciário;
- Segurança;
- Comportamento em meio prisional;
- Tratamento penitenciário e a formação em contexto real de trabalho;
- Ordem unida;
- Educação física e defesa pessoal.

Processo de formação de Guardas Prisionais no Brasil

A formação inicial das carreiras de serviços penais segundo Centro de formação Técnico Prisional (2013) deverá habilitar o profissional para o efectivo exercício das suas actividades, tendo como objectivo desenvolver no futuro servidor conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para desempenhar a actividade do cargo para o qual for seleccionado.

Objectivo da formação

O objectivo geral da formação inicial para os profissionais que actuam no sistema prisional (seja na custódia, no administrativo ou na área das assistências) é que eles possam intervir no espaço prisional para reduzir os efeitos negativos da prisão sobre os indivíduos, garantir que os

direitos sejam respeitados e assegurar o equilíbrio entre as acções de contenção e as acções de promoção da cidadania (CFTP, 2013, p.2).

Requisitos: são requisitos para o ingresso ao curso inicial de Guarda Prisional:

- Atestado de sanidade mental passado por uma unidade sanitária;
- Idade compreendida entre 18 e os 30 anos;
- Possuir nacionalidade brasileira;
- Possuir altura superior a 1,80 cm para homens e 1,65 para mulheres;
- Gozar de boa saúde física;
- Ter concluído 10º ano de escolaridade.

Local: Escolas de Serviços Penais em parceria com os sectores de gestão de pessoal existentes em cada unidade federal.

Duração: O curso tem a duração de 6 a 8 meses com uma carga horária de 524h para os profissionais da área de custódia e deve ser dividida em disciplinas organizadas em função dos objectivos de aprendizagem que se delinearão a partir das competências descritas.

Devido à extensão geográfica deste país, cada estado baseia-se nesta matriz para conceber o seu próprio programa de formação consoante as suas necessidades formativas.

Conteúdos programáticos

Na formação inicial e permanente, recomenda-se a sua organização a partir de três grandes eixos que sintetizam os desafios e necessidades identificados na formação destes profissionais:

- Fundamentos da prisão e da pena, onde se debaterá a prisão como instituição social reflectindo sobre os fenómenos de formação histórica, política e social do espaço prisional no Brasil e no mundo, bem como os desafios actuais relativos à administração prisional e à aplicação da lei penal e processual penal; (CFTP, 2013, p. 3).

- Rotinas e Procedimentos no sistema prisional, para oferecer os elementos teóricos e práticos para que o prisional desenvolva as técnicas e procedimentos necessários ao seu trabalho, com ênfase no diálogo, no respeito pelas pessoas e na valorização da diversidade;
- Gestão Penitenciária, com vista a apresentar os diferentes órgãos da administração prisional capacitando o profissional para actuar na gestão do sistema.

Processo de formação de Guardas Prisionais em Moçambique

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. A formação de Guardas Prisionais em Moçambique baseia-se nos fundamentos filosóficos da prática educativa progressista, transformadora e humanista, nas bases legais do sistema de ensino profissional em Moçambique, à luz da Lei do Ensino Profissional e demais resoluções, mais especificamente a que se refere à formação das forças de defesa e segurança. O curso de formação inicial da guarda prisional pretende ser “uma formação que permita a mudança de perspectiva de vida por parte do instruendo; a compreensão das relações que se estabelecem no mundo do qual ele faz parte; a ampliação da sua leitura do mundo e a participação efectiva nos processos sociais”. Dessa forma, almeja-se propiciar uma formação profissional, técnica, humana e integral em que o objectivo profissionalizante não tenha uma finalidade em si, mas que se constitua uma possibilidade para a construção dos projectos de vida dos instruídos. Dentro desta prioridade, o Governo tem prestado especial atenção na preparação das forças do Serviço Prisional, pela natureza das actividades que desempenham, baseada numa conceção laboral humanista, voltada a salvar o homem que tenha delinquido, devolvendo-o à sociedade com mudanças positivas na sua conduta social, (Art.º 21 do Decreto lei nº 64/2013 de 6 de Dezembro).

Objectivos da formação

Formar Guardas Prisionais em matéria de segurança prisional, reabilitação e reinserção social do condenado.

Requisitos

Em conformidade com artigo 19, do Estatuto do Pessoal do SERNAP com funções de Guarda Prisional, aprovado pelo Decreto 64/2013, de 6 de Dezembro, os requisitos de ingresso para o Curso Prático da Guarda Prisional são:

- Ter nacionalidade moçambicana;
- Ser voluntário e ter altura mínima de 1,70 m, para os indivíduos do sexo masculino e 1,65m para os indivíduos do sexo feminino;
- Idade mínima de 18 anos e máxima de 30 anos;
- Habilitações literárias mínimas de 12^a classe ou equivalente;
- Situação militar regularizada;
- Gozar de sanidade mental, aptidão física e psicotécnica para o desempenho da função de Guarda Prisional;
- Aceitar exercer a função de Guarda Prisional, em qualquer ponto do país.
- Conclusão, com aprovação, do curso prático de Guarda Prisional do SERNAP.

Local: os cursos de formação de Guardas Prisionais em Moçambique são ministrados a nível Nacional na Escola Prática Penitenciária localizada na Província de Maputo, capital de Moçambique. A mesma é a única instituição no país que forma Guardas Prisionais.

Duração: o curso de formação inicial de Guardas Prisionais em Moçambique tem a duração de 9 meses, equivalentes a 1 ano lectivo.

Conteúdos

A estrutura curricular do curso básico da Guarda Prisional compreende três níveis de organização:

- 1. Disciplinas de Ensino Geral** para uma preparação integral, visando o desenvolvimento do pensamento crítico e analítico.
- 2. Disciplinas de Administração Penitenciária**, com o objectivo de dotar os instruendos de conhecimentos específicos do sector prisional, subdivididas de acordo com disciplinas que respondem às áreas de segurança, reabilitação e reinserção social e ainda aos aspectos éticos deontológicos da carreira de guarda prisional.
- 3. Disciplinas de instrução/Ordem Unida**, cujo objectivo é preparar os instruendos para a tática operativa e em matérias de segurança prisional. Inserem-se aqui disciplinas ligadas à tática operativa militar, disciplina militar e preparação física para o exercício da função.

As disciplinas que compõem a matriz curricular estão articuladas, de forma a permitir a integração curricular numa perspectiva interdisciplinar e orientadas pelo perfil profissional de conclusão, permitindo ao formando uma formação com base em conhecimentos técnico-operativos e a aplicação de conhecimentos teórico-práticos específicos da sua área profissional, contribuindo para uma formação técnica e humanista.

Nesta volta ao mundo deu para observar diversas modalidades e modelos de formação de Guardas Prisionais e chegou-se ao entendimento de que, apesar destas formações decorrerem em contextos, lugares e modalidades diferentes, têm pontos convergentes que consistem na formação de um guarda capaz de responder às necessidades prisionais no que concerne à componente segurança, reabilitação e reinserção social do condenado. Foi possível também perceber através dos objectivos traçados que a formação está mais focalizada na visão de uma justiça restaurativa, pois apresenta componentes de formação humanística e restaurativa. Nos capítulos seguintes apresenta-se o perfil e a missão do Guarda Prisional definidos pelo SERNAP. Olhando para cada um destes processos de formação pode-se aferir que apesar das diferenças patentes nos sistemas prisionais dos países acima referidos, e os mesmos se encontrarem em continentes diferentes, o objectivo na formação de Guardas Prisionais, olhando para os conteúdos propostos, é comum: formar um guarda com fortes conhecimentos em matérias de reabilitação e reinserção social do recluso. A formação apresentada acima preconiza o modelo mediação que concilia os modelos reabilitativo e militarista. É possível perceber que há toda uma necessidade de formar um Guarda Prisional em matérias de segurança, mas também em matérias de reabilitação. Tomando como exemplo o sistema prisional de Inglaterra e país de Gales, onde a prisão ainda tem o teor punitivo-retributivo¹, os objectivos da formação dos Guardas reflectem, não somente a questão de segurança no encarceramento mas também a questão de reabilitação e reinserção social do recluso. Portugal adopta o sistema de intervenção penal centrado no violador, desde a fase pré-sentencial até a libertação, aplicando desta maneira a justiça restaurativa². Apesar da adopção deste sistema, o objectivo da formação apresenta as componentes reabilitativa e a de instrução para garantir a segurança.

¹ Zehr (2014.p.72) Modelo onde a culpa e a punição são elementos chaves do Sistema, coloca o crime como acto meramente violador da norma estatal cabendo como reacção a essa conduta a imposição de uma pena. Aqui há centralidade das figuras do estado, da pena e da atribuição da culpa como forma de compensar as consequências do delito.

² Surge há três décadas, focaliza-se em primeiro lugar sobre a vítima e consequentes obrigações do ofensor. Neste sistema, assume-se a responsabilização mais a consciencialização dos actos cometidos pelo ofensor. O crime é violação e as relações interpessoais e o papel da justiça é restaurar essas violações. Assim, a reparação dos danos incide sobre a vítima, sociedade, ofensor e as relações interpessoais, (idem, pag.73).

Para o caso de Moçambique, com as características político-sociais e económicos que este país apresenta, ainda que os programas estejam bem concebidos há barreiras de natureza socioeconómica que podem comprometer a plena implementação da formação. Uma das grandes barreiras é o facto do sistema de formação de Guardas Prisionais estar na fase de implementação, pois desde o período colonial até 2011, a formação dos Guardas Prisionais era feita através de memorandos de entendimento com países como Portugal, Cuba, Tanzânia e com outras instituições do Estado (Resolução n 65/2002 de 27 de Agosto). Outro aspecto é que o modelo adoptado por Inglaterra e outros países da União Europeia e Brasil é muito bom, mas devido a questões económicas e associada a estas, verifica-se que elevadas taxas da população reclusa tornam os modelos aparentemente desajustados/inadequados para a realidade moçambicana, pois que Moçambique precisa de adoptar modelos de formação capazes de dotar um único guarda prisional de competências que lhe permitam garantir reabilitação, segurança, e reinserção social do recluso.

De acordo SERNAP (2016) o rácio guarda/recluso em Moçambique é de 1 guarda para 15 reclusos, aspecto que pode dificultar o processo pleno de reabilitação e de reinserção social do recluso, com vista à regeneração do mesmo e à redução do índice de reincidência e sobrelotação das prisões moçambicanas.

Capítulo II

Problemática do Sistema Prisional Moçambicano

A resolução do Conselho de Ministros nº 65/2002, de 27 de Agosto, descreve os graves problemas que enfermam o sistema prisional moçambicano, nomeadamente a sobrelotação dos estabelecimentos, o estado avançado de degradação física das infra-estruturas e dos equipamentos, as péssimas condições sanitárias da população reclusa e a dificuldade em assegurar os cuidados médicos básicos. Coloca ainda de forma pertinente a questão do fraco desenvolvimento de acções reabilitativas e de reinserção social dos condenados, aliado à falta de motivação e de profissionalismo no seio do pessoal e ainda as dificuldades financeiras e de planificação, (Resolução 65/2002, de 27 de Agosto, p. 4). A maioria dos problemas acima mencionados não é recente, nem exclusivo das unidades prisionais moçambicanas como é revelado por estudos pioneiros no campo da sociologia da punição desenvolvidos dentro de prisões em diferentes contextos, (Coelho, 2008). Como forma de os colmatar foi traçada a “Política Prisional e Estratégias da sua Implementação” que foi subdividida em três partes. A primeira parte visava realizar um diagnóstico da situação geral do sistema prisional, no qual foram identificadas as questões mais pertinentes e já descritas acima. Na segunda parte, foi definida a política prisional na qual foi estabelecida a missão dos serviços prisionais e os princípios orientadores no desenvolvimento da política prisional. Na terceira parte, clarificou-se a estratégia a ser desenvolvida para a concretização da política prisional, organizada em diversas componentes, nomeadamente, a organização institucional e descentralização, a articulação e cooperação institucional, as infraestruturas e o património, o tratamento do recluso, a inspecção prisional e a reforma legal, (Resolução 65/2002, de 27 de Agosto). Os capítulos seguintes irão mostrar em linhas gerais o percurso do sistema Prisional moçambicano e as suas fases.

Sistema Prisional Moçambicano

No que concerne ao sistema prisional moçambicano, Alberto (2018) refere que o que chama a consciência para uma reflexão no campo prisional em Moçambique, se focaliza na questão da organização e funcionamento do sistema prisional como um todo. No que concerne às unidades prisionais em particular é o esforço de reestruturação que rompe com o passado. Essa reestruturação institucional é chamada “Reforma Prisional” (Alberto, 2018). A abordagem sobre o

sistema prisional moçambicano é feita em dois períodos: período antes da independência e período pós-independência.

O sistema prisional moçambicano antes da independência

Antes da independência, o sistema prisional moçambicano teve a sua base legal no Decreto-Lei n.º 26.643, de 28 de Maio de 1936, tornado extensivo a Moçambique com algumas alterações através do Decreto-Lei n.º 39.997, de 29 de Dezembro de 1954, o qual se encontrava sob a tutela do Ministério da Justiça. Esta lei previa a remuneração do trabalho do recluso como forma de estímulo e de constituição de um pecúlio³ que lhe facilitasse a sua reinserção social, permitindo-lhe fazer face aos primeiros momentos após a sua restituição à liberdade.

Ainda sobre as prisões, há que destacar o Decreto n.º 417/71, de 19 de Setembro, que aprova o estatuto de assistência jurisdicional aos menores e o Decreto n.º 484/71, de 8 de Novembro, que aprova o respectivo regulamento, nos quais foram criados, funcionando na dependência da Procuradoria da República, um Centro⁴ de observação anexo ao Tribunal de Menores, um Instituto⁵ Educacional, um lar⁶ do Patronato e Institutos⁷ Médicos Psicológicos. Porém, existiam ainda na dependência da Procuradoria da República, através da Inspeção Prisional, em cada província de Moçambique uma Cadeia Comarcã, a maioria construída nas décadas de 30 e 40, sem qualquer outro cuidado senão o de manter em prisão os delinquentes. Os estabelecimentos de detenção funcionavam nas celas existentes junto dos Comandos da Polícia de Segurança Pública, por exemplo, da Cadeia Civil.

Nos anos 60, foi construída a Cadeia Central de Maputo (CCM), actual Estabelecimento Penitenciário Provincial de Maputo (EPPM) e no início da década 70, as Cadeias Centrais de Manica e de Nampula, respectivamente. O projecto visava a descentralização da CCM que passaria a servir apenas a região sul, a de Manica a região centro e a de Nampula a região norte. Esta

³ Parte do rendimento destinava-se ao Estado, a outra ao pagamento das indemnizações e/ou custos judiciais, ficando o remanescente como seu pecúlio.

⁴ Destinado a estudar os menores sujeitos a jurisdição de menores, definindo as suas qualidades, defeitos de carácter, conhecimentos, aptidões e tendências e, ainda, estudar as condições do meio familiar e social donde são oriundos e formular conclusões com vista a instituição de um tratamento mais aconselhável.

⁵ Localizado no Distrito de Lourenço Marques, destinado a promover a recuperação social dos menores sujeitos a medidas de internamento, mediante uma educação adequada, a instrução escolar e a aprendizagem de uma profissão.

⁶ Destinado a recolher temporariamente os antigos internados que, por circunstâncias familiares, económicas ou outras se mostrarem carecidos de protecção dos serviços.

⁷ Destinados a observação e assistência de menores portadores de deficiência mental.

descentralização não veio a acontecer, assistindo-se até à transferência de reclusos condenados a pena de prisão maior, para a Cadeia Central de Maputo. Mas, para além dos estabelecimentos prisionais já referidos, foram construídas duas penitenciárias: (i) a Penitenciária Industrial que funcionava na Cadeia Central da Machava, contendo um vasto parque oficial composto por serralharias, carpintarias, mecânica-auto, encadernação, entre outras e ainda com uma escola e um Centro de Saúde; (ii) a Penitenciária Agrícola de Mabalane, com extensas áreas agrícolas. Com o início da luta pela libertação nacional, a administração colonial criou uma Prisão Especial anexa à Cadeia Central da Machava, que passou a receber os reclusos políticos⁸.

O Sistema Prisional anterior à independência, apesar das legislações aprovadas, não logrou os seus objectivos devido a escassos investimentos do sector público e à sobrelocação das cadeias, agravado ainda pelo facto das Cadeias Centrais de Manica e Nampula estarem ainda em construção.

O sistema prisional moçambicano após a independência

Com a proclamação da independência muitos Guardas Prisionais⁹ saíram do país, numa altura em que o país não dispunha ainda de quadros com formação académica superior, juristas, psicólogos, pedagogos ou assistentes sociais. Com a independência nacional, foi aprovado o Decreto n° 1/75, de 27 de Julho¹⁰ que definiu as funções e atribuições do Ministério da Justiça, destacando-se entre outras áreas, a Superintendência da Polícia Judiciária e da Procuradoria da República sob tutela do Ministério da Justiça.

As prisões encontravam-se ligadas á Inspeção Prisional adstrita à Procuradoria da República e por essa via, ficavam subordinadas ao Ministério da Justiça. Posteriormente, foi extinta a Polícia Judiciária e criada a Polícia de Investigação Criminal (PIC), sob autoridade do Ministério do Interior (MINT). Com esta medida, os estabelecimentos de detenção passaram a estar subordinados ao Ministério do Interior, permanecendo os restantes sob tutela do (MJ-Ministério da Justiça) por via da Inspeção Prisional.

Ainda em relação à reorganização do sistema prisional moçambicano, há que destacar o Decreto-lei n°15/74, de 21 de Novembro, do governo de transição, que introduziu a primeira medida dando maior ocupação aos reclusos, através da prática de actividades produtivas, que

⁸ Trata-se da atual Cadeia de Máxima Segurança, vulgo B.O.

⁹ Trata-se na sua maioria de portugueses que serviam o regime colonial entre outros moçambicanos que se identificavam mais com os portugueses.

¹⁰ Decreto que cria o primeiro governo de Moçambique independente.

naquela altura eram efectuadas apenas na Cadeia Central da Machava e na Penitenciária Industrial de Mabalane. Este Decreto constituiu o primeiro passo para a implementação de uma política de regeneração dos condenados a pena privativa de liberdade por meio do trabalho produtivo, facto que deu lugar ao início do processo de contratação da mão-de-obra reclusa. Nesta vertente, o governo de transição resultante dos acordos de Lusaka, de 7 de Setembro de 1974 entre o governo português e a Frente de Libertação de Mocambique envolveu o Ministério de Trabalho como facilitador na obtenção de ocupações para reclusos. Mais tarde, a superintendência e organização do sistema prisional foi atribuída ao Ministério da Justiça, tendo sido extinta a Inspeção Prisional e pelo Diploma Ministerial n.º 42/85, de 18 de Setembro, foi criada a Direcção Nacional das Prisões, abreviadamente designada por DNP. No entanto, o estabelecimento de detenção permaneceu no Ministério do Interior. Em 1989, com vista à concepção de uma nova política prisional que tornasse realidade o respeito pelas “Regras Mínimas das Nações Unidas para o Tratamento de Reclusos” e à concretização das recomendações da Declaração de Kampala, no que concerne à promoção de mecanismos de tratamento de reclusos e de meios alternativos à privação da liberdade, traduziu-se numa proposta de lei sobre a Unificação do sistema prisional que o governo submeteu ao parlamento, a qual pretendia outorgar a superintendência das prisões ao Ministério da Justiça. Todavia, com o conflito armado, foram encerrados quase todos os Centros Prisionais de Produção e, como resultado, os reclusos voltaram às celas, (Miranda, 2003).

A criminalidade ganhou novas dimensões, os investimentos iniciais foram interrompidos e com o crescimento das dificuldades económicas e financeiras do país, agravaram-se as condições de sobrelotação e as consequências daí resultantes, (Miranda, 2003).

As diversas dificuldades enfrentadas, designadamente a problemática da coordenação e da planificação do sistema prisional, conduziram à necessidade de reforma do sistema, com o objectivo de racionalizar a utilização dos recursos que lhe são atribuídos, tornando-o eficiente e ajustando-o às exigências de um Estado de Direito. Neste pressuposto, foi aprovada a Política Prisional e a Estratégia da sua implementação, através da Resolução n.º 65/2002, de 27 de Agosto. Nela foram fixadas medidas para o desenvolvimento de um sistema prisional unificado e a sua consequente modernização, incluindo princípios fundamentais da missão¹¹ dos serviços prisionais,

¹¹ A missão dos serviços prisionais, à luz da Resolução n.º 65/2002, de 27 de Agosto, insere-se em duas vertentes fundamentais, a primeira que é nuclear da missão, tem como objetivo contribuir para a protecção da sociedade, através da reclusão e de acompanhamentos de todos aqueles que, por sentença judicial são condenados a pena privativa de liberdade por cometimento de uma infracção criminal. A segunda vertente que completa a missão consiste no

objectivos¹² a alcançar pelo governo na sua acção de direcção e orientação das instituições de tutela do sistema prisional, bem como os passos conducentes à unificação do sistema e ao estabelecimento de uma visão mais ampla para a sua transformação em sistema correcional. Na prossecução destes objectivos, o Ministro da Justiça através do Diploma Ministerial n.º 43/2003, de 16 de Abril, criou a Unidade Técnica de Unificação do Sistema Prisional, também designada por UTUSP, para apoiar os Ministérios da Justiça e do Interior, no processo de unificação do sistema prisional. Esse apoio emana do quadro da implementação da Política Prisional e respectiva Estratégia. Como resultado do trabalho da UTUSP, o Conselho de Ministros, através do Decreto n.º 7/2006, de 17 de Maio, criou o Serviço Nacional das Prisões, abreviadamente designado por SNAPRI, integrado no Ministério da Justiça. A estrutura interna do SNAPRI era constituída por serviços, departamentos e gabinetes cujas funções tinham em vista fazer face aos graves problemas enfrentados pelo sistema prisional. Assim se efectivava a unificação do sistema prisional, embora os Guardas Prisionais do Ministério do Interior continuassem ainda integrados nas carreiras profissionais previstas nos estatutos da PRM e os guardas do Ministério da Justiça inseridos nas carreiras previstas na Resolução n.º 7/2001, de 25 de Junho e como era de esperar, ambos com fardamentos diferentes, de acordo com o quadro de pessoal aonde se subordinavam.

O processo da reforma do sistema prisional, culminou com a recente aprovação, pela Assembleia da República, da Lei n.º 3/2013, de 16 de Janeiro, que cria o Serviço Nacional Penitenciário (SERNAP), incluindo o sistema de Patentes e Postos. Seguiu-se a aprovação do Estatuto Orgânico do SERNAP, pelo Decreto n.º 63/2013, de 06 de Dezembro e o Estatuto do Pessoal do SERNAP que inclui as funções da guarda prisional, pelo Decreto n.º 64/2013, de 06 de Dezembro, ambos aprovados pelo Conselho de Ministros e a aprovação pelo Ministério da Justiça do Regulamento Interno do SERNAP através do Diploma Ministerial n.º 159/2014, de 29 de Setembro, revogando-se, desta feita através da Lei n.º 3/2013, de 16 de Janeiro, o Decreto n.º 7/2006 de 17 de Maio e a Resolução n.º 7/2001, de 25 de Junho respectivamente.

desenvolvimento e promoção de acções com o objetivo 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 ou residentes.

¹² Foram definidos os seguintes objetivos: desenvolver o processo de recrutamento, reciclagem e qualificação do pessoal penitenciário; redimensionar os Estabelecimentos Penitenciários; promover e reorganizar Centros Prisionais Abertos; garantir a assistência sanitária aos reclusos e melhorar a gestão das Instituições Penitenciárias.

Analisando o percurso da reforma do sistema prisional, não se vislumbra a questão formativa, como um factor importante desta reforma.

Serviço Nacional Penitenciário Moçambicano: natureza, competências, missão e objectivos

O Serviço Nacional Penitenciário (SERNAP) é uma força de segurança interna, moçambicana, com natureza de serviço público, que garante a execução das decisões judiciais em matéria de privação da liberdade e das penas alternativas, assegurando as condições de reabilitação e reinserção social do cidadão condenado. São competências deste serviço, dirigir, gerir e coordenar os serviços prisionais, assegurando a ordem, a segurança e a disciplina nos mesmos, bem como garantir o cumprimento das penas dos cidadãos condenados em regime de privação de liberdade; garantir e velar pelo respeito dos Direitos Humanos no tratamento da população penitenciária e dos que cumprem a pena em regime de liberdade e ainda implementar e coordenar um sistema nacional de execução das penas alternativas em articulação com as autoridades judiciárias que as tenham aplicado e com os parceiros da rede social.

O SERNAP tem a seguinte estrutura: Director-Geral; Serviços Centrais; Estabelecimentos Penitenciários Regionais; Estabelecimentos Penitenciários Provinciais; Estabelecimentos Penitenciários Distritais; Estabelecimentos Penitenciários Especiais, Estabelecimentos de Ensino. Os Estabelecimentos Penitenciários Especiais destinam-se à afetação de grupos de reclusos que carecem de tratamentos específicos, ou colocados em determinados regimes de execução nos termos da Lei, (Decreto n° 63/2013 de 06 de Dezembro).

Estabelecimentos Prisionais Moçambicanos

A Resolução 65/2002, de 27 de Agosto, estabeleceu as directrizes através das quais a reforma do sistema prisional em Moçambique se deveria orientar. Assim, os estabelecimentos prisionais constituem espaços geográficos regionais, provinciais e distritais que se destinam ao internamento de presos preventivos e condenados.

- a) Estabelecimentos Regionais, são aqueles que abrangem a área geográfica das várias províncias que compõem a região em causa e albergam condenados a penas de prisão superiores a 10 anos. Estes estabelecimentos podem abranger diversos regimes de execução e são compostos por várias secções especializadas em função dos regimes. Há um entendimento segundo o qual esse

tipo de estabelecimentos prisionais deveriam promover mais as actividades produtivas envolvendo os internos. No total são 3 os estabelecimentos regionais existentes em Moçambique e que se localizam na região sul, na província de Gaza-Mabalane; na região centro, na província de Manica e outro na região Norte de Moçambique, na Província de Nampula, conforme o mapa abaixo.

Fonte: Adaptado pela autora in Reformar(2017)

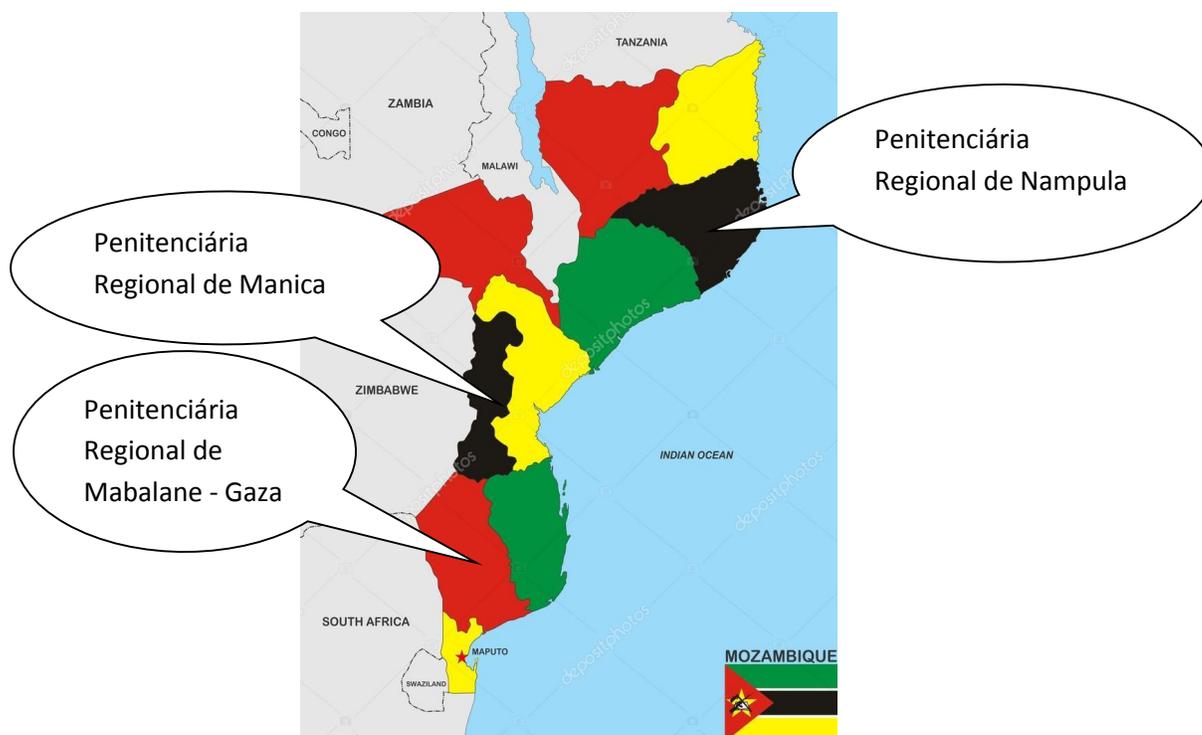


Figura 2 Mapa de Estabelecimentos Prisionais Regionais

- b)** Estabelecimentos Prisionais Provinciais, segundo Alberto (2015) são os estabelecimentos que abrangem a área geográfica da província em que se situam e albergam reclusos condenados a penas de prisão de curta e média duração. De forma excepcional este tipo de estabelecimento pode acolher reclusos preventivos em secção própria e possuir secções especializadas para internamento de mulheres ou de jovens até aos 21 anos de idade. Existem nove unidades prisionais nesta classe, distribuídos por 11 provinciais,

Fonte: Adaptado pela autora in Reformar(2017)

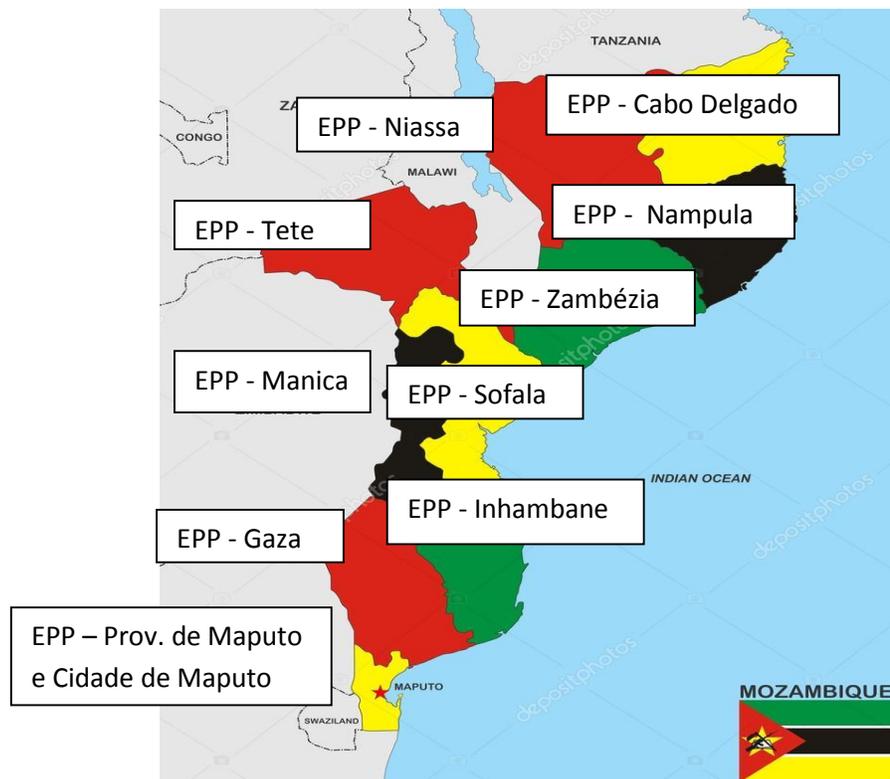


Figura 3 Mapa de estabelecimentos Prisionais Provinciais (EPP)

- c) Estabelecimentos Prisionais Distritais, são os estabelecimentos que correspondem à área geográfica do distrito e destinam-se ao internamento de reclusos preventivos. Estes podem acolher condenados a pena privativa de liberdade vindos de outros distritos e os que estejam condenados a pena de prisão não superior a 18 meses, a serem executadas em regimes de semiliberdade ou em ambiente comunitário, (Artigo 47 do Decreto n° 63/2013, de 06 de Dezembro).
- d) Centros Abertos, constituem outra classe de estabelecimentos prisionais que albergam condenados em regime de privação de liberdade, que cumpram penas em regime de semiliberdade, regime aberto ou em ambiente comunitário (Art.º 411 do Diploma Ministerial n° 159/2014, de 29 de Setembro). Trata-se, essencialmente de centros de desenvolvimento de actividades produtivas, para onde presos condenados provenientes de unidades prisionais regionais, provinciais e distritais são enviados e ficam em regime de semiliberdade ou em regime aberto, obrigados a praticar actividades produtivas. Cada centro aberto subordina-se à unidade prisional provincial e é superiormente gerida por esta.

Estabelecimentos Prisionais Especiais, são estabelecimentos concebidos para responder à necessidade de um tratamento específico para determinados presos, os quais por algum motivo, têm um regime de execução penal considerado incompatível dentro das demais unidades prisionais, (Alberto, 2015). Nesta classificação são incluídas as unidades de segurança máxima, unidades específicas destinadas à população prisional feminina e jovens em conflito com lei, unidades prisionais de detenção provisória, hospitais prisionais e psiquiátricos e unidades prisionais para detidos provisórios e condenados que careçam de uma protecção especial.

Guardas Prisionais em Moçambique: Antecedentes Históricos do processo de Formação

O guarda prisional moçambicano é um actor do sistema que garante a segurança, reabilitação e reinserção social do condenado. A qualidade do pessoal do SERNAP com funções de guarda prisional adquire-se com a conclusão e bom aproveitamento do curso de formação adequado, ministrado nos estabelecimentos de ensino do SERNAP e a prestação do juramento da bandeira, (art.º 3 do Decreto n.º 64/2013, de 6 de Dezembro). A formação no sector prisional, decorre desde o período colonial, entre os anos 1974/1975, com o objectivo de preparar Guardas Prisionais para o período pós-independência. De referir que nesta época foi formado o primeiro grupo de Guardas Prisionais na Tanzânia, em Naxingueia e Cuba, com o objectivo de assegurar o trabalho no sector prisional e integrar a nova visão para o sistema prisional. Durante a sua formação são ministrados conhecimentos de Direito Penitenciário, Direito Processual Penal, Organização Prisional, Regulamento da Guarda Prisional entre outros.

No período Pós-independência, continuou a cooperação com a Tanzânia e Cuba que se manteve até inícios de 1980. No mesmo período, por volta dos anos 1976/77, foi formado um grupo de 50 Guardas Prisionais na cidade de Kongwa, em Dar-Es-Salam, com o mesmo propósito, (Wache, 2015). Segundo Macia, (2012), somente em 1986 é que se dá início à formação, de forma continua, em instalações arrendadas ou emprestadas, de guardas prisionais dentro do país.

De referir que o objectivo destas formações era garantir a segurança nos estabelecimentos prisionais, pois nessa altura em Moçambique vigorava a justiça punitiva-retributiva, (Cf. Política Prisional). Em 2006 reinicia-se a formação de guardas prisionais. Estas formações tinham lugar nas instalações da Escola Prática da Polícia da Matalane respeitando o mesmo programa curricular da Polícia de Protecção (Brito, 1994). Estas duas forças que utilizam o mesmo programa curricular na sua formação, têm missões diferentes na execução das suas funções profissionais. Daí que, com

a nova missão do Sector Prisional cria-se o Serviço Nacional Penitenciário pelo Decreto n° 63/2013, de 6 de Dezembro. Com a nova forma de olhar as prisões, onde segundo Paro (2001), a justiça passa de retributiva para restaurativa, este serviço muda as suas políticas de formação, incidindo a formação em três vertentes: 1) Segurança interna, reabilitação e reintegração social do recluso. Assim, para melhor materialização desta nova política, cria-se uma escola, um corpo docente e administrativo e programas específicos para formação dos Guardas Prisionais que entrou em vigor no ano de 2013 (Mussanhane, 2018) e que promove esta formação anualmente. A análise do Programa de Formação levado a cabo para formação de Guardas Prisionais na Escola ora criada, será analisado neste estudo.

Políticas de Formação de Guardas Prisionais em Moçambique: perspectivas e desafios

Estevão, Gomes, Torres e Silva (2006), definem política de formação como um conjunto de orientações gerais que condicionam e legitimam as estratégias e as prioridades do acto formativo bem como a estruturação da formação. Desta forma, a política de formação é a arte e prática de conduzir a formação numa empresa. Assim, a política de formação comporta todas as orientações, princípios e directrizes da acção que permitem definir os contornos da mesma dentro de uma empresa, sendo parte do processo para desenvolver as competências dos trabalhadores dessa empresa, de forma a impulsionar o desenvolvimento dos seus recursos humanos. Portanto, ainda que sendo pouco clara a abordagem sobre as políticas de formação de Guardas Prisionais em Moçambique, existem instrumentos legais que orientam e apresentam directrizes sobre os objectivos e a pertinência da formação no sistema prisional.

Tomando como referência o Programa Quinquenal do Governo (PQG, 2015-2019), que define a formação, no contexto da reforma e da reorganização institucional, a formação deve assumir um papel fundamental como instrumento de eficácia na transmissão de conhecimento. Esta é necessária para habilitar os destinatários com novas competências de forma a consolidar a mudança e a organização que se pretendem na sociedade.

A recuperação, regeneração e integração social dos delinquentes constitui a essência do sistema correcional na realização da sua missão. Neste processo o sistema prisional deverá transpor as insuficiências ainda prevaescentes no domínio de quadros com formação técnica e académica de quadros, para a concretização deste objectivo, é um desafio desta área promover o recrutamento e a capacitação profissional do pessoal da guarda prisional, conceber o perfil de formação e adequar as carreiras para o cumprimento eficaz das tarefas a executar, (Ministério da Justiça. 2011 p. 30).

O Serviço Nacional Penitenciário deve aumentar a sua capacidade de defesa, segurança e protecção da sociedade com a formação dos Guardas Prisionais, em qualidade e quantidade, para garantir a segurança nos estabelecimentos prisionais, na defesa do interesse público e na reabilitação e reinserção social do recluso, (Ministério da Justiça, 2011). Por sua vez, a Política Prisional moçambicana afirma que 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 (Decreto n° 7/2006, de 17 de Maio). Por forma a responder a estas mudanças no sector prisional, é necessário capacitar o pessoal da Guarda Prisional de conhecimentos científicos, pedagógicos e psicológicos e ainda de uma forte convicção moral, elevada sensibilidade humana e 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 sua reinserção social no período de pós reclusão.

Processo de recrutamento e selecção

Em Moçambique, o processo de recrutamento é tratado num foro distinto do processo de selecção, no entanto eles complementam-se. O recrutamento, que é a primeira fase, recebe todos os candidatos que posteriormente são submetidos à selecção de acordo com os critérios estabelecidos. A identificação da necessidade de recrutar é importante na medida em que a admissão de um novo colaborador não deve ser motivada por uma necessidade imediata, mas sim, surgir de um planeamento estratégico, conforme explica . O autor afirma que recrutamento são as práticas e actividades da empresa levadas a cabo para atrair candidatos eficazes para a sua organização, enquanto a selecção são os métodos que a organização utiliza para seleccionar os melhores candidatos. Neste âmbito, a Directora dos Recursos Humanos do Serviço Nacional Penitenciário afirma que o processo de recrutamento e selecção para admissão de Guardas Prisionais é feito externamente. Conforme Cunha, Rego; Cunha, Cabral-Cardoso; Marques; Carlos e Gomes (2012), o recrutamento são externos quando os candidatos são recrutados no exterior da

organização, seja entre desempregados, indivíduos à procura do primeiro emprego, ou membros de outras organizações. O mesmo obedece às seguintes etapas:

- Necessidades de recrutamento: Nesta fase, o responsável hierárquico elabora uma ficha de pedido, submete-a à sua hierarquia e transmite-a ao serviço responsável pelo recrutamento;
- Análise: nesta etapa, a direcção de recursos humanos, procede à análise da ficha de pedido, que contém uma sequência de informações (nível de qualificação, remuneração, data e duração da necessidade, entre outras). Contém também um aprofundamento das diferentes funções do posto de trabalho, permitindo uma análise funcional (nível de conhecimento, formação e experiência necessária), análise psicológica e psicossociológica e variáveis circunstanciais;
- Definição de formação: deve elaborar-se nesta etapa, uma definição adequada no momento do recrutamento para definir melhor as necessidades e os critérios de recrutamento. Esta definição deve estar a mais próximo possível da realidade, diminuindo o risco de insatisfação no momento da integração
- Prospensão externa: momento em que se faz a identificação de candidatos fora do sistema;
- Triagem de candidatos: nesta etapa os candidatos reúnem toda a documentação prevista no edital e submetem-na ao Departamento de Recursos Humanos do Serviço Nacional Penitenciário;
- Provas de aptidão física: visam avaliar o nível de resistência de cada candidato e estes são submetidos a um exame de aptidão física;
- Prova Escrita: com vista a testar os conhecimentos gerais dos candidatos, estes são submetidos ao exame da disciplina de Português, Cultura Geral e Legislação Moçambicana;
- Exames psicotécnicos: visando aferir questões motivacionais, de personalidade, responsabilidade, comprometimento e espírito de trabalho em equipa;
- Exames médicos: que pretendem avaliar o estado de saúde física e mental dos candidatos, muito importante devido a natureza da formação para a qual concorrem;
- Ingresso na Escola.

Etapas de recrutamento e selecção do Serviço Nacional Prisional

O processo de recrutamento e selecção adoptado pelo Serviço Nacional Prisional moçambicano compreende cinco etapas sequenciais e com precedência, a reprovação numa etapa, implica a exclusão do candidato

A primeira fase que é a de triagem documental do candidato tem o objectivo de aferir os requisitos (nível de inguresso, idade e altura).

A segunda fase, a fase de aptidão física, tem como objectivo aferir as capacidades físicas do candidato, (robustez, resistência).

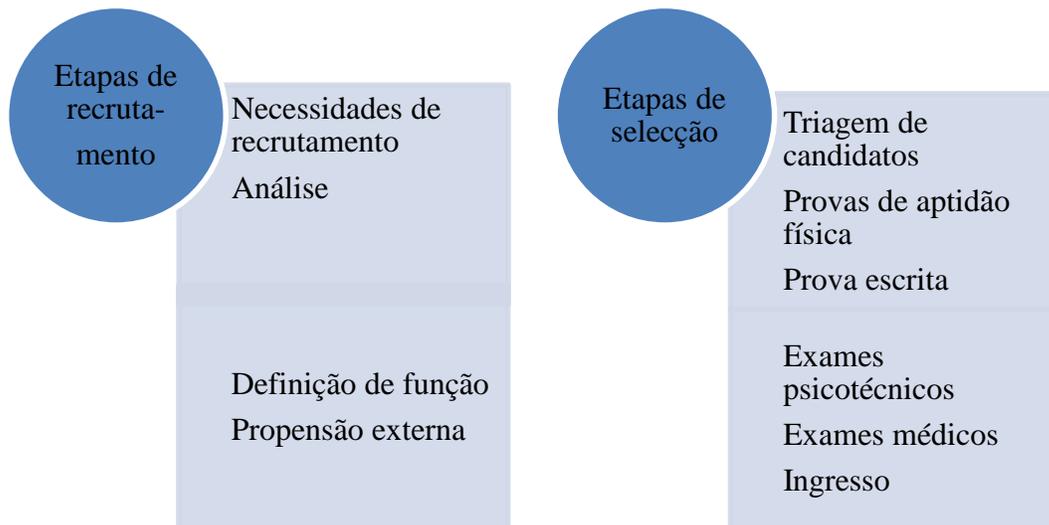
A terceira fase, é a prova escrita que visa aferir o nível de conhecimento científicos dos candidatos.

A quarta fase é a dos exames psicotécnicos que visam aferir a vocação para o exercício da tarefa, (motivação, percepção, sentimentos, espectativas, atenção, vontade, responsabilidade, honestidade, personalidade, etc).

O exame médico tem como objectivo aferir a saúde dos candidatos.

A figura 8 mostra as etapas do recrutamento e selecção de candidatos.

Tabela 3: Esquema das etapas de recrutamento e selecção do Serviço Nacional Prisional



Fonte: Departamento dos Recursos Humanos do SERNAP

Competências dos Guardas Prisionais do Serviço Nacional Prisional (SERNAP)

Suleman (2007), define competências como o conjunto de conhecimentos, capacidades de agir e comportamentos estruturados em função de um objectivo numa determinada situação. Com esta definição, percebe-se que este conceito apresenta três dimensões: funcional, operacional e comportamental. Parente (2008), estabelece a competência como capacidade para mobilizar um conjunto específico de recursos (saberes e atitudes) combinados de forma a atingir um determinado desempenho no contexto organizacional particular. Analisando esta definição, a ideia do autor centra-se mais no aspecto individual, contudo a competência deve ser considerada como o indicador para determinar os níveis de performance dos indivíduos e das organizações.

Há vários termos utilizados para descrever competências, contudo há um ponto convergente entre os autores que o definem. Os autores concordam que competência implica um conjunto de características, capacidades, conhecimentos e comportamentos. Com esses termos comuns e concordando com os autores, pode-se chegar a consenso e definir competência como uma característica, uma capacidade, um comportamento ou um conhecimento que se deve adquirir com o objectivo de dotar o homem de recursos para a realização de uma tarefa, sendo indiferente o tratamento desse tema de forma colectiva ou individualmente.

Assim, constituem competências dos Guardas Prisionais previstas na lei:

- a) Executar serviços de patrulhamento em locais superiormente determinados;
- b) Executar todas as diligências necessárias em situações de alteração ou manutenção da ordem interna do estabelecimento prisional;
- c) Executar serviços de guarda aos estabelecimentos prisionais ou outras que lhe forem determinadas;
- d) Elaborar o expediente relativo às ocorrências que verificou e comunicar de imediato aos superiores hierárquicos;
- e) Executar tarefas administrativas ou de ordenação para as quais for nomeado;
- f) Executar o patrulhamento e vigilância dentro do estabelecimento prisional nas condições estabelecidas para o efeito;
- g) Executar a condução de condenados em regime de privação de liberdade em condições de segurança fora dos estabelecimentos prisionais.

Tipos de competências

Parente (2008), identifica três tipos de competências: transversais, específicas/estratégicas e competências-chave.

- a) **Competências Transversais:** este tipo de competências remete-nos para capacidades gerais (capacidades de iniciativa, antecipação, cooperação, comunicação, trabalho em equipa) e designam-se transversais porque se referem a capacidades comuns.
- b) **Competências específicas/estratégicas:** são competências específicas e opostas às competências transversais porque estas assumem traços diferenciados, associadas às profissões típicas do sector. Lopes (2001), define estas competências como sendo profissionais específicas e essenciais para um determinado sector de actividade e fundamentais para o trabalho específico do indivíduo.
- c) **Competências-chaves:** São descritas por Suleman (2007), como sendo um conjunto de conhecimentos e capacidades que o indivíduo deve ter para enfrentar o mercado de trabalho, ou seja para exercer uma profissão qualificada. Sobre estas competências, o autor, indica que estas devem ser transversais, na medida em que não estão relacionadas com contextos ou profissões particulares. Devem também ser transferíveis por forma a garantir à pessoa a capacidade de adaptação e reacção face a situações imprevistas. Devem ser adquiridas através de conteúdos disciplinares e metodologias de formação e são evolutivas e dinâmicas, devendo integrar elementos relacionados com a evolução provável do contexto.

Como referem os autores, as competências transversais, competências-chaves e competências específicas são necessárias para todos os indivíduos. Todo aquele que pretende entrar no mercado de trabalho deve ter domínio dos três modelos de competências se de facto pretende progredir na carreira. O mesmo acontece para o exercício profissional de um Guarda Prisional.

Atitudes e condutas profissionais necessárias ao Guarda Prisional

Aptidão: que tenha disposição inata e um dom natural para lidar com pessoas;

Honestidade: que seja íntegro. Precisa ser parte exemplar da instituição a que pertença e com conduta inatacável;

Conhecer Funções e Atribuições: distinguir com clareza uma acção própria dos seus direitos e prerrogativas;

Responsabilidade: que tenha capacidade de entendimento ético e determinação moral;

Iniciativa: que seja capaz de propor ou empreender acções iniciais e principiar conhecimentos;

Disciplina: que a sua observância dos preceitos ou normas seja uma acção natural;

Lealdade: que não seja apenas sincero e franco, mas principalmente fiel aos seus compromissos e honesto com os seus pares;

Equilíbrio Emocional: que a sua estabilidade mental seja definida por acções prudentes;

Autoridade: que não tenha apenas direito ao poder, mas que tenha o encargo de respeitar as leis com competência indiscutível;

Liderança: que o seu comando tenha tom condutor e represente o grupo;

Flexibilidade: que a destreza, bom senso e transigência estejam sempre ao serviço do bem comum;

Criatividade: que a sua capacidade de criação e inovação possam superar as adversidades;

Empatia: que saiba sempre colocar-se no lugar do outro antes de uma decisão importante;

Comunicabilidade: que se comunique de forma expressiva e franca;

Perseverança: que seja firme e constante nas suas acções e ideais.

Deveres gerais dos Guardas Prisionais

1. Manter a disciplina e a segurança da unidade;
2. Zelar pela integridade física e moral de funcionários e visitantes, presos e internados;
3. Comunicar com antecedência possíveis atrasos ou faltas;
4. Apresentar-se ao serviço usando o colete de identificação e crachá;
5. Receber e repassar claramente as ocorrências do plantão, bem como as informações pertinentes ao seu posto de serviço;
6. Ser reservado no trato de assuntos relacionados com o serviço que possam comprometer a segurança e o bom andamento do serviço;
7. Cooperar com todos os funcionários para o bom desempenho do trabalho;
8. Manter atitude, postura e comportamento profissional;
9. Cumprir as determinações previstas no Regimento Interno, Lei de Execuções Penais, Estatuto Penitenciário e demais instrumentos legais reconhecidos;
10. Manter na vida privada e profissional conduta compatível com a função;
11. Agir nas diversas situações prisionais de acordo com o plano de segurança;

12. Preservar todo o material, equipamentos ou instalações que estejam sob a sua responsabilidade;
13. Ser submetido e cooperar com a revista pessoal aquando da sua entrada nos estabelecimentos penais, conforme regulamentação;
14. Tratar os demais funcionários, presos e visitantes com respeito, (Art.103 do Estatuto dos Funcionários do SERNAP com funções da Guarda Prisional).

Capítulo III

Análise do programa de formação de Guardas Prisionais em vigor em Moçambique

Neste capítulo faz-se uma análise do programa de formação de guardas proposto pelo Serviço Nacional Penitenciário. Inicialmente, faz-se uma abordagem geral sobre as finalidades da análise do programa de formação, as suas etapas e níveis. 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 em Moçambique. Por fim faz-se uma análise sobre a continuidade e descontinuidade do referido programa.

Finalidades de análise de um Programa de formação

A análise apresenta-se como um processo de obtenção de informação, de formulação de juízos e de tomada de decisões, (Pacheco, 2001). Por sua vez Gaspar e Roldão (2007), consideram análise curricular tem o objectivo de identificar as questões que tenham contribuído para o sucesso ou insucesso para identificar os factores de sucesso e rentabiliza-los em situações futuras. Pacheco (2001) tras nos uma abordagem da análise em três vertentes, análise como processo de recolha de informação, depois processamento da informação obtida e um posicionamento em relação as questões positivas e negativas. Por outro lado Gaspar e Roldão. (2007) considera que na análise a que identificar os factores impulsionadores do sucesso e rentabiliza-los. Ambos convergem na questão de que a análise visa obter informações sobre currículo, fazer juízo de valores e otimizar os aspectos positivos e corrigir os negativos.

Para se realizar uma análise é necessária uma preparação: disposição para avaliar, recolha de dados, organização de toda informação e por fim, formular juízos e tomar decisões. A análise dos programas de formação visa essencialmente aferir a relevância dos conteúdos de ensino, sua organização, adequação às necessidades e capacidades dos aprendentes e às exigências da sociedade, aos valores explícitos ou implícitos, a coerência disciplinar, adequação didáctica, os materiais a serem usados, a duração do curso e a carga horária entre outros.

Etapas e níveis de análise de programa de formação

Almeida (1999), citado em Pacheco (2001), refere que todo o processo de avaliação curricular se faz 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, analisando-se a fundamentação e as necessidades da formação, enquanto na avaliação do processo, se avalia 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 e expectativas).

Essência dos programas de Formação

Neste subcapítulo faz-se uma análise geral do programa de formação da guarda prisional em vigor, em torno da qualidade e relevância, eficácia e eficiência do programa de formação para Guardas Prisionais em Moçambique.

Qualidade e relevância do programa de formação

Para analisar a qualidade e a relevância de um programa de formação seria preciso recorrer ao minidicionário Houaiss e Villar (2008), o qual refere que é relevante aquilo que é de grande valor ou interesse. O mesmo autor afirma que a qualidade é o que determina a essência ou a natureza de um programa de formação. Um programa que apresenta conteúdos relevantes, seria aquele que vai de encontro às necessidades da sociedade beneficiária, e quando se fala de qualidade de um programa ou conteúdos de formação refere-se ao teor e à forma como é concebido e implementado, ou seja, a forma de organização dos conteúdos, bem como a forma como estes são ministrados. Qualidade e Relevância de um currículo/programa de formação, refere-se ao que é necessário, útil, satisfatório e pertinente, ou seja, aquilo que a sociedade precisa ver resolvido num determinado contexto através do currículo de formação, (Ribeiro, 1990). Analisando esta linha de pensamento importa referir que o presente programa para ser relevante, precisa responder aos três pilares em que assenta a missão do Serviço Nacional Penitenciário Moçambicano, nomeadamente: garantir a segurança interna, a reabilitação e a reinserção social do condenado, (Decreto lei nº 63/2013, de 6 de Dezembro). O gráfico nº 3 apresenta os três grandes pilares do Serviço Nacional Penitenciário moçambicano.

Fonte: adaptado pelo autor (2019)

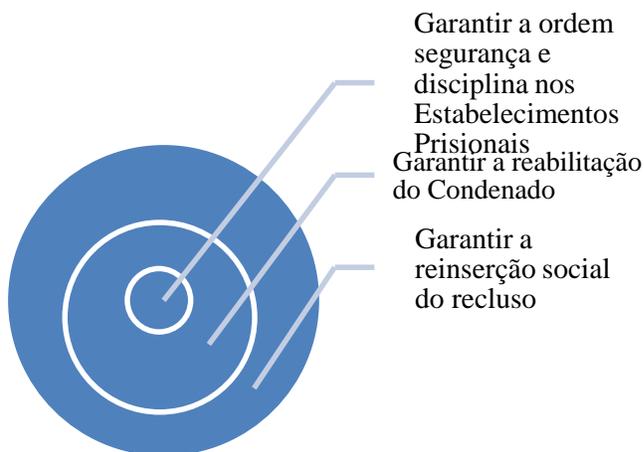


Gráfico 3: Missão do Serviço Nacional Penitenciário

O programa de formação de Guardas Prisionais deve responder aos objectivos e às necessidades do sector prisional, replicando os três pilares acima descritos. O guarda prisional no final da sua formação deve ter adquirido as competências para responder às necessidades deste serviço.

Moreira e Silva (1997), definiram quatro eixos estruturantes na concepção do currículo de formação: (i) definição do programa educacional através de objectivos que indiquem o tipo de comportamento a ser desenvolvido no formando; (ii) selecção das actividades ou experiências adequadas à consecução dos objectivos programados; (iii) organização eficiente das actividades educacionais assente em critérios de continuidade, sequência e integração e (iv) avaliação da eficácia das experiências de aprendizagem. É neste último aspecto que incide o foco deste subcapítulo.

Em função dos objectivos acima definidos no programa de formação em análise, é importante referir que o Plano Estratégico Integrado da Justiça (2009-2014) impõe, como grandes desafios para o desenvolvimento e consolidação do Sistema de Administração da Justiça, a realização de uma formação do pessoal da área de Justiça, que seja adequada e aceitável para as tarefas a exercer. Analisando os objectivos da formação, os aspectos inerentes à qualidade e relevância do Programa de Formação para a Guarda Prisional, percebe-se que o objectivo geral está bem traçado, em termos de regras definidas. Porém, não completa as competências desejadas para o cumprimento da missão de Guarda Prisional definida na política prisional. O objectivo definido não abrange os três pilares do Serviço Nacional Penitenciário, sendo necessária a reformulação do mesmo para que a formação responda às necessidades do serviço, tendo em conta

que os objectivos, segundo Ribeiro (2002), preconizam o que se pretende alcançar, ou seja as metas que se pretendem atingir.

Actualmente, a sociedade reclama sobre a sobrelotação e índices muito altos de reincidência, pelo que uma das formas de colmatar estes constrangimentos é formar um guarda prisional que seja também um educador prisional, 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 a utilização de métodos coercivos, (Brito, 1994).

Análise dos Conteúdos do programa de formação

No que concerne aos conteúdos e à respectiva carga horária, há que realçar que, os conteúdos constituem o conjunto de conhecimentos, valores, habilidades e atitudes, sendo o instrumento para o alcance dos objectivos (Libâneo, 2005). Nos conteúdos descritos no presente programa de formação estão visíveis matérias inerentes à formação militar, administração prisional e área geral, organizados em módulos. Contudo há matérias importantes como Direitos Humanos, Género, HIV-SIDA e Tuberculose que não são abordados formalmente neste programa, aparecendo de forma transversal, embora constituam conhecimentos importantes para o ambiente de trabalho dos Guardas Prisionais, pelo que deviam constar do respectivo programa.

Segundo Brito (1994), a questão de doenças como HIV/SIDA e Tuberculose e Género, são temas que constituem problemas dentro do sector devido ao seu regime fechado de encarceramento. O programa de formação em análise deve alinhar os seus conteúdos para que tenham a relevância e a importância que a sociedade actual almeja e que sejam capazes de responder aos seus objectivos e às suas necessidades.

Eficácia e Eficiência do programa de Formação de Guarda Prisional

Analisando o Programa em termos de eficiência e eficácia, pode aferir-se que, um programa só é eficiente quando facilita o alcance dos objectivos planificados, tal como refere Libâneo (1994). Assim, a política 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, dignidade e que promovam o respeito pelos direitos humanos.

Carga Horária

O programa em análise apresenta maior número de horas nas disciplinas de formação instrucional, onde a formação visa dotar o formando de competências para saber agir perante situações adversas. Esta área de formação pretende dotar o futuro guarda de força, robustez, coragem e resistência, para garantir a segurança nos estabelecimentos prisionais. Contudo, a nova missão dos serviços prisionais, exige também um guarda prisional capaz de responder à componente de segurança, reabilitação e reinserção social.

Prosseguindo com a análise desta componente, observa-se que a carga horária para as disciplinas de especialização é muito reduzida, comparativamente à das disciplinas de formação instrucional. Em suma, há um desnível notório na distribuição da carga horária, o que compromete o decurso das actividades nas outras áreas de saber previstas no programa. A duração da formação básica é de 5 meses, ocupando o maior tempo de formação relativamente à formação especializada. Assim sendo, não se pode falar da eficiência e eficácia do programa, porque, segundo os autores acima referidos, um programa é eficaz e eficiente se conseguir alcançar os resultados ou metas traçadas.

Desafios do sector Prisional na Formação de Guardas Prisionais

No que concerne ao desenvolvimento dos Recursos Humanos Levi (2013), refere que a formação constitui uma das prioridades do sector prisional.

O novo contexto exige novas abordagens na forma de tratar a educação e a formação prisional, como catalisadores das transformações a serem implementadas para melhor cumprimento das responsabilidades e missões. Um dos desafios neste sector é oferecer uma formação que transforme o Guarda Prisional num educador prisional, desempenhando o seu papel de forma proativa e tendo como princípio a humanização do recluso, (Levi, 2013, p.6).

Assim, constituem desafios do sector prisional no desenvolvimento dos recursos humanos: preparar técnica e profissionalmente o pessoal do Serviço Nacional Penitenciário para a realização da sua missão; garantir a continuidade do processo de instrução e educação através de cursos de formação, aperfeiçoamento através de estágios e formação em exercício e ainda a preparação do pessoal do Serviço Nacional Penitenciário com funções de Guarda Prisional para o desenvolvimento das reformas do sistema, contribuindo para o seu maior profissionalismo e desempenho de funções mais amplas no exercício das suas actividades (Decreto Lei nº 64/2013 de 6 de Dezembro). Dentro desses desafios também constitui prioridade a qualificação académica

do corpo docente e a revisão curricular de acordo com as necessidades do actual quadro legal do mundo e da região Austral (Decreto Lei nº 64/2013 de 6 de Dezembro).

Continuidades e descontinuidades do programa de formação de Guardas Prisionais

As continuidades e descontinuidades evidenciadas neste programa de formação de guardas apresentado acima incidem sobre a estrutura e componentes do programa. Este documento articula um conjunto de princípios pedagógicos relativos à educação e à formação dos Guardas Prisionais, nos domínios específicos de operacionalização que necessariamente reúnem saberes de três campos disciplinares em função de um determinado perfil de formação.

Flores (2006), indica que num programa de formação se deve ter em conta a adequação e a relevância das disciplinas e módulos do curso como aspectos positivos no processo de ensino e aprendizagem. De um modo geral, quanto à estrutura e aos aspectos organizacionais, o programa obedece à estrutura do modelo de desenvolvimento curricular linear. Há que reconhecer a relevância das componentes com as metodologias de ensino aplicadas para transmissão e aquisição de conteúdos disciplinares. A identidade profissional como refere Nóvoa (1992) não é uma entidade estável ou fixa, ou ainda um produto, é um lugar de lutas e de conflitos” e “um espaço de construção de maneiras de ser e de estar na profissão. Portanto, a relevância vai-se construindo e melhorando sempre que as situações o exigirem.

Ainda no aspecto positivo/continuidade pode destacar-se a questão do perfil dos formadores de acordo com o programa de formação específico para as áreas que leccionam. A qualidade, comprometimento e disponibilidade dos formadores e professores são factores fundamentais no desenvolvimento de um currículo de formação, pois facilitam a orientação e o apoio que o formando necessita no processo de formação (Flores, 2006). Constituem ainda aspectos importantes, a continuidade e também a existência de infra-estruturas, logística própria e aspectos organizacionais do corpo directivo da formação. Relativamente à descontinuidade no programa de formação denota-se uma fraca articulação entre as suas várias componentes, conteúdos, objectivos, meios, metodologias e elementos de avaliação.

A falta de integração formativa dos Guardas Prisionais noutros mercados de emprego pode ser vista como um impasse na inclusão dos formandos em diversas áreas laborais, segundo explica Filho (2004), uma vez que a formação deve responder ao mercado de trabalho e aos interesses do capital, disponibilizando profissionais capazes de actuar em várias áreas e contextos, promovendo

o formando como um sujeito sensível e crítico, com possibilidade de participação em circunstâncias e contextos diferentes.

A descontinuidade pode relacionar-se com a falta de relevância dos conteúdos dos módulos de Direitos Humanos, dado que esses são genéricos e não específicos para a formação de um guarda que deve garantir a observância dos Direitos da pessoa reclusa. A outra descontinuidade é à falta da componente prática na formação, o estágio profissional. Nalguns casos, a falta de articulação entre algumas disciplinas, a falta de relevância de alguns módulos, a discrepância entre a teoria e a prática e a sobreposição de conteúdos tornam o programa de formação irrelevante (Flores, 2006). Podem ainda referir-se à inadequação de métodos de ensino que não permitem a autonomia por parte dos alunos. Assim, os aspectos positivos que podem ser melhorados e acautelados no desenvolvimento do presente programa curricular de formação de Guardas Prisionais constituem a continuidade do presente programa. Os aspectos que comprometem o avanço do mesmo e que carecem de alinhamento apontam para descontinuidades.

PARTE II

Capítulo IV

Metodologia

Num processo de investigação deve explicar-se detalhadamente os princípios metodológicos e métodos utilizados. Neste capítulo, incluiu-se, por isso, toda a explicitação e fundamentação no que diz respeito às opções metodológicas e ao processo heurístico seguido no presente estudo. O capítulo de metodologia, vai se debruçar sobre a classificação da pesquisa, amostra, técnicas de recolha de dados, validade e fiabilidade de instrumentos de recolha de dados, questões éticas e análise de dados..

Classificação da pesquisa

Com vista a responder às questões de pesquisa proposta, efectuou-se uma pesquisa aplicada e de carácter exploratória.

O estudo conduziu a um relacionamento entre a pesquisadora e os entrevistados, constituídos pelos Gestores do sistema prisional, formadores, guardas e reclusos e se desenvolveram conversas nas quais foram descritas à pesquisadora, o que, Laville e Dionne (1999) chamaram de pontos de vista bem como o sentimento sobre o assunto em estudo, são essas descrições, enriquecidas por descrições de relacionamentos interpessoais, momentos, lugares e emoções, elementos que caracterizam a abordagem qualitativa, presente neste estudo.

A pesquisa decorreu em dois estabelecimentos prisionais localizados na Província de Maputo, capital de Moçambique. O estabelecimento provincial de Maputo interna condenados do sexo masculino e o estabelecimento especial interna os de sexo feminino em regime comum de cumprimento de pena. Os guardas afetos tanto num como noutro estabelecimento, são de ambos os sexos.

Pesquisa Bibliográfica

Em linhas gerais a Pesquisa Bibliográfica é uma leitura dos principais trabalhos científicos já realizados sobre o tema escolhido e que são revestidos de importância por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes, abrangendo publicações avulsas, livros, jornais, revistas, vídeos, internet, entre outros. Esse levantamento é importante tanto nos estudos baseados em dados originais, colhidos numa pesquisa de campo, bem como aqueles inteiramente baseados em

documentos, (Luna, 1999). A pesquisa bibliográfica incluiu a leitura de obras, artigos e matérias que foram recolhidos e analisados. A informação recolhida foi fotocopiada, fotografada e posteriormente submetida à análise de dados, sendo, por isso, uma técnica de recolha de informação necessária em qualquer investigação.

Amostra

A selecção da amostra adquire um sentido muito particular, o de obter a máxima informação possível para a fundamentação da pesquisa, (Laville & Dionne, 1999).

Para a presente pesquisa, optou-se pelo tipo de amostra não-probabilística, pois foi uma “amostra formada em função de escolha explícita do investigador. É o caso da amostra típica em que a partir das necessidades do estudo, o investigador selecciona casos julgados exemplares ou típicos da população-alvo ou de uma parte desta”, (Laville & Dionne, 1999, p. 170). Deste modo, foram entrevistados Gestores do sistema prisional, formadores, guardas e reclusos com mais de oito anos de pena cumprida, o critério de tempo de reclusão cumprida deve-se ao facto de permitir que sejam abrangidos reclusos que já tenham participado em várias actividades reabilitativas.

As técnicas de amostragem usadas para a selecção dos participantes foram as seguintes: por conveniência para o grupo dos gestores e reclusos, aos Gestores por serem pessoas que têm experiência no assunto e aos reclusos devido ao comportamento, nível de perigosidade e moldura penal. Para os formadores e guardas foi aleatório devido ao número elevado de formadores e guardas tendo sido fácil seleccioná-los aleatoriamente.

Tabela 4: Distribuição dos participantes em entrevistas por funções que desempenham

Participantes envolvidos	Nº
Grupo de Gestores do Sistema Prisional	4
Formadores	7
Guardas Prisionais	7
Reclusos	6
Total	24

Para entrevistar os Gestores do sistema prisional, foram previamente marcadas audiências onde foi disponibilizada toda a informação solicitada, a informação mais solicitada foi sobre os

objectivos da entrevista e da pesquisa, a universidade a que a pesquisadora pertence, um exemplar do projecto de pesquisa.

Os formadores e guardas prisionais, foram seleccionados por conveniência de acordo com critérios estabelecidos pela pesquisadora, como são o caso do nível académico de mestrados para os formadores e 12^a classe para os guardas prisionais, para ambas as classes de profissionais, foram considerados apenas os que tinham mais de dois anos de serviço, por considerar que estes requisitos permitem aos entrevistados formar uma opinião sobre o assunto em discussão.

Foram convidados, um a um, os profissionais acima referidos e após explicar os motivos e objectivos da entrevista, foi lhes informado da liberdade de responder ou desistir da entrevista assim que o julgassem conveniente.

Quanto aos reclusos, a autorização foi concedida pelas direcções dos Estabelecimentos Penitenciários Provincia de Maputo e Estabelecimento Especial para Mulheres, onde ocorreram as entrevistas mediante uma solicitação por escrito. Com as respostas favoráveis e a indicação dos reclusos que deveriam ser entrevistados consoante os critérios propostos pela pesquisadora, que são a moldura penal, saber falar e escrever em português, tempo de cumprimento da pena, minimo dois anos.

A informação prestada pelos participantes, foi com a permissão dos mesmos gravada em suporte magnético e posteriormente transcrita. A análise de conteúdo foi efectuada com o apoio do *software* de análise qualitativa de dados Maxqda.

Técnicas de recolha de dados

A selecção das técnicas usadas durante o processo de pesquisa constitui uma etapa que o investigador não pode minimizar, pois destas depende a concretização dos objectivos do trabalho de campo. À semelhança do que acontece com as restantes etapas, esta tem também um carácter aberto e interativo.

Assim sendo, para o presente estudo, optou-se pelo uso da entrevista que é um processo de interação social entre duas pessoas na qual uma delas, tem como objectivo a obtenção de informação, (Lakatos & Marconi, 1992).

O uso destas técnicas mais comuns e importantes no estudo e compreensão do ser humano. Ela inclui uma ampla variedade de usos e uma grande multiplicidade de formas que vão da mais comum, a entrevista individual falada, à entrevista de grupo, ou mesmo às entrevistas mediatizadas pelo correio, telefone ou computador, (Fontana & Frey, 1994).

Para cada grupo de entrevistados, foi elaborado um guião de entrevistas específico consoante a função, para permitir que cada um possa transmitir as experiências únicas na especialidade e histórias específicas, (Stake, 2009, p. 81), assim sendo, no processo de recolha de dados, foram elaborados quatro guiões de entrevistas, um para os gestores do sistema prisional, um guião para formadores, outro para os Guardas e um guião para os reclusos.

Foram no total efectuadas 24 entrevistas presenciais e com a observação das questões éticas as entrevistas foram gravadas pelo gravador de som do telefone e posteriormente transcritas.

Para permitir que a pesquisadora tenha maior flexibilidade na recolha da informação pretendida, socorreu-se da entrevista semiestruturada que de acordo com Selltiz *et al.* (1982), combinam perguntas abertas e fechadas. Para o caso do presente estudo, administraram-se perguntas abertas pois que concordando com Stake (2009, p. 82), as perguntas abertas permitem a obtenção de respostas ricas em descrição e explicações de episódios e ligações entre factos.

Validade e fiabilidade dos instrumentos de recolha de dados

A fim de validar os instrumentos de recolha de dados, realizou-se um estudo piloto em que foram envolvidos oito funcionários de um estabelecimento prisional de Maputo, com características semelhantes ao público-alvo das entrevistas. O objectivo deste pre-teste foi para aferir a consistência das perguntas, definir o tempo de resposta, e verificar possível existência de imprecisão na elaboração escrita do texto bem como garantir uma correcta compreensão das questões colocadas. A pesquisadora foi anotando tudo o que se verificou no processo da entrevista, as dificuldades encontradas tanto na compreensão como na interpretação das questões, e como resultado das observações dessas pessoas, foram reformuladas perguntas do questionário e foi melhorada a redacção de entrevista adequando ao nível dos participantes

Um instrumento possui uma boa fiabilidade quando os resultados fornecidos por ele são precisos ou fiáveis, ou seja, quando variam relativamente pouco de uma ocasião ou contexto para outro (Moreira, 2004). Isto é, a fiabilidade dos resultados obtidos reporta-se à constância dos resultados totais ou à consistência interna dos itens. Ou seja, assegura-se que o mesmo teste aplicado duas vezes aos mesmos sujeitos, nas mesmas condições, dará resultados muito semelhantes (Hill & Hill, 2005).

Tendo em conta que este estudo seguiu uma abordagem qualitativa e, de acordo com Denzin e Lincoln (2006), procurou-se a sua fiabilidade usando como critérios a credibilidade (ou seja a capacidade dos participantes confirmarem os dados), a transferibilidade (ou seja, a

capacidade de os resultados do estudo serem aplicados noutros contextos), a consistência (ou seja, a capacidade de investigadores externos seguirem o mesmo método usado pelo investigador) e a aplicabilidade ou confirmabilidade (ou seja, a capacidade de outros investigadores confirmarem as construções do investigador).

Questões éticas

A ética, como parte da Filosofia, dedica-se ao estudo dos valores morais e princípios ideais da conduta humana distinguem a ética e a moral. Enquanto a moral trata de costumes e valores socialmente produzidos por um grupo social, a ética aborda e reflete, principalmente, sobre os valores dos indivíduos. A deontologia é parte da ética e estuda os princípios do comportamento social, (Moita, 1995). Neste caso, o foco da reflexão ética incide no respeito sobre a dignidade humana e no respeito mútuo entre o entrevistado e o entrevistador.

Em relação a permissão

O primeiro passo foi solicitação de autorizaçao para efectuar o estudo dentro dos estabelecimentos Penitenciarios, a qual foi autorizada pela Director Geral do Servico Nacional Penitenciario. Aos gestores do sistema Penitenciario, marcou-se audiência e encontro prévio onde se esclareceu sobre os objectivos do trabalho. Aos formadores e guardas a marcação foi solicitada telefonicamente consoante disponibilidade de cada um dos participantes. Aos reclusos a solicitação foi feita ao estabelecimento penitenciário que por sua vez efectuou a selecção segundo requisitos estabelecidos pela pesquisadora (que sabe escrever e ler em português).

Em relação a apresentação

No contacto prévio com os participantes, a pesquisadora apresentou-se , deu as referências sobre universidade de onde vem, o curso e por sua vez deu a conhecer os objectivos do seu estudo.

Em relação ao anonimato

A pesquisadora, ao relatar os resultados de sua pesquisa, precisa também preservar a integridade física e a imagem pública dos respondentes. Por isso, omitiram-se os verdadeiros nomes dos participantes, usando códigos que a seguir se representam.

KM - Gestores do Sistema Prisional

FO – Formador;

RE – Recluso;

GP – Guarda Prisional;

Como para cada categoria temos mais de um elemento, estes foram enumerados de uma forma sequencial.

Em relação ao consentimento

Antes de iniciar a pesquisa de campo, as normas éticas recomendam que o pesquisador informe os participantes sobre as finalidades da pesquisa, os procedimentos da recolha de informações e como estas serão utilizadas e divulgadas pelo pesquisador. Dessa forma, os sujeitos podem aderir voluntariamente, cientes da natureza do estudo e dos perigos e das obrigações neles envolvidos, (Bogdan & Biklen, 1994)

Para este estudo, o consentimento dos sujeitos foi dado verbalmente após o anúncio dos objectivos, a finalidade da pesquisa, bem como a garantia, aos Gestores do Sistema Prisional do envio das transcrições das entrevistas para a sua aprovação antes do tratamento e análise dos mesmos.

Divulgação dos resultados da pesquisa

Uma recomendação ética em relação à divulgação dos resultados da pesquisa é o compromisso que o pesquisador deve ter para com a entidade em estudo ou com os intervenientes que cooperaram para a realização da mesma. Estes, por questões éticas, serão os primeiros a receber os resultados da pesquisa. Isto é, após a defesa desta tese, irá escrever-se um artigo, que será publicado primeiro para os participantes e depois para o público em geral.

Análise de dados

Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, optou-se em efectuar análise de conteúdo, que de acordo com Bardin (1977, p. 32), “é um conjunto de técnicas de análise de comunicações” capaz de decifrar qualquer conversa entre dois indivíduos. assim sendo, para a elaboração dos guiões de entrevista estabeleceu-se 4 categorias prévias visando dar orientação ao estudo.

Recortaram-se os textos das entrevistas em Unidades de Registo (UR), a que Bardin (1977, p. 104) designa por “unidade de significação a codificar e corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade de base, visando a categorização e a contagem frequencial.” Durante este processo, que Bardin (1977, p. 103) designa por codificação, e que corresponde a “transformação [...] por corte, agregação e enumeração”, foram emergindo novas categorias a partir de nova informação que se ia revelando.

As frequências das UR distribuídas pelas categorias, foram contabilizadas com o auxílio do MAXQDA e considerou-se mais significativa a ideia com maior frequência.

Capítulo V

“É preciso dar à educação duas finalidades de igual importância: de um lado, a formação da razão e a capacidade de acção racional; do outro, o desenvolvimento da criatividade pessoal e do reconhecimento do outro como sujeito”.

(In COYLE, Manual para formação de servidores penitenciário).

Apresentação, análise e discussão de dados

A análise como refere Torrão (2010), visa determinar respostas e teorias para as perguntas de pesquisa. Embora existam diversos métodos de análise de dados, na pesquisa qualitativa todos os métodos se concentram na análise textual, seja ela verbal ou escrita. Especificamente para este estudo, foram analisados textos, resultantes das transcrições das entrevistas que reflectem as falas dos entrevistados, coadjuvado com a revisão bibliográfica e o conhecimento da autora sobre o assunto pesquisado, procurando significados ao observar a frequência com que determinadas falas se repetem, identificando estruturas e regularidades ou padrões no texto escrito e realizando inferências baseadas nestes padrões. Pela sua natureza, na investigação exploratória e qualitativa, não há confirmação de hipóteses, a mesma tem como finalidade fazer uma interpretação e reflexão sobre a formação de Guardas Prisionais e entender as possíveis lacunas que permitam a melhoria do programa de formação.

As questões foram administradas da seguinte forma: ao grupo de gestores do sistema prisional, foi administrado um guião de entrevista com o mesmo teor. E para os formadores, guardas e reclusos foi administrado um guião específico para cada grupo.

Para direccionar a elaboração dos guiões de entrevistas, foram estabelecidas quatro categorias prévias, “sistema prisional”, “formação de GP”, “modelo de formação de GP” e “proposta de aspectos a melhorar”. Durante o processo de codificação das transcrições, novas categorias emergiram das falas dos participantes enquanto que algumas das categorias prévias sofreram modificação para se ajustar às informações que foram colhidas, no final do processo de codificação, onde as transcrições das entrevistas foram divididas em 283 UR, com seis categorias, (Desafios do sistema Prisional, condições de trabalho, relação guarda-recluso, programa actual de formação, motivação para a profissão de guarda prisional e motivação para a profissão de formador) e um total de 19 subcategorias.

Categoria “Desafios do sistema de formação do guarda prisional”

A categoria “desafios do sistema de formação do guarda prisional” aborda factores apontados pelos respondentes e cuja ausência ou insuficiência faz com que o processo de formação de guardas prisionais funcione com deficiência, foi estabelecida para dar resposta a questão de pesquisa “Quais são os desafios do Sistema prisional moçambicano na área de formação?”

A formação de guardas prisionais acontece na Escola Prática Penitenciária (EPP) que está situada na Província de Maputo, Distrito de Moamba, Povoado de Lhembe e dista 11 quilómetros da vila sede do Distrito. Esta escola tem como vocação formar guardas penitenciários nas classes de Guardas e Sargentos; a mesma surge como uma das acções de materialização das reformas do Sistema Prisional, cujo marco principal assenta na Lei Nº 3/ 2013, de 16 de Janeiro que cria o SERNAP coadjuvado pelo Estatuto Orgânico do SERNAP aprovado pelo decreto Nº 63/2013, de 6 de Dezembro, que institucionaliza e estrutura o subsistema de Ensino, em Estabelecimento de Ensino prático, médio e superior.

O processo de formação que decorre na EPP a quase 10 anos, enfrenta desafios que são apresentados na tabela 5.

Tabela 5: Categoria “Desafios do sistema prisional na formação de guardas”

Subcategorias	Unidades de Registo		Fontes
	<i>n</i>	<i>f</i>	
Seleccção de guardas prisionais	2	12,50%	2
Infra-estruturas para a formação	7	43,75%	5
Instrumentos legais	7	43,75%	6
TOTAIS	16	100,00%	

A tabela 5, apresenta a categoria “desafios do sistema prisional” e suas três subcategorias.

- Instrumentos legais

Um dos aspectos apontado pelos respondentes como desafios, é a criação de instrumentos legais que orientem o processo formativo, este assunto é referido na subcategoria “instrumentos legais”. Sobre esse assunto, KM2, responsável pela gestão do processo de formação de GP observa:

“O grande desafio que tem a ver com a formação primeiro é o grande diagnóstico que nós temos que fazer, a visão institucional, chamamos aquilo de carta da instituição, enquanto nós não desenhamos estes objectivos é difícil saber se estamos no caminho certo ou não, porque a formação começa do processo de selecção para o preenchimento das vagas, aliado a isto, consolidar o pacote legislativo da Escola, A Escola Está criada, mas não entrou em funcionamento” (KM2).

Concordando com KM2, os objectivos definidos na política prisional não dão realce à institucionalização da escola que forma os Guardas Prisionais, contudo, os desafios do sistema prisional devem incidir na autonomização administrativa e financeira da Escola. No mesmo diapasão, KM4, outro gestor e responsável pela área de formação, aponta como primeiro desafio a consolidação do pacote legislativo da escola. *“A escola está criada, mas o seu funcionamento legal ainda não entrou em vigor, estando ainda a funcionar em comissão instaladora”*, (KM4). A questão da institucionalização das formações, compromete todo processo formativo de Guardas Prisionais em Moçambique.

- Infra-estruturas para a formação

Nesta subcategoria, são apresentados aspectos que caracterizam as infra-estruturas destinadas as actividades relacionadas com a formação de guardas prisionais, estas actividades acontecem em salas improvisadas, o que não oferece aos formandos ambiente condigno e próprio para o processo de ensino e aprendizagem, o que é confirmado por KM4, segundo o qual: *“Como primeiro desafio, deve se criar condições para que as formações decorram caso de infra-estrutura, não temos infra-estruturas, estamos a improvisar”*.

A questão da disponibilidade de recursos, em especial a questão de infra-estrutura constitui grande desafio, pois uma das condições para que a aprendizagem se efective é existência de infra-estruturas com condições mínimas criadas para aprendizagem. Uma outra fonte pronunciou-se da seguinte maneira:

Diria que os desafios são vários ainda, mas o principal tem a ver com a criação de condições para o decurso das formações da GP e realização continuada de formações específicas da G.P, como não se pode atacar tudo de uma só vez estes condicionam muitos outros aspectos na formação, empreender a consistência na formação evitando interrupções, (KM1).

O sistema Prisional ao definir as prioridades deve dar um lugar destinado à formação, porque é a base para o alcance dos objectivos e das missões incumbidas ao sistema. As constatações dos respondentes, encontram eco em Ribeiro (1990), segundo o qual, um programa deve ser implementado numa instituição com instalações apropriadas para o efeito.

- Selecção de guardas prisionais

O processo de formação de guardas prisionais começa com a selecção de jovens voluntários, que respondem aos editais publicados a convidar para as candidaturas. A selecção é um processo que começa com inscrição dos candidatos que reúnem requisitos primários e que posteriormente são submetidos a testes médicos e de habilidades, culminando com a admissão ou não do candidato.

De acordo com KM1 *“Outro desafio seria empreender a consistência na formação e garantir o melhoramento do processo de selecção e admissão”*. Um dos pilares do processo de formação é o formador. Da sua qualidade depende grandemente a qualidade do guarda por este formado, e como todo o processo de formação tem início na selecção, debruçamo-nos neste processo tanto referente aos guardas como aos seus formadores.

A escola prática penitenciária, tem o corpo de formadores constituídos por oficiais da guarda penitenciária e pessoal do quadro técnico comum formados em áreas afins com ou sem formação psicopedagógica. O processo do seu recrutamento para a área de formação não está ainda regulamentado, nem há critérios formais para adesão a este grupo de profissionais, (KM3).

O mesmo respondente refere: “Deve se definir qualificadores para se recrutar formadores, o que sucede é que todos acham que podem formar, até hoje não há qualificadores para se ser formador”, (KM3).

Presentemente, a selecção de formadores é por indicação, feita pelo departamento dos recursos humanos e formação do SERNAP. Dada a delicadeza do trabalho de formador, seria conveniente que fossem estabelecidos mecanismos claros para o recrutamento dos mesmos. A falta de observação de critérios claros e definidos, permite que o sistema tenha formadores sem o perfil adequado, um dos perfis mais apontados é a formação específica como refere KM1, *“os docentes carecem de uma formação específica na sua área de actuação”*, entretanto, FO2 vai mais longe quando afirma que: *“Os formadores devem estar preparados para formar em termos metodológicos e dotados de conhecimentos para exercer a função, o que se verifica é que uma parte dos formadores não têm formação psicopedagógica para transmitir os conteúdos”*.

Este aspecto de formação específica e psicopedagógica é fundamental para o trabalho do formador, tendo em conta que este deve ter conhecimentos fortes de metodologia para formar adultos, portanto esses devem estar actualizados porque o modelo andragógico ou aprendizagem de adultos, aspecto estudado por Habermas (1987) e Freire (2005), que refere que o conhecimento

das metodologias de aprendizagem de adultos, permite uma interacção entre o formador, o formando e as regras estabelecidas. O formador deve adoptar uma linguagem de aprendizagem onde os intervenientes se socializem através de uma comunicação interactiva onde cada um aprende do outro. Portanto a opinião dos participantes é que o formador deve estar dotado destas ferramentas e possuir um perfil desejado para conduzir o processo de formação. Nesta ordem de ideia há que realçar que as fontes convergem no desafio que tem a ver com o aprimoramento do processo de selecção que ainda não está consolidado.

Categoria “Condições para formação”

Na categoria “Condições de trabalho”, trata-se de instrumentos, equipamentos, horário, rotatividade, logística de alimentação, alojamento e disponibilidade de material didáctico necessário para a formação dos GP, esta categoria, está dividida em duas subcategorias, a condições prevaletentes, que se refere às condições de trabalho existente ou disponíveis e a subcategoria condições necessárias, que se refere às condições de trabalho necessárias, porém inexistentes como ilustra a tabela nº 6.

Tabela 6: Categoria “Condições para formação”

Subcategorias	Unidades de Registo		Fontes
	<i>N</i>	<i>f</i>	
Condições prevaletentes	30	65.22%	11
Condições necessárias	16	34.78%	10
TOTAIS	46	100.00%	

A tabela 6 mostra que a subcategoria “condições prevaletentes”, foi a mais referenciada, com 65.22% das referências da categoria. O facto desta ter sido mais referenciada em relação a subcategoria “condições necessárias”, está relacionado com o facto de os respondentes das questões colocadas estarem directamente ligados ao processo e conhecerem as condições existentes neste momento. A opinião das fontes acerca desta subcategoria é de que as condições actualmente disponibilizadas para as formações e para o ambiente do trabalho do guarda não são satisfatórias, as fontes emitem dois tipos de opinião sobre esta questão, uma que refere que as condições para formação não existem, outra que reforça que no local onde o recém-formado é afecto apos a formação. Sobre o primeiro aspecto a opinião é de que ainda que o programa de

formação seja bom, se não forem criadas condições para a execução da missão do recém-formado, ele não será capaz de pôr em prática as habilidades ganhas na formação, como refere FO2, *“Em termos de matérias estão transmitidas, mas as condições que o guarda encontra no terreno não ajudam”*.

O essencial que se pode tirar como ilação neste pronunciamento é que as críticas feitas ao desempenho dos guardas, não estão estreitamente ligados a estes, mas sim às condições de local onde este está afecto. Pronunciamentos similares foram feitos também por FO3 e FO7 que atribuem qualidade às matérias transmitidas, contudo reclamando sobre as condições que não existem tanto na Escola de formação quanto nos estabelecimentos penitenciários. Estes aspectos estão estritamente relacionados, com o processo de qualificação do guarda. Outrossim, as fontes afirmam que após a formação deve haver um acompanhamento permanente nas missões dos recém-formados como forma de dar continuidade as formações pois o que tem acontecido é indiferença por parte dos antigos guardas, como afirmou GP4, uma GP com 4 anos de serviço nas cadeias *“o ambiente de trabalho as vezes não permite, como eu sou nova os guardas que encontrei no estabelecimento se fecham,”* (GP4).

Os guardas que terminam a formação, levam consigo muita teoria e precisam de uma orientação na prática, essa orientação, deveria ser dada por aqueles que já integram o Sistema e têm experiência profissional para sua introdução no trabalho prático operativo de Guarda Prisional. De referir que nesta subcategoria, as fontes se debruçaram sobre estes dois aspectos, fazendo cruzamento entre as condições inexistentes na formação e que também não estão disponíveis no local de trabalho, sendo uma das grandes barreiras do seu desempenho.

Na categoria “condições necessárias”, com frequência de 11, os respondentes pronunciaram-se sobre aquilo que é necessário, desde as condições materiais, logísticas e de infra-estrutura, concordando com KM2, segundo o qual: *“Para uma boa formação, precisa-se criar condições de Infra-estruturas, equipamentos, condições de trabalho”*.

No entender de KM2 a criação de condições não está somente nas condições de trabalho, mas abrange as infra-estruturas. Esta ideia, é também comungada por FO5 e FO6, pois segundo os quais, são necessárias condições logística, alimentação, alojamento, pedagógica, meios de comunicação, infra-estrutura e biblioteca. Um aspecto importante é que esses pronunciamentos sobre criação de condições, na sua maioria são feitos pelos formadores, isto significam que eles sentem esta dificuldade no seu dia-a-dia no âmbito do seu do seu trabalho. A categoria “condições

necessárias” tem um impacto sobre este trabalho, pois nela estão alistadas as necessidades para a formação, isso é um aspecto relevante no currículo, pois para além das matérias de estudo deve se fazer o levantamento das necessidades reais para as formações, que Libânio (1994) diz que garante a eficiência da implementação do programa de formação facilitando assim os objectivos traçados.

De acordo com os dados colhidos, os desafios mais preocupantes para os respondentes são a falta de infraestruturas e a falta de instrumentos legais política de formação, regulamento interno, regulamento pedagógico, que permitem um normal funcionamento da escola, cada uma destas subcategorias têm 43,75 % de frequências, como retrata a figura 4.

Como se pode ver na figura 4, as infraestruturas da escola estão com as obras por concluir, enquanto isso, as aulas vão acontecendo à céu aberto, como demonstra a figura 5.



Figura 4: Bloco de sala de aulas em construção



Figura 5: Bloco de sala de aulas em construção

A
figura 5 elucida o ambiente e o modo como a formação de GP é feita na EPP, esta situação afecta a todos directamente envolvidos no processo de formação, que acabam não atribuído muita importância ao processo de selecção, que apesar de merecer algumas observações por parte dos formadores, estes acabam aceitando receber o que vem e avançar com seu trabalho.

Categoria “Relação guarda-recluso”

O estabelecimento da categoria “relação guarda-recluso” visa encontrar na postura do guarda, atitudes que possam ter sido granjeados na formação e que podem ser melhorados, contribuindo assim para dar resposta a questão de pesquisa “que melhorias devem ser incrementadas no actual programa e modelo de formação de Guardas Prisionais em Moçambique?” Esta categoria refere-se a todas as formas de interacção guarda-recluso no dia a dia, nas diversas actividades e no processo de acompanhamento durante o cumprimento da pena. Desta emergiram três subcategorias conforme ilustra a tabela 7.

Tabela 7: Relação Guarda-Recluso

Subcategorias	Unidades de Registo		Fontes
	<i>N</i>	<i>f</i>	
Motivos do mau trato	9	14.52%	5
Tratamento do Recluso	42	67.74%	6
Melhorias no atendimento	11	17.74%	6
TOTAIS	62	100.00%	

A tabela 7, mostra que a subcategoria mais referenciada foi a “Tratamento do recluso” que se refere a todas as formas de tratar a pessoa reclusa. No que concerne ao tratamento da pessoa reclusa durante o processo de cumprimento da sua pena, os reclusos apresentaram vários aspectos que na sua óptica deveriam ser revistos, como é o caso dos acompanhamentos aos hospitais fora dos estabelecimentos prisionais, como refere RE6, “*Quando nos levam ao hospital por exemplo não deviam nos algemar, mas já imaginou chefe, você doente e algemado, eles nem têm pena não parecem pessoas sabe*”. O pronunciamento desta reclusa mostra haver algum desconforto em se deslocar algemada pelo hospital.

Por seu turno, RE2 compartilha o mesmo ponto de vista com RE6, “*O acompanhamento tem sido bom, só que quando nos algemam nós não gostamos, porque nos sabemos porque estamos aqui e não podemos fugir.*” (RE2).

Para além dos acompanhamentos ao hospital, há também os acompanhamentos aos tribunais onde os reclusos são levados da viatura para dentro dos tribunais e vice-versa algemados, este foi outro aspecto apontado como humilhante quando se deparam com suas famílias que acorrem aos tribunais para acompanhar o processo, (RE1 e RE3).

Outro aspecto que foi referenciado tem a ver com a distância guarda recluso em missão de acompanhamento nas visitas familiares, tribunais e hospitais, onde os reclusos reclamam pela privacidade com médico e durante as visitas familiares, *“Mas os guardas, eles não saem de perto de nós, até a visita sair eles ficam aí o tempo todo”*, (RE3).

A actuação do GP relatado pelos reclusos que consideram tais atitudes de humilhante e falta de consideração para com a pessoa reclusa é a actuação dos guardas no processo das suas missões que Valente (2008) resumiu em três, garantir a segurança e protecção da sociedade, a reabilitação e a reinserção social da pessoa condenada, portanto as algemas e a vigia reforçam as mediadas de segurança durante o cumprimento da missão dos guardas prisionais.

A subcategoria “melhoria no atendimento” aborda a postura à adoptar para estabelecer boas formas de tratamento à pessoa reclusa, os pronunciamentos dos reclusos são apelativos nas formas de actuação do guarda, assim as fontes afirmam que as melhorias devem incidir no respeito a dignidade e aos direitos da pessoa reclusa, como diz RE3. *“Eles devem saber nos tratar com respeito, não sei onde eles aprendem isso, mas eles devem nos tratar com dignidade”*.

Esta proposta de melhorias constitui palavra de ordem no processo de tratamento da pessoa reclusa, que Campos (1995) entende como sendo conjunto de normas jurídicas e legais que a administração prisional dispõe com vista a melhorar as condições do estabelecimento prisional e ao incremento de competências do recluso, por forma a dota-lo de uma conduta aceite na sociedade.

A última subcategoria, “Motivos de maus-tratos”, que refere aquilo que constitui a disposição para prática de atendimento desumano, tendo sido formulada a questão das razões que impulsiona o guarda à essa prática teve uma frequência de 9 e foi referenciada por 5 das 24 fontes, as quais divergem nas suas opiniões, algumas acreditando que tais actos decorriam porque os guardas não os considera como pessoas com direitos, outras reconhecem que os guardas estão em plena missão e devem cumprir com as suas tarefas, algumas entendem que os guardas não sabem trabalhar com pessoas na situação de reclusão e que devem ser ensinados. Ainda nesse âmbito, RE5, recluso já com 1 ano de pena cumprida, refere que: *“Para eles [GP] recluso não é considerado gente, até nos dizem que não devemos reclamar em nada porque nem direito de voto não temos”* (RE5).

Por seu turno, RE4, um recluso que afirma ter aprendido o ofício de carpintaria na prisão corrobora com seu colega de reclusão, *“Os guardas nos tratam mal porque não sabem trabalhar connosco, devem ser ensinados, alguns ate saíram a pouco tempo da escola de formação”*, (RE4).

De acordo com os reclusos, pode se perceber que existe o sentimento de maus tratos na sua relação com os guardas, contudo entendem que o guarda está em plena execução das suas tarefas. *“Os chefes nos tratam assim porque dizem que estão a fazer trabalho deles, que o estado lhes mandou, e dizem tolerância zero”* (RE4).

Duma forma geral, as queixas dos reclusos residem nas formas hostis de tratamento de recluso, na maneira como eles são acompanhados nas diversas actividades e saídas precárias.

Categoria “Programa actual de formação”

Estabelecida para responder à questão “Como se desenvolve o processo de implementação do programa de formação de Guardas Prisionais em Moçambique?”, a categoria surge das falas dos participantes onde fazem um exame detalhado sobre o programa de formação e que inclui, objectivos, conteúdos, métodos, tempo, carga horária e outros aspectos, determinação do valor, da pertinência, apreciação, de todas as matérias que compõem o programa curricular. Desta emergiram 7 subcategorias.

Tabela 8: Programa actual de formação

Subcategorias	Unidades de Registo		Fontes
	<i>N</i>	<i>f</i>	
Sugestões dos participantes	44	41.12%	15
Relevancia de conteudos	16	14.95%	9
Capacidade de resposta dos conteúdos	9	8.41%	7
Metodologias de aprendizagem	13	12.15%	7
Dificuldades do actual programa de formação	14	13.08%	5
Perfil de formadores	7	6.54%	4
Estagio actual da formação de G.P	4	3.74%	3
TOTAIS	107	100.00%	

Na subcategoria “Sugestões dos participantes” são abordados aspectos propostos pelos respondentes para a melhoria do programa de formação de guarda prisional.

Um dos aspectos muito referenciado pelos formadores e guardas foi a questão do tempo de formação, que de acordo com FO5, formador de guardas penitenciários em exercício de funções

na escola prática penitenciária há 9 anos, *“Os módulos têm tempo muito curto, deve-se alocar um tempo de nove meses, suficiente para as matérias”*, (FO4).

Esta opinião coincide com as de FO4, FO5 e GP2 em estender o tempo de formação dos guardas prisionais dos actuais 6 meses para 9 meses lectivos para permitir integrar o estágio curricular e acrescentar a carga horária dos módulos fundamentais da formação.

Quanto aos conteúdos os respondentes afirmaram que no geral os conteúdos existentes no programa de formação, são úteis e relevantes, como refere KM3: *“Os conteúdos estão bem, contudo devem ser ministrados em prática, não somente em teoria e para que os mesmos sejam eficazes deve se criar condições materiais para as formações.”*

É que, o que se verifica é o facto de as formações terem apenas a parte teórica, não constando do programa aulas práticas isso compromete a conciliação do conhecimento e compromete dessa forma a consolidação do aprendizado por forma a dar relevância ao conhecimento, o que Villar (2008), considera relevante aquilo que é de grande valor ou interesse.

Sobre a qualidade dos conteúdos, *“não posso aferir em termos qualitativo, mas no que concerne a existência matérias de Direitos humanos no programa elas existem, contudo precisam de ser melhorados à medida que o tempo passa”*, (KM1). Esta resposta do gestor do sistema mostra a dificuldade que têm em aferir a qualidade.

Outro aspecto levantado na subcategoria em discussão, “sugestão dos participantes”, tem a ver com acções a empreender para melhorar o programa de formação. Sobre isso, a percepção é como refere KM1: *“Os programas ainda não estão nos patamares desejados, precisam ser melhorados para responder aos padrões internacionais ao nível de segurança, reabilitação, Direitos humanos, penas alternativas a prisão, enfim temos que os adequar à realidade das necessidades do sistema”*.

Essa ideia induz-nos a percepção de que as lacunas que o programa apresenta são reconhecidos até ao nível da gestão máxima do sistema, reconhecendo, portanto, haver necessidade de se fazer alguns alinhamentos no programa de formação para que este tenha qualidade e esteja no patamar dos outros sistemas prisionais da região da SADC. Para KM1, os conteúdos existentes no presente programa devem ser melhorados, e nele incluída a especialização dos guardas.

Deve-se especializar os agentes da guarda Prisional, formar um para segurança, outro para reabilitação e reinserção social e um activista em direitos humanos. Esses podem ter o mesmo tronco comum mas os perfis de saída diferentes isso permite melhor actuação. (KM1).

Esta fonte, mostra que o guarda não pode ser formado de forma generalizada para atender situações específicas, no presente momento, o guarda atende questões de segurança, reabilitação e reinserção social da pessoa reclusa, a proposta acima, mostra a pertinência de formação especializada onde caberá a missão de garantir a segurança, reabilitação, reinserção social e Direitos Humanos. Esta ideia é comungada por KM4 e FO3 que são de opinião de que para se humanizar o sistema e dotar o guarda de conhecimentos em D.H. para posterior observância nos estabelecimentos Prisionais, deve-se fazer constar a questão de D.H. em todos os módulos e melhorar os conteúdos existentes no módulo de Direitos humanos constantes no programa de formação, para FO3, *“Os conteúdos de Direitos Humanos são generalistas, devem ser revistos por forma a responder as necessidades prisionais”*. No mesmo diapasão, FO7 afirma *“deve se alinhar os conteúdos dos D.H. de forma específica para responder as nossas necessidades como sistema prisional”*.

A opinião destes dois formadores, levam-nos a percepção de que os conteúdos sobre D.H. constantes do programa devem ser revistos por forma a responder a situação prisional, pois neste momento constam do programa, mas de forma geral. Por seu turno, GP1 e GP2, também orientam as suas sugestões para o mesmo sentido que a dos seus formadores que é melhorar os conteúdos dos direitos humanos e fortalecer os conteúdos da reabilitação por forma a humanizar o sistema, pois a sua missão é de garantir a segurança, reabilitação e reinserção social do recluso.

Sobre o aspecto de revisão dos conteúdos ligados a D.H. as ideias são unânimes em afirmar que os conteúdos existentes devem ser revistos e seleccionados para responder as especificidades do sistema prisional.

Portanto, das opiniões retidas dos respondentes a esta entrevista, foi possível reter que os conteúdos são bons, precisa-se é rever o tempo de formação de 6 para 9 meses, criar condições para as formações, caso de condições materiais, desde o material de alojamento, alimentação, material didático e equipamento para treino, na área de infra-estruturas, conclusão das obras iniciadas de salas de aulas, biblioteca e bloco administrativo e alinhar os conteúdos dos Direitos Humanos e reabilitação, adequando-os a realidade do sistema prisional.

No que concerne à subcategoria “Metodologias de aprendizagem”, que aborda as formas empregues para conduzir o processo de aprendizagem, teve 12.15% de frequências da sua categoria. A questão sobre metodologias foi respondida por formadores que são os gestores do programa, pelos beneficiários que são os guardas e por um dos Directores de estabelecimento

prisional, as opiniões concorda com o pronunciamento de KM4, segundo o qual: “Deve se introduzir estágios pré-profissionais no currículo e atribuir a devida carga horária por forma a conciliação de conhecimentos teóricos e práticos”.

O que se verifica presentemente é que o programa de formação de guardas prisionais apresenta uma carga horária de 600 horas que é distribuída por três áreas de conhecimento: a área de instrução militar, onde os instruendos são dotados de táticas operativas, bem como matérias de segurança penitenciária tem 35% da carga horária total de formação de guardas, a área de conhecimento geral onde se efectua a preparação integral, visando proporcionar aos futuros guardas prisionais a capacidade de emitir pensamento crítico e analítico, tem 25% da carga horária e área de administração penitenciária, onde os guardas em formação são dotados de conhecimentos específicos de sector prisional tem 35% da carga horária do programa de formação de guardas. O que acontece, é que, no programa de formação dos guardas prisionais não está previsto estágio profissional. Assim sendo, os estudantes terminam a parte teórica, encerram o curso e são integrados no local de trabalho, a cadeia, para uma primeira interação com seu objecto de trabalho, o recluso, indivíduo que ele nunca tinha contactado antes. Este aspecto foi realçado pelos formadores que se pronunciaram da seguinte maneira. *“Deve se rever a metodologia, dado que essa formação está ligada a competências, é preciso que haja estágio profissional e atribuir-se uma carga horária ao estágio”*, (FO3). Esta questão foi também referida por FO4 que afere que o formando não tem tido estágios profissionais durante a formação. A falta de estágio cria dificuldades na execução plena do trabalho do guarda de modo particular nas primeiras vezes que entra numa prisão e aborda os reclusos. Por seu turno, os guardas prisionais, que são o sujeito desta formação e que vivem o desafio de enfrentar a realidade profissional sem ter tido contacto prévio durante a formação afirmam: *“Tendo em conta a delicadeza do trabalho com recluso, há necessidade de se introduzir o estágio para mudança da forma de pensar em relação ao recluso”*, (GP6). Os respondentes, apesar de cada vivenciar a realidade da formação de ângulos diferentes, compartilham de mesma percepção no que tange ao programa de formação de guardas prisionais, o estágio profissional é uma componente fundamental para uma rápida e eficiente inserção do guarda recém-formado no exercício de sua função. Essa experiência pode ser adquirida num processo de formação como o de Guardas Prisionais em Portugal onde o formando fica uma parte do tempo na Escola e outra parte no Estabelecimento Prisional.

Ainda na subcategoria “metodologias de aprendizagem”, foi abordada a questão do “acompanhamento dos guardas no período pós-formação”, processo este que seria orientado por um guarda-formador com experiência prática na actividade operativa, este acompanhamento, contribuiria sobre maneira na consolidação do aprendizado teórico, permitiria uma passagem mais correcta das teorias aprendidas às práticas mantendo o novo guarda actualizado nos procedimentos das suas novas funções, corrigindo gradualmente os aspectos que não aprimorados durante a formação, como afirma FO5, *“deve-se fazer um acompanhamento aos recém-formados para aferir possíveis lacunas e corrigi-las imediatamente”*.

Isso mostra que a formação não deve terminar na Escola, os gestores dos Estabelecimentos prisionais devem garantir que o acompanhamento pós formação e as formações continuem, orientado o guarda no trabalho prático e operativo de segurança.

Na subcategoria “dificuldades do actual programa” são apontados aspectos que comprometem o funcionamento/cumprimento do programa de formação.

Durante o processo de formação, várias são as actividades que se sobrepõem aos programas lectivos pré-definidos e que não são controlados pelos gestores do processo formativo, como afirma FO4: *“Uma das grandes dificuldades é que não se cumpre o planificado no programa de formação, por deficiência de tempo ou mesmo alguma interferência política no sentido de gerir o tempo por motivos dos factos que vão acontecendo”*.

Estas actividades, muitas delas não previamente planificadas e impostas pelo sistema, são imprevisíveis por isso nunca são incluídos no programa e fazem com que o tempo não seja cumprido. No entender de FO6, *“há um défice de tempo de formação, é a primeira dificuldade, os seis meses não são suficientes”*.

Das subcategorias emergentes nesta categoria, foi possível perceber que as sugestões dos participantes identificam vários aspectos pertinentes no programa de formação de guardas e propõe soluções. Onde revela-se que os conteúdos estão arrolados no programa de formação, contudo deve se criar condições para sua efectivação, há necessidade de se actualizar os conteúdos sobre Direitos humanos por forma a responder a realidade do trabalho do guarda. Outro aspecto tratado foi sobre a introdução do estágio pré-profissional para conciliar a teoria da prática bem como a criação de critérios para contratação de formadores.

Subcategorias	Unidades de Registo		Fontes
	<i>n</i>	<i>f</i>	
Vocação para a profissão	4	33,33%	4
Obtenção de salário	8	66,67%	5
TOTAIS	12	100,00%	

Na Categoria “motivação para a profissão de guarda prisional”, são apresentadas disposições psicológicas e físicas, declaradas pelos guardas como aquilo que os impulsionou para a escolha da profissão. É constituída por duas subcategorias. Na subcategoria “vocação para a profissão de guarda prisional”, são abordados os factores que pesaram para que os indivíduos decidissem enveredar pela carreira de guardas prisionais e se candidatassem. Os factores mais apontados pelos entrevistados foram: oportunidade de emprego para obtenção de salário e vocação. A abordagem da motivação será feita em dois momentos distintos, no primeiro momento serão apresentados os factores que motivaram aos jovens a aderirem a profissão de guardas prisionais e no segundo, abordaremos os factores que motivaram aos formadores a abraçarem a missão de formador de guardas prisionais.

GP4, jovem guarda prisional, com 5 anos de experiência de trabalho em prisões é um caso de jovem atraída para a profissão por vocação como ela própria afirma: *“Para mim foi uma questão vocacional, desde criança interessou-me, e sempre admirei mulheres dentro da farda, aliado a isso queria perceber o que é recluso e como se pode trabalhar com ele.”* (GP4). Para esta guarda, esta profissão mais do que oportunidade de emprego é a busca de respostas para curiosidades pessoais e a satisfação da descoberta: *“Antes não sabia que uma pessoa que matou e entrou na cadeia tem direitos”*, (GP4).

Por outro lado, há casos de adesão à profissão não por vocação, mas como recurso para ter salário, GP3 é disso um exemplo: *“O que me motivou foi a procura de emprego a vida está difícil, depois comecei a me habituar ao trabalho, mas inicialmente foi mesmo a procura de emprego, eu não diria que foi por vocação, foi mesmo para garantir o meu futuro em termos de salario”*, (GP3).

As vezes mesmo sem saber quais são as funções que são acometidas à um guarda prisional, a necessidade de trabalhar fala mais alto, como é o caso de GP2 uma guarda prisional com 5 anos de experiência afecta num dos estabelecimentos prisionais, ela refere que: *“Entre nesse trabalho porque depois de concluir o nível médio fiquei sem nada para fazer, então preferi-me inscrever para fazer o curso da Guarda Prisional pois sabia que logo que terminasse teria salário”*, (GP2).

Numa sociedade como é a moçambicana, com uma taxa de desemprego de (INE, 2021.p.12), várias são as situações em que jovens após a conclusão da sua escolaridade, independentemente dos níveis, seja ele o nível médio, técnico profissional ou universitário, enveredam pela profissão de guarda prisional como recurso para ter emprego e conseqüentemente auferir salário.

A questão do salário como motivação foi tratada pela teoria de Taylor (1911) que desenvolveu a Teoria do Homem Económico por forma a facilitar maior colaboração do operário. Taylor (1911) considera a motivação salarial como um plano de incentivo e de premio de produção, pelo que considera os salários como incentivos monetários e como fontes de motivação.

Categoria “Motivação para a profissão de formador”

Para os formadores, já pertencentes à carreira da Guarda Prisional, com formação nas várias especialidades em uso no sistema prisional e experiência acumulada no desempenho de funções prisionais, são nomeados formadores por voluntariado ou indicados por conveniência de serviço. FO5, com mais de 12 anos de serviço nas prisões, licenciado, é formador a 9 anos, para ele: *“A motivação foi a seguinte, eu sempre sonhei ser formador, e quando apareceu esta oportunidade eu aderi a essa nobre função”*, (FO5).

Tabela 10: Motivação para profissão de Formador

Subcategorias	Unidades de Registo		Fontes
	<i>n</i>	<i>F</i>	
Vocação para a profissão	7	63,64%	6
Obtenção de salário	4	36,36%	3
TOTAIS	11	100,00%	

Um dos requisitos para ser bom formador é gostar da profissão, FO6, licenciada e professora de formação, é formadora de guardas há 10 anos:

Eu escolhi essa profissão pela vocação para ensinar, eu sou professora de profissão e achei melhor partilhar alguma informação sobre os conhecimentos que tenho na área e vendo que alguns direitos estão a ser lesados no recluso achei melhor fazer parte desse grupo de formadores para dar um pouco da minha experiencia. (FO6).

Apesar da nomeação de formadores ser feita como regra por indicação muitas vezes de algum superior hierárquico, houve unanimidade no aspecto vocação, eles afirmaram gostar de ser formadores e sentem que é o que gostam de fazer.

A subcategoria “fragilidades do processo” refere-se aos aspectos negativos que comprometem o decurso normal do processo de selecção. Esta, teve uma frequência de 13, o que corresponde a 22,81%. Aspectos como o nepotismo e a falta de seriedade no cumprimento das fases de selecção, segundo FO3 são práticas frequentes: *“A questão do nepotismo, isso dificulta a seriedade no processo de selecção, todos pretendem facilitar o ingresso dos seus familiares”*, (FO3).

FO3, afirma que existem aspectos que comprometem o processo de selecção dentre esses aspectos temos o caso de favoritismo, nepotismo e clientelismo são as grandes falhas deste processo e isso condiciona a selecção de um candidato que não reúne requisitos necessários e perfil adequado para exercer a profissão. Para este caso, Costa e Moreira (2010) referem que os requisitos no processo de selecção devem ser confiáveis e objectivos e devem ser aplicados de forma imparcial, sem discriminação dos candidatos.

Outro aspecto referido pelos respondentes foi a falta de políticas definidas para o efeito. *“Não temos políticas definidas para o processo, até porque se as políticas desenhadas e o plano de implementação e tudo isso fosse espelhar a realidade, e se houvesse meios de materialização desses instrumentos a formação teria outros contornos”*, (FO7).

Portanto, dentre os aspectos evocados nesta subcategoria, temos a questão de falta de seriedade manifestada pelo nepotismo e clientelismo, associados à falta de políticas desenhadas e aprovadas para gestão desse processo são aspectos que comprometem o processo de selecção.

A subcategoria “melhorias no processo de selecção”, refere ideias de mudanças positivas no processo de selecção, no que concerne as fases, critérios de selecção de guardas prisionais. Esta subcategoria teve frequência de 8, o que corresponde a 14.04 %, do total das frequências da categoria.

Como foi constatado com elementos da subcategoria “fragilidades do processo”, o processo de selecção de guardas prisionais é ferido por práticas atrás apontadas, para esse caso, KM4 orienta: *“Neste processo deve-se aprimorar todas as etapas do processo de recrutamento e selecção incluindo testes psicotécnicos”*.

Devido a reclamação sobre questões de vocação, a introdução dos exames psicotécnicos bem implementada iria seleccionar candidatos com vocação para o sistema. Ao exame psicotécnico refere-se a um conjunto de provas que se aplicam para apreciar o desenvolvimento mental, aptidões, habilidades e conhecimentos dos candidatos, sendo uma medida objectiva do

comportamento das pessoas. Aliado a esta fase devia se introduzir a fase de auscultação pública nas comunidades a que os candidatos pertencem, por forma a conhecer o comportamento do mesmo, como refere FO3: *“Também deve existir a fase de auscultação comunitário para perceber qual é o comportamento do candidato no bairro”*.

Para além desta fase, deve se introduzir sistema de contratação de entidades para prestar serviços por forma a garantir a imparcialidade e nepotismo que são grandes barreiras no processo de selecção. Ainda sobre os critérios de selecção, as fontes afirmaram que eles estão prescritos, apenas não são respeitados, a sugestão para que seja um processo transparente seria eficaz contractar serviços como sugere FO5: *“dado que este processo é gerido por pessoas com necessidades de empregar suas famílias, esses problemas nunca irão faltar, o que se pode fazer para minimizar devia-se contractar uma empresa vocacionada para esse processo”*. (FO5).

O que foi realçado acima entende-se que há problemas neste processo que comprometem a selecção de candidatos que respondam ao sistema, como forma de solução deve se acrescentar duas fases, que são: testes psicotécnicos e auscultação pública. No que concerne ao nepotismo sugere-se que se opte por contratação de serviços por empresas vocacionadas, por exemplo na fase de elaboração de exames pode se contractar uma entidade que se encarregue em elaboração, administração e correcção de exames e divulgação dos resultados.

Conclusões

O estudo empírico realizado e as falas dos participantes dos quatro grupos constituintes da amostra deste , permitiram apresentar em seguida as principais constatações que consubstanciam respostas ao problema e as questões colocadas: Como foi referido na introdução Partiu-se do pressuposto que dá conta que os guardas prisionais em Moçambique, apesar de possuírem uma escola de formação e programa de formação , estes apresentam dificuldades na sua forma de actuação nas matérias como segurança prisional, reabilitação e reinserção social dos reclusos, o que cria problemas ao sistema prisional moçambicano, assim, o problema que se levanta é o seguinte: Quais são as continuidades e discontinuidades do Programa de Formação de Guardas Prisionais em Moçambique ?

Para a sua abordagem, as seguintes perguntas de pesquisa foram formuladas:

1. Quais são os desafios do Sistema prisional moçambicano na área de formação?
2. Como é que está concebido o programa de formação de Guardas Prisionais em Moçambique?
3. Como se desenvolve o processo de implementação do programa de formação de Guardas Prisionais em Moçambique?
4. Quais são as continuidades e descontinuidades do actual programa de formação de Guardas Prisionais em Moçambique?
5. Que melhorias devem ser incrementadas no actual programa e modelo de formação de Guardas Prisionais em Moçambique?

Estas perguntas foram respondidas sequencialmente e de forma ordeira.

1. Quais são os desafios do Sistema prisional moçambicano na área de formação?

Os resultados recolhidos e analisados apontam para três aspectos importantes no que refere aos desafios do sector prisional na formação dos guardas prisionais que são: criação de condições de infra-estruturas, materiais, equipamentos, logística de alojamento, alimentação material didáctico, para a formação, criação de instrumentos legais e aprimoramento do processo de selecção. Constatou-se que há necessidade de prover condições para a formação, principalmente a construção de infra-estruturas para o decurso da formação, pois actualmente as aulas decorrem em salas sombras onde há interferências naturais e quando chove, ou faz calor intenso, tempestades (chuvas e ventos fortes) não há aulas. De realçar que o ambiente de aprendizagem tem grande importância no processo de ensino e aprendizagem. O decurso das aulas em ambiente improvisado compromete a qualidade da formação. Outro desafio apontado como importante foi a necessidade de criação de instrumentos legais, é preocupação dos profissionais do sistema prisional a criação de estratégias e políticas, que orientem o processo de formação. Constatou-se que neste momento, o único instrumento aprovado é o Estatuto da Escola de formação de Guardas contudo ainda não entrou em funcionamento, pois carece da sua regulamentação. Portanto há que conceber e aprovar os regulamentos que orientam o processo. É preocupação dos servidores prisionais a autonomização administrativa e financeira da Escola de Formação de Guardas Prisionais, com

autonomização a escola por criaria parceria e estabeleceria memorandos de entendimento com outras instituições similares para a administração dos cursos e dos formandos. O terceiro desafio constatado indica para o processo de selecção de candidatos a Formação de Guardas prisionais, há que aprimorar as fases deste processo para selecção de Guardas, onde há necessidade de incrementar a fase de exames psicotécnicos por forma a aferir as questões motivacionais, a sensação, a vocação do candidato e introdução da fase de auscultação publica comunitária por forma a aferir a idoneidade do candidato. Foi possível também aferir que há necessidade de se regulamentar o processo de recrutamento dos formadores, onde serão estabelecidos critérios e indicadores para a profissão dada importância destes no processo de formação de Guardas. Pois uns formadores são indicados e outros voluntariam-se para integrar no quadro de formadores dos cursos da Guarda Prisional.

2. Como é que está concebido o programa de formação de Guardas Prisionais em Moçambique?

O estudo revelou que o programa em termos estruturais está bem concebido, contudo, há necessidade de se estender o tempo de formação, dos actuais 6 para 9 meses de formação por forma a acrescentar a carga horaria as matérias fundamentais do curso e atribuir-se uma carga horaria ao estágio profissional que actualmente não consta do presente programa. No que concerne aos conteúdos, o estudo mostrou que os conteúdos existentes no programa são relevantes, contudo carecem de alinhamento constante por forma a incorporar matérias que com a evolução e a exigência do sistema se torna importante incluir. Alinhamento é uma actualização do currículo visando adequá-lo á realidade presente e que é feito sempre que as condições assim o obrigarem. Constatou-se também que apesar dos mesmos serem relevantes há que reestruturar os conteúdos ligados ao modulo de Direitos Humanos dada sua pertinência no trabalho do guarda prisional, no presente programa os conteúdos de DH foram concebidos para dar noções e dada a pertinência destes na formação de Guardas Prisionais os mesmos devem ser revistos e concebidos por forma a responder as necessidades actuais do Sistema de justiça restaurativa onde a observância dos Direitos humanos é um imperativo para os servidores do Sistema prisional. A humanização do Sistema prisional tem como base o conhecimento dos Direitos Humanos e isso deve ser aprimorado na formação dos Guardas, portanto há que rever e seleccionar conteúdos que respondam a especificidade do Sistema prisional. Evidenciou-se ainda neste estudo que a

metodologia prevista para este tipo de formação, responde apenas a componente teórica, havendo necessidade de conciliar os conhecimentos teóricos e práticos, a que introduzir a parte prática, através de introdução do estágio no programa de formação e alocação da devida carga horária. A ausência da componente prática compromete a consolidação da teoria, dada especificidade do objecto do trabalho do guarda há necessidade de introdução do estágio pré-profissional na formação de Guardas prisionais. Constatou-se também que deve se identificar funcionários experiente por forma a acompanhar o guarda recém-formado nas várias actividades operativas corrigindo possíveis lacunas dando assim a continuação da formação no local de trabalho, dado que a formação não inicia e termina na Escola. O estudo constatou ainda que as interferências que ocorrem no período lectivo, comprometem a execução efectiva da carga horária prevista no programa e isso constitui um factor dificultador no que concerne ao cumprimento do programa de formação.

3. Como se desenvolve o processo de implementação do programa de formação de Guardas Prisionais em Moçambique?

O curso é realizado em seis meses com duração de 600 horas e termina com encerramento, juramento de bandeira e código de conduta. No que concerne ao processo de implementação, o estudo revelou que as condições existentes não garantem efectivamente a implementação do programa de formação

O estudo revelou que não existem condições adequadas para a implementação deste programa, não existem infra-estruturas para implementação do mesmo as condições materiais escasseiam, as condições de logística de alimentação e alojamento ainda não estão nos patamares exigidos, não existem materiais didácticos, biblioteca, sala de informática, laboratório para aulas práticas, há carência de condições para formação de Guardas Prisionais. Por outro lado, concluiu-se que os participantes das formações de Guardas prisionais não têm vocação para o efeito, integram motivados pelo salário para melhorar a sua situação económica e social. Este factor de motivação é importante para uma implementação efectiva de um programa. Sendo adultos os destinatários deste programa para aprenderem precisam criar interesse no aprendizado por forma a assimilar os conteúdos do programa de formação. Contudo a boa nova que o estudo revelou que constitui uma vantagem da implementação é que os implementadores deste programa, os formadores, revelaram-se com vocação para o trabalho de formador. Este aspecto é importante,

pois estes podem criar interesse no aprendiz. Portanto, a questão da insuficiência de recursos, nomeadamente recursos humanos qualificados às exigências do perfil de saídas e recursos financeiros e materiais carecem de uma reflexão profunda, dado que é impossível a implementação de um programa de formação sem recursos adequados.

4. Quais são as continuidades e descontinuidades do actual programa de formação de Guardas Prisionais em Moçambique?

No que concerne as necessidades o estudo revelou que há um leque de condições necessárias à serem satisfeitas para o decurso normal das formações. Uma das grandes necessidades reveladas por este estudo é a definição de políticas de formação, a criação do pacote legislativo da Escola e de infra-estruturas para formação.

Outra necessidade tem a ver com as formações continuadas, o estudo mostrou que tem havido descontinuidade nas formações, o que cria constrangimentos na gestão do sistema desde o nível de gestão até ao nível de segurança pois cria desajuste no rácio guarda-recluso. Há necessidade de formar continuamente.

5. Que melhorias devem ser incrementadas no actual programa e modelo de formação de Guardas Prisionais em Moçambique?

No que concerne as melhorias a serem empreendidas, o estudo concluiu que o actual programa não está mal concebido, e que os conteúdos nele contidos são relevantes, porém a que alinha-los sempre que for necessário e efectuar uma reformulação no módulo dos Direitos Humanos e consequentemente da reabilitação que foram consideradas matérias importantes para a formação dos guardas na componente reabilitativa e de observância e salvaguarda dos Direitos da pessoa condenada. Constatou-se também que os servidores prisionais sentem que o tempo de formação não é suficiente para abordar as matérias contidas no programa, havendo, portanto, imperativo de se estender o tempo de formação para nove meses lectivos e carga horária de todo curso deve passar para 900 horas. O estudo mostrou também que deve-se alocar maior carga horária aos módulos fundamentais da formação, Direitos Humanos, Administração Penitenciária, Reabilitação e Ordem Unida. Há necessidade de se integrar o estágio pré-profissional na proposta e alocação da carga horária. O estudo revelou ainda que para que o processo de formação de Guardas se melhore, deve se alocar recursos para o efeito e construir infra-estruturas para

formações. No que concerne a selecção dos formadores o estudo mostrou que não há critérios nem qualificadores para selecção dos mesmos, o que sugere a necessidade da sua criação e implementação efectiva.

Assim sendo, conclui-se que:

O programa apresenta continuidades em termos estruturais, ele está bem concebido, apresenta conteúdos relevantes na área de segurança penitenciária. Porém apresenta descontinuidades no que concerne aos conteúdos dos Direitos Humanos para área prisional assim como a carga horária e o tempo alocado a estes conteúdos que não é suficiente para a formação dos guardas nestas matérias, consideradas fundamentais para o trabalho dos guardas, no que concerne ao tratamento do recluso. Concluiu-se também que existem aspectos que dificultam o processo de implementação do programa de formação de guardas prisionais, em Moçambique que são eles, a indisponibilidade de recursos materiais, financeiros e infra-estruturas para formação.

Novos campos de investigação

A pesquisa suscitou novos campos para investigação, nomeadamente:

- Diagnóstico das necessidades formativas dos guardas prisionais,
- A motivação e grau de satisfação do guarda prisional para o exercício da sua missão,
- Acompanhamento do desempenho dos guardas no período pós-formação ,
- Avaliação do processo de recrutamento e selecção de candidatos a guardas prisionais.

Sugestões

O programa de formação de guardas prisionais é uma actividade necessária, não obstante a existência de aspectos já apontados e cuja revisão contribuirá para a melhoria do processo de formação dos guardas, assim sendo, são sugeridos os seguintes aspectos:

Para resolver as descontinuidades que o programa de formação de guardas prisionais apresenta, deve-se conceber um módulo na área de Direitos Humanos mais rico em conteúdos relevantes ligados à missão dos guardas prisionais na esfera de justiça restaurativa, para tal, é apresentado em anexo um módulo de Direitos Humanos específico para formação de guardas prisionais em Moçambique.

Tomando em consideração as opiniões levantadas nesta pesquisa, os entrevistados tem como sugestões as seguintes:

- Efectuar melhorias nos conteúdos de Direitos Humanos e fazer o acréscimo da carga horária e do tempo de formação, visando acomodar as novas matérias;
- Para suprir os desafios vivenciados no processo de selecção dos candidatos para a formação de guarda, sugere-se que seja incluída a auscultação pública-comunitária;
- Com vista a supressão de nepotismo e interferências política e socioeconómica, sugere-se a contratação de empresas vocacionadas para o processo de selecção de candidatos;
- Rever o plano orçamental de modo que sejam disponibilizados recursos materiais, financeiros e construídas infra-estruturas para formação;
- Propor a elaboração de políticas que orientem a formação de Guardas prisionais e dar autonomia financeira e administrativa a Escola de formação de guardas para melhor materialização dos objectivos traçados e cumprimento da implementação efectiva do programa de formação.

Referências Bibliográficas

- Alberto, B. M. (2015). *Entre o silêncio e o “lucro” : um estudo sobre a onda de sequestros nas cidades de Maputo e Matola, em Moçambique, período de 2011-2013*. (Dissertação de mestrado), Universidade Federal da Bahia, Salvador. Disponível em <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/19017/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20BEBITO%20MANUEL%20ALBERTO.pdf> acessado em 17-06-2020
- Alberto, B. M. (2018). *Reforma do Sistema Prisional Moçambicano: uma relação perversa entre princípios e práticas*. PPGCS-UFBA.
- Araujo, S. S., & Leite, M. C. L. (2013). *Educação em espaços de restrição e de privação de liberdade: desvelando caminhos, forjando políticas educativas* Disponível em: <http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/675> consultado em 10 de Junho de 2019.
- Assmann, H. (2000). *A metamorfose do aprender na sociedade da informação. Ciência da Informação*, v. 29, n. 2, DOI: 10.18225/ci.inf..v29i2.882 Acesso em: 17 jun. 2021.
- Barata, J., Alves, S. (2005). *Gestão da Formação*. (1ª Edição). Lisboa: FDTI - Fundação para a Divulgação das Tecnologias de Informação.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: 70.
- Bauer, M. W. & Gaskell, G. (2002). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som*. Petrópolis: Vozes,
- Beccaria, C. (1999). *Dos delitos e das penas*. (2º edição). SP: Revista dos Tribunais.
- Beccaria, C. (2012). *Dos delitos e das penas*. SP: Hunter books.
- Berbaum, J. (1993). *Aprendizagem e Formação*. Porto: Porto Editora.
- Bernardes, A. (2011). *políticas e praticas de formação em grandes empresas : situação actual e perspectivas futuras*. Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Bogdan, R. & Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação*. Porto: Porto Editora.
- Boni, V., & Quresma, S.VJ. (2005). *Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais*. *Revista electrónica dos pos graduandos em sociologia politica da UFSC*. (vol. 2). Florianopolis.
- Bretas, M. L. (1997). *Ordem na cidade: o exercício cotidiano da autoridade policial no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro.
- Brito, C. (1994). *Gestão Escolar Participada*. (3ª Edição). Lisboa: Texto Editora Lda.
- Brito, L. (2002). *Os condenados de Maputo*. (2ª edição). Maputo: Programa PNUD de apoio ao sector da justiça.

- Campos, B. P. (1995). *Formação de Professores em Portugal*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.
- Cardim, J. (1998). *Práticas de formação profissional*. Lisboa: ISCSP.
- Caruso, H. G. C. (2004). *Das práticas e dos seus saberes: a construção do “fazer” policial entre os praças da PMERJ*. (Dissertação de Mestrado, publicada), Niteroi: Universidade Federal Fluminense.
- Carvalho, J. A., Carvalho, M. P., Barreto, M. A. & Alves, F. A. (2010). Andragogia: considerações sobre a aprendizagem do adulto. Disponível em <https://periodicos.uff.br/ensinosauambiente/article/view/21105/12579> acessado em 02-07-2020.
- Chiavenato, I. (2003). *Os novos Paradigmas: como as Mudanças estão Mexendo com as Empresas*. (4ª Edição), SP: Atlas S.A.
- CIME - Comissão Interministerial para o Emprego. (2001). *Terminologia de Formação Profissional*. Lisboa: Direção-Geral do emprego e formação profissional.
- Coelho, C. (2008). *Atitudes dos guardas prisionais relativamente a contactos sexuais entre reclusos e sua prevenção*. (Dissertação de mestrado, publicada). Universidade do Minho. Minho. Disponível em <http://hdl.handle.net/1822/8713> consultado a 08-08-2020.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2000) *Research Methods in Education*. 5th Edition, Routledge Falmer; London. Disponível em <http://dx.doi.org/10.4324/9780203224342> acessado em 05-07-2020.
- Correia, M. (1988). *Os Guardas Prisionais*. Lisboa: Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional.
- Coutinho, C. (2011). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. Coimbra: Almedina.
- Coyle, A. (2002). *Manual de servidores penitenciários*. Reino Unido: International Centre for Prison Studies.
- Cruz, J. V. Preto. (1998). *Formação Profissional em Portugal – Do Levantamento de Necessidade à Avaliação*. Lisboa: Silabo, Lda.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., Marques, C. A., & Gomes, J. F. S. (2012). *Manual de gestão de pessoas e capital humano*. (2ª Edição). Lisboa.
- De Aquino, N., & Rodrigues, C. M. R. (2011). *Andragogia na psicopedagogia: a atuação com adultos*. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicoped/v28n87/09.pdf> consultado em 10-07-2020.
- Declaração de Kampala. (1996). *The Kampala declaration on prison conditions in Africa and plan of action*. September 1996.

- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2006). Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. (Orgs.). O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: Artmed.
- DEPEN. (2005). *Educação em serviços penais: fundamentos da política e diretrizes de financiamento*. Brasília: Departamento Penitenciário Nacional.
- Dias, G. (2002). *A Gestão da produção de Segurança Pública e a Formação do Oficial Policial Militar: o caso da Polícia Militar de Santa Catarina*. (Tese de Doutorado, publicada). Universidade federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Dias, J. F. (1993). *Direito Penal Português. As Consequências Jurídicas do Crime*. Lisboa: Editorial Notícias.
- Duarte, (2017). *Processo de constituição da identidade profissional de professores da educação escolar de uma unidade prisional de Minas Gerais*. (Dissertação de Mestrado, publicada). Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, MG.
- Edmunds, H. (1999). *The focus group research handbook*. Illinois: NTC.
- Estevão, C. V. C., Gomes, C., Torres, L., & Silva, P. (2006). *Políticas e práticas de formação em organizações empresariais Portuguesas: relatos de uma investigação*. Braga: Centro de Investigação em Educação da Universidade do Minho.
- Esteves, A. (2005). *A morada indesejada: os presos da cadeia da ponte de lima (1732-1739)*. Ponte de Lima: Liga dos amigos amigos.
- Fabre, M. (1994). *Penser la formation*. Paris: Presses universitaires de France.
- Fernandes, J. A. (1995). *Métodos e regras para elaboração de trabalhos Acadêmicos e Científicos*. Porto Editora Lda.
- Filho, C., & Francisco, L. (2002). *A prisão*. São Paulo: Publifolha.
- Filho, C. J. S. (2004). *Manual de Direito administrativo*. Rio de Janeiro: Freita Bastos.
- Filho, C. J. S. (2004). *Preparados para o fracasso? Polícia e política no Rio de Janeiro*. (Dissertação de Mestrado, publicada). Universidade Federal Fluminense, Niterói.
- Filho, C. J. S. (2004). *Educação uma herança sem testamento: diálogos com o pensamento de Hannah Arendt*. (1ª ed.). SP: Perspetiva.
- Flores, M. A. (2006). *Being a Novice Teacher in Two Different Settings: Struggles, Continuities and Discontinuities*. Teachers College Record, 108, 2021-2052.
- Fontana, A., & Frey, J. H. (1994). *Intervirwing: The Art of science*. in N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (Eds.), Handbook of qualitative research (p. 361–376).

- Foucault, M. (1977). *Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão*. Petrópolis: Vozes.
- Franzi, J., Braga, F., Cherfem, C., Mello, R. R., & Pereira, K. A. (2009). *Aprendizagem Dialogica na Educacao de Adultos: Denuncias e anuncias para superaço de obstáculos e busca de desenvolvimento humano*. SP: s/ed.
- Giddens, A. (2008). *Sociologia*. (6ª ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gil, A. C. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (5ª Edição). SP: Atlas.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (6ª Edição). SP: Atlas.
- Golberg, M. A. A. (1974). *Avaliação de competências no desempenho do orientador*. Cortêz & Morais
- Gaspar, M. I., & Roldão, M. C. (2007). *Elementos do desenvolvimento curricular*. Lisboa: Universidade aberta.
- Hill, M., & Hill, A. (2005). *Investigação por Questionário*. (2.ª ed. rev. e corrigida). Lisboa: Edições Sílabo.
- Mello, G. N. (1982). *Magistério do 1º grau – da competência técnica ao compromisso político*. SP: Cortêz e autores associados.
- Gonçalves, R. (2002). *Delinquência. Crime e Adaptação à Prisão* (2.ª Ed. Rev.). Coimbra: Quarteto Editora.
- Guba, E. (1981). The paradigm revolution in inquiry: implications for vocational research and development. In *Vocational Educational Skills Development Seminar*, (pp. 15-32). Ohio. Columbus.
- Guba, E. Lincoln, Y. (1994) *competing paradigms in qualitative research*. NK.
- Houaiss, A., & Villar, M. (2008). *Minidicionário Houaiss da língua portuguesa*. (3ª ed.). Rio de Janeiro: Instituto António Houaiss de Lexicografia e Banco de dados da Língua Portuguesa S/C Ltda.
- Rousseau, Jean-Jacques (1978). *Contracto social*. Colecção os pensadores. SP.
- Katz, R. L. (1974). Skills of na effective administrator. *Haward Business Review*. Sept/Oct, nº 52, p. 90-102.
- Kuhn, T. (2000). *A Estrutura das Revoluções Científicas*. (B. V. Boeira, & N. Boeira, trad. 5ª ed.) São Paulo: Perspetiva.
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (1992). *Metodologia Científica*. (2ª Edição Revista e Ampliada). SP: Atlas.
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. (5ª Edição). SP: Atlas.

- Laville, C., & Dionne, J. (1999). *A construção do saber: manual de metodologia de pesquisa em ciências humanas*. Belo Horizonte: UFMG.
- LDH, (2009). *Relatório sobre a situação de Justiça em Moçambique*. Maputo
- LDH, (2013). *Relatório sobre a situação de Justiça em Moçambique*. Maputo
- LDH, (2014). *Relatório sobre a situação de Justiça em Moçambique*. Maputo
- LDH, (2016). *Relatório sobre a situação de Justiça em Moçambique*. Maputo
- LDH, (2018). *Relatório sobre a situação de Justiça em Moçambique*. Maputo
- Libâneo, J. C. (1994). *Didactica*. SP: Cortez editora
- Libâneo, J. C., Oliveira, J. Ferreira???? & Toschi, M. S. (2005). *Educação escolar: políticas, estrutura e organização*. (2ª Edição). SP: Cortez.
- Lincoln, Y., & Guba, E.(1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage
- Lopes, A. C. (2001). *Competências na organização curricular da reforma do ensino médio*. Rio de Janeiro.
- Lopes, E. B. (2018). *Andragogia: arte de ensinar adultos*. (1ª edição). Paraná: Instituto EMATER.
- Luna, S. V. (1999). *Planejamento de pesquisa: uma introdução*. (2ª Edição). SP: EDUC.
- Macia, J. da G. (2012). *Análise do Programa de Formação da Guarda Prisional em vigor na escola prática da polícia*. (Dissertação de Mestrado, publicada). Maputo: Universidade Eduardo Mondlane.
- Michaelis. (2016). *Dicionário pratica língua portuguesa*. (3ª edição). Melhoramentos editora.
- Mirabete, J. F. (2000). *Manual de Direito Penal*, (16ª edição). SP: Atlas editora.
- Mirabete, J. F. (2008). *Manual de Direito Penal*, (volume I).SP: Atlas editora.
- Miranda , R. F. (2003). *Criminalidade e violência global*. Rio de janeiro: Lumen Juris.
- Moita, M. C. (1995). Percursos de formação e de trans-formação. (2ª edição). In A. Novoa (Eds.), *vidas de professores*. Porto: Porto editora.
- Moreira, A. F. B., & Silva, T. T. (1997). *Currículo, cultura e sociedade*. (2ª ed.). SP: Cortez editora.
- Moreira, J. (2004). *Questionários Teoria e Prática*. Coimbra: Almedina.
- Nader, L. (1990). *Harmony ideology: justice and control in a mountain Zpotec town*. Stanford: Stanford University press.

- Souza, N. F., Costa, P. A., Moreira, A., & Souza, D. N. (2013). *WebQDA - Manual do utilizador*, ISBN: 978-959-97392-3-9. Universidade de Aveiro.
- Nóvoa, A. (1992). Os professores e as histórias da sua vida. In: A. Nóvoa (Eds.), *Vidas de professores* (p. 11-30). Porto: Porto Editora.
- ONU. (1955). *Conselho Econômico e Social. Regras Mínimas para Tratamento dos Prisioneiros*. Genebra. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/fpena/lex52.htm>. Acesso em janeiro de 2016.
- Pacheco, J. A. (2000). *Políticas de integração curricular*. (5ª ed.). Portugal: Porto editora.
- Pacheco, J. A. (2001). *Currículo: teoria e Praxis*. Porto: Porto editora.
- Parente, C. (2008). *Competências: formar e gerir pessoas*. Lisboa: Afrontamento.
- Paro, V. H. (2001). *Administração escolar: introdução Crítica*. (10ª Edição). SP: Cortez.
- Pinheiro, C. (2013). *Fundamentos de formação profissional*. (1ª Edição). Campinas: IFP editora.
- Rebelo, G. (2014). *Gerir Recursos humanos na sociedade do conhecimento: o desafio da inovação*. SP: Dirigir e formar.
- Ribeiro, A. C. (1990). *Desenvolvimento curricular*. Lisboa: Teixeira editora.
- Ribeiro, F. (2002). *O desafio da formação profissional: novo paradigma, novo modelo formativo*. In congresso internacional de arquivos, bibliotecas, centros de documentação e museus. S.Paulo.
- Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa Social: Métodos e técnicas*, (3ª Edição). SP: Atlas.
- Rocha, J. L. M. (2008). *Entre a Reclusão e a Liberdade – Pensar a Reclusão, (Vol. II)*. Coimbra: Almedina.
- Rouanet, P. L., & Valério, C. M. (2005). *Pesquisa em acção*. (11ª edição). SP: Unimarco editora.
- Sá, G. R. (1996). *A prisão dos excluídos- origens e reflexões sobre a pena privativa de liberdade*, Rio de Janeiro.
- Santos, M. J. M. (1999). *A Sombra e a Luz: As Prisões do Liberalismo*: Porto: Afrontamento.
- Saul, A. M. (2001). *Avaliação emancipatória: desafio á teoria e á pratica de avaliação e reformulação do currículo*. SP: Cortez editora.
- Selltiz, C., Jahoda, M., Deutsch, M., & Cook, S. M. (1967). *Metodos de pesquisa nas relações sociais*. SP: Herder.
- SENASP. (2009). *Matriz curricular nacional para acções formativas dos profissionais da área de segurança pública*. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública.
- SERNAP (2017). *Relatório anual de actividades*. Maputo.

- Soares, L. J. G., & Pedroso, A. F. (2013). *Adialogicidade e a formação de educadores na EJA: As contribuições de Paulo Freire*. Disponível em www.fal.unicamp.br/Etd, consultado aos 2 de abril de 2021.
- Stake, R. E. (2007). *A arte de investigação com estudo de caso*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Stake, R. E. (2009). *A arte de investigação com estudo de caso*. (2ª edição). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Suleman, F. (2007). *O valor das competências: um estudo aplicado ao sector bancário*. Lisboa: Livros horizonte.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper Bros.
- Thompson, R., & Almeida, M. E. (2006). *Manual de Direitos humanos: Direitos Humanos da mulher e da criança*. Maputo: WLSA Moçambique editora.
- Torrão, R. B. G. (2010). *Competências e dimensão social da profissão de guarda prisional*. (Dissertação de Mestrado, publicada). Algarve: Universidade do Algarve.
- UNODOC. (2015). *Regras mínimas das nações unidas para o tratamento do recluso (Regras de Nelson Mandela)*. Áustria.
- Valente, A. L. E. F. (2001). *A propósito dos Parâmetros Curriculares Nacionais sobre a pluralidade cultural*. UFSM, v. 26, jan./jun, nº 1.
- Valente, M. (2008). *Natureza Jurídica do Corpo da Guarda Prisional*. Coimbra: Gráfica de Coimbra.
- Vasquez, E. L. (2008). *Sociedade cativa. Entre cultura Escolar e cultura prisional: uma incursão pela Ciência Penitenciária*. Pontifícia universidade católica, SP.
- Vieira, C. C. (1999). *A credibilidade da investigação científica de natureza qualitativa: questões relativas a sua fidelidade e validade*. Coimbra.

Legislação

- Conselho de Ministros (2002), *Política prisional e estratégias da sua implementação*. Maputo.
- Republica de Mocambique (2006) Decreto 7/2006 de 17 de Maio que cria o serviço nacional das prisões. Imprensa Nacional, Maputo
- Conselho de Ministros da Republica de Moçambique (1975) Decreto nº 1/75, de 27 de Julho Define as funções e atribuições do Ministério da Justiça. Imprensa Nacional, Maputo.

República de Moçambique (2002). Resolução do Conselho de Ministros nº 65/2002, de 27 de Agosto, Aprova a Política prisional. Boletim da República nº 34, I Série. Imprensa Nacional: Maputo.

Conselho de Ministros da Republica de Moçambique (2006) Decreto 6/2006 de 17 de marco. Cria o Serviço Nacional das Prisões. Boletim da República nº 98, I Serie. Imprensa Nacional, Maputo.

Republica de Moçambique (2013). *Estatuto orgânico do Serviço Nacional Penitenciário Decreto 63* aprova o. Boletim da República nº 98, I Serie de DD de MÊS. imprensa Nacional, Maputo.

Conselho de Ministros da Republica de Moçambique (2013) *Decreto 64* aprova o Estatuto orgânico do pessoal do SERNAP com funções da Guarda Penitenciaria. Boletim da República nº 98, I Serie. Imprensa Nacional, Maputo.

Conselho de Ministros da Republica popular de Mocambique (1954) Decreto Lei nº 39997 de 29 de Dezembro, que aprova a remuneração do trabalho do recluso e constituição de um peculio. Imprensa Nacional, Maputo

Conselho de Ministros da Republica popular de Mocambique (1971) Decreto nº 417 de 19 de setembro, que aprova o estatuto da assistência jurisdicional aos menores. Imprensa Nacional, Maputo

Conselho de Ministros da Republica popular de Mocambique (1971) Decreto Lei nº 484 de 8 de novembro que aprova o regulamento do Estatuto de assistência jurisdicional aos menores. Imprensa Nacional, Maputo

Conselho de Ministros da Republica popular de Mocambique (1936) Decreto Lei nº 26.643 de 28 de Maio que aprova a organização prisional Imprensa Nacional, Maputo

Ministério da Justiça da Republica de Moçambique (1985), *Diploma ministerial*. Numero 42/85 de 18 de Setembro. Cria a Direcção Nacional das Prisões. Imprensa Nacional, Maputo.

Ministério da Justiça da Republica de Moçambique (2003), *Diploma Ministerial* n.º 43/2003, de 16 de Abril. Cria a Unidade Técnica de Unificação do Sistema Prisional. Imprensa Nacional, Maputo.

Ministério da Justiça da Republica de Moçambique (2014), *Diploma ministerial* n.º 159/2014, de 29 de Setembro. Aprova Regulamento do Serviço Nacional Penitenciário. Boletim da República nº 78, I Serie. 2º suplemento. Imprensa Nacional, Maputo.

Ministério da Justiça, Assuntos constitucionais e religiosos (2009). Plano Económico Integrado da Justiça, PEIJ (2009-2014). Maputo.

Ministério da Justiça, Assuntos constitucionais e religiosos (2015). Plano Económico Integrado da Justiça, PEIJ (2015-2019). Maputo.

Ministério do Ultramar - Gabinete do Ministro (1954). Torna extensivos ao ultramar, com as modificações constantes deste diploma, os Decretos-Leis n.os 26643, de 28 de Maio de 1936, e 39688, de 5 de Junho de 1954, que, respectivamente, promulga a reorganização dos serviços prisionais e substitui várias disposições do Código Penal. Decreto-Lei n.º 39.997, de 29 de Dezembro de 1954. Diário do Governo n.º 290/1954, Série I de 1954-12-29.

Ministério do Ultramar- Gabinete do Ministro(1936). Promulga a reorganização dos serviços prisionais. Decreto-Lei n.º 26.643, de 28 de Maio de 1936. Diário do Govêrno n.º 124/1936, Série I de 1936-05-28.

Moçambique. (1936) Decreto-Lei n 26:643, de 28 de maio de 1936. Organização prisional.

Moçambique. (1954) Decreto-Lei n.º 39.997, de 29 de Dezembro de 1954. lei prevê a remuneração do trabalho do recluso como forma de estímulo e de constituição de um pecúlio.

Republica de Moçambique (2002). Resolução n 65/2002 de 27 de agosto, política prisional e estratégia da sua implementação. Imprensa Nacional, Maputo.

República de Moçambique (2010). Resolução n.º.../2010, de 5 de Abril, Aprova o Programa Quinquenal do Governo - PQG 2010-2014, Boletim da República nº27, I Série. Maputo: Imprensa Nacional.

Republica de Moçambique (2015). Resolução n 1/2015 de 24 de junho, aprova o estatuto orgânico do ministério da justiça assuntos constitucionais e religiosos. Imprensa Nacional, Maputo.

República de Moçambique (2015). Resolução nº12/2015, de 14 de Abril, Aprova o Programa Quinquenal do Governo - PQG 2015-2019, Boletim da República nº29, I Série. Maputo: Imprensa Nacional.

Republica de Moçambique (2018). Lei no 1/2018, da revisão pontual da constituição da Republica de Mocambique. Boletim da República nº 115 I Serie Imprensa Nacional: Maputo.

Republica de Moçambique (2018). Resolução n 8/2018 de 21 de Março, sobre a comissão interministerial da reforma da administração pública. Imprensa Nacional: Maputo.

Republica de Moçambique, (2013). *Lei n.º 3/2013, de 16 de Janeiro* cria o SERNAP. Boletim da República nº 5, I Serie. Imprensa Nacional. Maputo.

Republica Portuguesa, Ministério do Ultramar. (1971). Portaria nº417/71 de 19 de Setembro, aprova o estatuto de assistência jurisdicional aos menores. Imprensa de Moçambique. Lourenço Marques.

Republica Portuguesa, Ministério do Ultramar. (1971). Portaria n° 484/71 de 8 de Novembro, aprova o regulamento assistência jurisdicional aos menores. Imprensa de Moçambique. Lourenço Marques.

Guião de entrevista administrado aos Gestores

Formação de Guardas Prisionais em Moçambique

Antes de mais, quero agradecer por ter disponibilizado tempo e aceite participar nesta entrevista.

Chamo-me Josina Macia, estudante do curso de Doutoramento em Ciências da Educação, da Universidade de Évora, estou neste momento a fazer pesquisa de campo visando a elaboração da tese subordinada ao tema **Formação de Guardas Prisionais em Moçambique: Necessidades de Formação de Guardas Penitenciários: caso de dois estabelecimentos Penitenciários da Província de Maputo (2014-2018)**

O objectivo do presente estudo é “elaborar, de modo fundamentado, um Programa de formação da Guarda Prisional em Moçambique

O senhor/a não precisa se identificar e em nenhum momento da tese será identificado. Tem a liberdade de não responder as perguntas que não se sentir confortável e de interromper sempre que achar necessário.

1. Uma das etapas mais importantes do percurso para a aquisição da qualidade de um Guarda Prisional (GP) é a formação.
 - a. Quais são os desafios que o processo da formação de GP enfrenta?

2. Como gestor do sistema penitenciário, que convive com os problemas que o sistema enfrenta, quais são as actuais necessidades formativas que o sistema enfrenta?
 - a) Que opinião tem sobre o programa de formação de G.P

3. Para o ingresso à formação de GP, os candidatos são sujeitos/passam por a um processo que vai desde a selecção até ao ingresso.
 - a. Como avalia o processo de selecção admissão e ingresso à formação dos GP?

4. Como avalia a relevância dos conteúdos que compõem o programa de formação?
 - a. Conteúdos:
 - b. Objectivos:
 - c. Metodologias:
 - d. Resultados obtidos:

5. Que aspectos importantes que devem ser acrescentados para melhorar o programa de formação dos GP e com isso conseguir melhor desempenho profissional?

Guião de entrevista administrado aos Formadores

Formação de Guardas Prisionais em Moçambique

Antes de mais, quero agradecer por ter aceite participar nesta entrevista.

Chamo-me Josina Macia, estudante do curso de Doutoramento em Ciências da Educação, da Universidade de Évora, estou neste momento a fazer pesquisa de campo visando a elaboração da tese subordinada ao tema **Formação de Guardas Prisionais em Moçambique: *Necessidades de Formação de Guardas Penitenciários: caso de dois estabelecimentos Penitenciários da Província de Maputo (2014-2018)***

O objectivo do presente estudo é “elaborar, de modo fundamentado, um Programa de formação da Guarda Prisional em Moçambique”, para poder efectuar uma

O senhor/a não precisa se identificar e em nenhum momento da tese será identificado. Tem a liberdade de não responder as perguntas que não se sentir confortável e de interromper sempre que achar necessário.

Sr. Formador,

1. A sua função é formar mulheres e homens que vão trabalhar como GP, cuidando de pessoas a quem é privado um dos direitos, a liberdade, expondo-se à um certo grau de violência envolvendo por isso algum risco para eles próprios.
 - a. O que é que lhe motiva a formar esses homens e mulheres?
 - b. A quanto tempo trabalha como formador?

2. Os formadores são os “fabricantes” dos GP.
 - a. Que desafios encontram no processo de formação dos GP?
 - b. Em que aspectos seus formandos demonstram ter mais dificuldades?

3. Para o ingresso à formação de GP, os candidatos são sujeitos/passam por a um processo que vai desde a selecção até ao ingresso.
 - a. Como avalia o processo de selecção admissão e ingresso à formação dos GP?

4. Como avalia a relevância dos conteúdos que compõem o programa de formação?
 - a. Conteúdos:
 - b. Objectivos:
 - c. Metodologias:
 - d. Resultados obtidos:

5. Na qualidade de formador e tendo em conta o seu conhecimento da realidade prisional.
 - a. Que opinião tem sobre o o programa de formação dos GP?

6. Como formador e tem acompanhado os resultados da aprendizagem dos GP, no que concerne à postura ou atitude dos GP no exercício de sua actividade profissional.
 - a. Que aspectos alteraria para melhorar ainda mais o programa de formação dos GP e com isso conseguir melhor desempenho profissional?

Guião de Entrevista administrado aos Guardas Prisionais

Formação de Guardas Prisionais em Moçambique

Antes de mais, quero agradecer por ter aceite participar nesta entrevista. Chamo-me Josina Macia, estudante do curso de Doutoramento em Ciências da Educação, da Universidade de Évora, estou neste momento a fazer pesquisa de campo visando a elaboração da tese subordinada ao tema “**Formação de Guardas Prisionais em Moçambique**”. *Necessidades de Formação de Guardas Penitenciários: caso de dois estabelecimentos Penitenciários da Província de Maputo (2014-2018)*

O objectivo do presente estudo é “elaborar, de modo fundamentado, um Programa de formação da Guarda Prisional em Moçambique.

O senhor/a não precisa se identificar e em nenhum momento da tese será identificado. Tem a liberdade de não responder as perguntas que não se sentir confortável e de interromper sempre que achar necessário.

Sr. Guarda Prisional,

1. Como é do seu conhecimento, esta profissão é uma profissão que o expõe a pessoas com certo grau de violência envolvendo por isso algum risco para si.
 - a. Quais são os motivos que o fizeram ingressar nas fileiras dos GP?
 - b. A quanto tempo trabalha como GP?

2. Uma das etapas mais importantes do percurso para ser um GP é a formação.
 - a. Houve alguma alteração na sua motivação antes e depois da formação como GP?

- b. O que é que esperava ou gostaria de ter aprendido e acabou por não ouvir falar durante a formação?
 - c. Quais foram os aspectos que mais gostou de aprender durante a formação?
 - d. Quais foram as dificuldades que encontraram no processo da formação?
3. Para o ingresso à formação de GP, passou por um processo que foi desde a selecção até ao ingresso.
- a. Como avalia o processo de selecção admissão e ingresso à formação dos GP?
4. Hoje como um GP formado em pleno exercício das suas funções.
- a. Encontra espaço para aplicar o que aprendeu na formação?
 - b. Encontra utilidade nos aspectos aprendidos na formação?
 - c. Que dificuldade já enfrentou no exercício das suas actividades?
 - d. Que opinião tem sobre o programa de formação dos GP?
5. Como um GP já com alguma experiência acumulada, conhecedor das necessidades e obrigações que um GP tem para um bom cumprimento de sua missão.
- a. Que aspectos alteraria para melhorar ainda mais o programa de formação dos GP?

Guião de entrevista administrado aos Reclusos

Formação de Guardas Prisionais em Moçambique

Senhor(a)

Chamo-me Josina Macia, estudante do curso de Doutoramento em Ciências da Educação, da Universidade de Évora, estou neste momento a fazer pesquisa de campo visando a elaboração da tese subordinada ao tema “**Formação de Guardas Prisionais em Moçambique: Necessidades de Formação de Guardas Penitenciários: caso de dois estabelecimentos Penitenciários da Província de Maputo (2014-2018)**”

Eu pretendo com o meu estudo, perceber o que é que vocês acham da forma como os guardas actuam, para propor uma melhoria na forma como eles são formados.

O senhor/a não precisa se identificar e eu em nenhum momento da tese mencionarei o seu nome. Caso eu faça alguma pergunta que prefira não responder, não responda, assim como pode interromper quando que quiser.

1. A sua permanência neste estabelecimento prisional, as deslocações que têm efectuado são sempre acompanhados por pessoas que têm como missão velar pela vossa segurança.
 - a. Como é que tem sido o tratamento dos GP dentro das instalações durante as actividades reabilitativas?
 - b. Como é que tem sido o tratamento dos GP no processo de acompanhamento nos hospitais?
 - c. Como é que tem sido o tratamento dos GP no processo de acompanhamento nos tribunais?

d. Como é que tem sido o tratamento dos GP durante as visitas familiares?

2. Porque é que acha os GP actuam dessa maneira?

3. O que acha que deveria melhorar na forma como os GP atendem?

ANEXOS

Anexo A – Grelha Curricular de Formação Básica de Guardas Prisionais



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS E RELEGIOSOS SERVIÇO NACIONAL PENITENCIÁRIO

1. Preâmbulo

A globalização e o crescimento económico e social que o país regista nas últimas décadas determinaram não só o crescimento do índice de criminalidade, como também, determinaram o elevado nível de organização e, conseqüentemente o alto nível de perigosidade dos seus praticantes. O Serviço Nacional Penitenciário, na sua missão de proteger a sociedade, através da gestão dos estabelecimentos penitenciário, garantindo a segurança e reabilitação dos reclusos é chamado a redobrar o esforço no sentido de dar resposta as mudanças estruturais e conjunturais que se verificam no sistema de justiça criminal, potenciando a formação do seu pessoal, tanto a nível qualitativo, assim como quantitativo. A formação tem como objectivo fundamental preparar técnica e profissionalmente os membros do SERNAP com funções da guarda penitenciária para a realização da sua missão. Esta, visa dentre outros aspectos, assegurar a preparação técnica e profissional para o ingresso na carreira da Guarda penitenciária. Assim sendo, a formação dos membros do SERNAP com função da Guarda Penitenciária constitui uma prioridade institucional, tendo em conta o seu papel de proteger a sociedade através da segurança dos Estabelecimentos Penitenciários e a reabilitação e reintegração social dos condenados. Dentro desta prioridade, o Governo tem prestado especial interesse na preparação dos Guardas do Serviço Nacional Penitenciário, pela natureza do serviço que desempenham, baseada numa concepção laboral humanista, voltada para a reabilitação e reinserção social do condenado. É neste contexto que se insere o presente documento, que traz em abordagem a proposta do programa curricular do curso de formação prática da guarda penitenciária a ser implementada, 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, o ensino de disciplinas de especialização, administração (a espinha dorsal do curso) e o ensino de disciplinas de instrução paramilitar/Ordem Unida, parte complementar do curso.

Para a projecção deste curso partimos, primeiramente, das experiências educativas dos cursos anteriores, das experiências de outros países e de um diagnóstico de necessidades formativas do Guarda Penitenciário, tendo em conta o princípio de hierarquização do objecto da profissão com um marcado sentido humanista. 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 Penitenciários, que lhes permita cumprir as ditas disposições nas actividades diárias e desenvolver hábitos e habilidades no plano dos regulamentos normativos e seus procedimentos. O objectivo integrador do curso é: formar um funcionário para o Serviço Penitenciário, apto para garantir a segurança e disciplina nos estabelecimentos penitenciários, cumprir e 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. Portanto, a presente proposta curricular assenta nos fundamentos filosóficos da prática educativa progressista, transformadora e humanista, nas bases legais do sistema de ensino profissional em Moçambique, à luz da Lei do Ensino Profissional e demais resoluções, mais especificamente a que se refere a formação das forças de defesa e segurança em Moçambique. Este curso de formação inicial da guarda penitenciária aspira “uma formação que permita a mudança de perspectiva de vida por parte do instruendo; a compreensão das relações que se estabelecem no mundo do qual ele faz parte; a ampliação da sua leitura do mundo e a participação efectiva nos processos sociais”. Dessa forma, almeja-se propiciar uma formação profissional, técnica, humana e integral em que o objectivo profissionalizante não tenha uma finalidade em si, mas que se constitua uma possibilidade para a construção dos projectos de vida dos instruendos.

Identificação do Curso

Nome Hierarquia e comando;

do curso: Formação Básica da Guarda Penitenciária

Características dos Participantes/ aprendentes:

Todos que tenham concluído a 12ª classe ou equivalente e que reúnam as condições previstas no edital do ingresso.

Tipo de curso: inicial

Duração: 6 meses

Carga horária: 600;

Número do efectivo dos aprendentes : 650;

Número total de disciplinas: 16

Número de disciplinas da área geral: 05

Número de disciplinas da área de Administração Penitenciária: 06

Número de disciplinas da área de Instrução Militar: 05

Local: Escola Prática Penitenciária de Lhembe – EPPL;

Modalidade: presencial;

Regime: Aquartelamento

Objectivo: Formar Guardas Penitenciários em matérias de administração e Segurança Penitenciária.

Perfil do Instruendo

Perfil de Ingresso

Em conformidade com artigo 19, do Estatuto do Pessoal do SERNAP com funções de Guarda Penitenciária, aprovado pelo Decreto nº 64/2013, de 6 de Dezembro, os requisitos de ingresso para o Curso Prático da Guarda Penitenciária são:

- a) Nacionalidade moçambicana;
- b) Ser voluntário e ter altura mínima de 1,70 m, para os indivíduos do sexo masculino e 1,65m para os indivíduos do sexo feminino;
- c) Idade mínima de 18 anos e máxima de 30 anos;
- d) Habilitações literárias mínimas de 12ª classe ou equivalente;
- e) Situação militar regularizada;
- f) Gozar de sanidade mental, aptidão física e psicotécnica para o desempenho da função de Guarda Penitenciário;
- g) Aceitar exercer a função de Guarda Penitenciário, em qualquer ponto do país.
- h) Conclusão, com aprovação, do curso prático de Guarda Penitenciária do SERNAP.

Perfil de saída dos Instruendos

No âmbito do **saber ser e estar**, o curso de formação Prática da Guarda Penitenciária deve conferir-lhes:

- Conhecimentos de conteúdos criteriosamente seleccionados tendo em consideração as responsabilidades, qualificações, capacidades, competências e a imagem institucional que devem defender através dos módulos leccionados;
- Saber ser e estar de acordo com as normas paramilitares vigentes no serviço da guarda penitenciária;

No domínio do **saber fazer**, os guardas penitenciários, devem ser capazes de:

- a) Garantir a segurança de condenados e preventivos, assegurando-lhes a reabilitação e reinserção social;
- b) Dominar as regras básicas de segurança penitenciária, observando as regras de Direitos Humanos;
- c) Dominar as técnicas do uso e porte de armas de fogo;
- d) Zelar pelos instrumentos e materiais do trabalho;

- e) Respeitar o comando operativo e as hierarquias;
- f) Dar relatórios de ocorrência aos superiores hierárquicos;
- g) Utilizar técnicas de comunicação via rádio com os demais;

Perfil dos Docentes

O curso será assistido por docentes com formação nas áreas que irão leccionar e com larga experiência técnica- pedagógica e profissional. De realçar que os mesmos gozam de alto sentido de responsabilidade, idoneidade e honestidade.

Para os docentes das áreas geral e de administração penitenciária, os docentes devem possuir no mínimo o nível de licenciatura no domínio das áreas ou disciplina que leccionam. Os instrutores, devem ter uma formação de instrutor na devida área ou disciplina. Tanto os instrutores assim como docentes das áreas de administração penitenciária e geral devem ter uma experiência de trabalho nos Estabelecimentos Penitenciários.

3.1. Organização do programa curricular de formação básica da guarda penitenciária

Estrutura do Curso

A organização curricular deste curso considera a necessidade de formar profissionais a nível básico, aptos para a realização de tarefas específicas da carreira da guarda penitenciária, a nível da classe de guarda, nomeadamente, tarefas operativas, como vigilância, patrulha, acompanhamento de reclusos.

A estrutura curricular do curso básico da Guarda Penitenciária compreende três (3) níveis de organização: Disciplinas de Ensino Geral, disciplinas de Especialização e disciplinas de Instrução/Ordem Unida.

1. Disciplina de Formação Geral para uma preparação integral, visando o desenvolvimento do pensamento crítica e analítico.

2. Disciplinas de Administração Penitenciária, com objectivo de dotar os instruendos em conhecimentos específicos do sector Penitenciário e estão subdivididas de acordo em disciplinas

que respondem a parte de segurança, de reabilitação e reinserção social e de aspectos éticos deontológicos da carreira da guarda penitenciária

3. Disciplinas de instrução/Ordem Unida, cujo objecto é de preparar os instruendos em tática operativa bem como matérias de segurança penitenciária. Integram aqui disciplinas ligadas a tática operativa militar, disciplina militar e preparação física para o exercício da função.

As disciplinas que compõem a matriz curricular estão articuladas, fundamentadas na integração curricular numa perspectiva interdisciplinar e orientadas pelo perfil profissional de conclusão, ensejando ao estudante a formação de uma base de conhecimentos técnico-operativos, bem como a aplicação de conhecimentos teórico-práticos específicos da área profissional, contribuindo para uma formação técnica e humanista.

Grelha Curricular

CURSO DE FORMAÇÃO BÁSICA DA GUARDA PENITENCIÁRIA

<i>N/O</i>	Código	Disciplina/Módulo	Área	Horas				Observações
				HS	HC	HTI	Total	
<i>01</i>	GEPP011	Técnicas de Expressão e Comunicação	Geral	03	20	10	30	
<i>02</i>	GEPP012	Educação Cívico Patriótico	Geral	03	20	10	30	
<i>03</i>	GEPP013	História Penitenciária	Geral	03	20	10	30	
<i>04</i>	GEPP014	Ética e Deontologia profissional	Geral	03	20	10	30	
<i>05</i>	GEPP015	Noções de Psicopedagogia Penitenciária	Geral	03	20	10	30	
<i>I</i>	Total	Área Geral	Geral	20	100	50	150	

01	APEPP0 26	Operações Penitenciária	AP	06	90	30	120
02	APEPP0 27	Reabilitação e Reinserção Social	AP	04	50	15	65
03	APEPP0 28	Noções de Direito Penal	AP	03	40	10	50
04	APEPP0 29	Direitos Humanos	AP	03	30	10	40
05	APEPP2 10	Penas Alternativas a pena de Prisão	AP	04	40	15	55
06	APEPP2 11	Práticas Penitenciárias	AP	06	60	-	60
II	Total	Área de Adm. Penitenciária	AP	26	310	80	390

01	IMEPP31 2	Ordem Unida	IM	10	100	30	130
02	IMEPP31 3	Defesa Pessoal	IM	04	40	15	55
03	IMEPP31 4	Preparação Física	IM	10	40	50	90
04	IMEPP31 5	Armamento e Tiro	IM	03	60	15	75
05	IMEPP31 6	Noções de Comunicação via Rádio	IM	01	20	15	35
III	Total	Área de Instrução Militar	IM	28	260	125	385
	TOTAL	TOTAL GERAL DO CURSO	IM	74	670	255	

Tabela 11: Grelha Curricular

Quadro resumo da grelha curricular

Quadro resumo da grelha curricular

Área de Formação	Número de disciplinas	CH Semanal	CH Contacto	Est. Independente	CH Total
Geral	05	20	100	30	130
Administração Penitenciária	06	26	120	100	220
Instrução Militar	05	28	125	125	250
Total	16	74	255	345	600

Tabela 12: Quadro resumo da grelha curricular

Informações sobre a carga horária

<i>Total de Horas/6-9 meses</i>	925 h
<i>Horas lectivas mensais</i>	100 h
<i>Horas lectivas semanais</i>	28 h
<i>Horas lectivas diárias</i>	05 h
<i>Semanas lectivas</i>	23
<i>Dias lectivos</i>	138

Tabela 13: Informações sobre a carga horária

Actividades Complementares

Os formandos deste curso são sujeitos a uma diversidade de palestras como parte do processo de ensino-aprendizagem, com vista a ampliar seus conhecimentos nas diferentes áreas da vida sócio-política, económica e cultural.

Áreas de palestras

- ✓ Segurança Penitenciária;
- ✓ Saúde e saneamento do meio;
- ✓ Direitos humanos e Gestão Penitenciária;

Anexo B – Módulos de Direitos Humanos em vigor



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS E RELEGIOSOS
SERVIÇO NACIONAL PENITENCIÁRIO

Plano Temático

Disciplina: Noções de Direitos Humanos

Curso de formação de Guardas

Tabela de distribuição das horas por tipo de aula

Tipo de aula	Conferência	Aula Prática	Avaliação	Total
Carga horária (h)	30	06	04	40

Objectivos específicos da cadeira

- ❖ Caracterizar a matéria fundamental dos Direitos Humanos e os principais instrumentos nacionais e internacionais relacionadas com o domínio penitenciário.
- ❖ Conhecer a evolução histórica dos Direitos Humanos em Moçambique
- ❖ Identificar os meios coercivos aceitáveis legalmente no uso da força nas unidades penitenciárias.
- ❖ Estabelecer os níveis de aplicação da força e a necessidade de ser progressiva;
- ❖ Definir o conceito de Direitos Humanos.
- ❖ Identificar características dos Direitos Humanos;

- ❖ Identificar os direitos e deveres de reclusos de acordo com cada classe;
- ❖ Indicar as formas de tratamento e medidas disciplinares aplicáveis a cada grupo de reclusos.

Metodologias e Sistema de avaliação

A disciplina de Direitos Humanos obedece um programa combinado entre a teoria com a prática. Neste contexto, o presente programa foi elaborado, tendo em conta os princípios éticos, morais e cívicos que os funcionários penitenciários devem possuir no exercício das suas funções à luz das teorias das penas restaurativas actualmente em vigor na maior parte dos países do mundo.

- ✓ Deste modo, o programa sugere o uso duma linguagem penitenciária humanista, clara e concisa para permitir que os futuros funcionários possam aplicar os diversos instrumentos com zelo, em detrimento da violação das regras consagradas na declaração universal dos direitos humanos.
- ✓ De acordo com os temas propostos, as aulas serão fundamentalmente de grupo, estando também previsto a realização de Aula Práticas, e estudo independente, com a finalidade de desenvolver a cultura geral e penitenciária, nos formandos.
- ✓ Na mesma ocasião, far-se-ão três avaliações sistemáticas e periódicas, no fim do curso haverá um exame final, a qual abarcará na totalidade todos os conteúdos ministrados ao longo do curso.
- ✓ Cada tema selecionado, será objecto de análise cuidadosa no grupo de disciplina de Direitos Humanos, com vista a definir os métodos de ensino, formas de organização, meios e a referência bibliográfica a ser utilizada em cada aula.

Bibliografia

- Constituição da República de Moçambique.
- Código Penal de Moçambique.
- Código Processual Penal de Moçambique.
- Decreto-lei 7/2006, que cria o SNAPRI.
- Convenções internacionais sobre a tortura, tratamentos cruéis e desumanos.
- Regulamento de Disciplina do corpo da guarda penitenciária de Moçambique.
- Lei 3\2013 de 16 Janeiro- que cria o SERVICO NACIONAL PENITENCIARIO.
- Decreto 64\2013, de 6 de Dezembro- ESTATUTO DO PESSOAL DO SERNAP COM FUNCOES DA GUARDA PENITENCIARIA.
- Regras Mínimas da ONU Para o Tratamento do Recluso.
- Carta Africana dos direitos Humanos.
- Internet e outras publicações gráficas.
- Decreto 63\2013, de 6 de Dezembro- ESTATUTO ORGANICO DO SERNAP
- Diploma Ministerial N 159\2014, de 29 de Setembro- REGULAMENTO INTERNO SERNAP

Nº	Unidade Temática		Semana	Objectivos Específicos	Conteúdos	Competências Básicas	Sugestões Metodológicas	Sugestões de Material
	Designação	Nº de Aulas						
I	Direitos Humanos no Meio Penitenciário	15		<p>-Definir os Direitos Humanos;</p> <p>-Descrever a evolução histórica de DH em Moçambique;</p> <p>-Caracterizar os DH no meio penitenciário;</p> <p>-Identificar fontes dos DH.</p>	<p>-Conceito de Direitos Humanos;</p> <p>-Evolução histórica de Direitos Humanos em Moçambique;</p> <p>-Características dos direitos humanos no meio penitenciário;</p> <p>-Fontes dos Direitos Humanos;</p> <p>1ª avaliação</p>	<p>-Define o conceito de Direitos Humanos;</p> <p>-Descreve a evolução histórica de DH em Moçambique;</p> <p>-Caracteriza os Direitos Humanos no meio penitenciário;</p> <p>-Indica fontes dos Direitos Humanos;</p>	<p>Elaboração conjunta,</p> <p>Leituras programadas,</p> <p>debates activos</p> <p>Seminários,</p> <p>palestras,</p> <p>trabalho em grupo.</p>	<p>Manual de ensino de Direitos Humanos no meio penitenciários (pags 15-35)</p>

Nº	Unidade Temática		Semana	Objectivos Específicos	Conteúdos	Competências Básicas	Sugestões Metodológicas	Sugestões de Material
	Designação	Nº de Aulas						
II	Uso Legal da Força no Meio Penitenciário	10		<p>-Explicar a necessidade de uso da força;</p> <p>-Identificar os meios para o uso da força no meio penitenciário;</p> <p>-Demonstrar os níveis de aplicação da força e a necessidade de ser progressiva;</p>	<p>- Necessidade de uso da força;</p> <p>-Meios para o uso da força: (1- Meios Coercivos; 2- Meios Alternativos);</p> <p>-O uso da força física;</p> <p>-Níveis de força progressiva;</p> <p>2ª avaliação</p>	<p>-Explica a necessidade de uso da força;</p> <p>-Identifica os meios coercivos aplicáveis em cada situação;</p> <p>-Demonstra os níveis de aplicação da força e a necessidade de ser progressiva;</p>	<p>Elaboração conjunta,</p> <p>Leituras programadas, debates activos</p> <p>Seminários, palestras, trabalho em grupo</p>	<p>Manual de ensino de Direitos Humanos no meio penitenciários (pag.s 37-52)</p>

Nº	Unidade Temática		Semana	Objectivos Específicos	Conteúdos	Competências Básicas	Sugestões Metodológicas	Sugestões de Material
	Designação	Nº de Aulas						
III	Direitos e Deveres De Recluso	15		<ul style="list-style-type: none"> -Identificar os direitos e deveres de reclusos; -Enumerar direitos especiais de reclusas; -Indicar os direitos especiais de reclusos menores; -Explicar o tratamento dos preventivos e condenados; 	<ul style="list-style-type: none"> -Direitos e deveres de reclusos; -Direitos Especiais das reclusas; -Direitos especiais de reclusos menores; -O Tratamento dos Preventivos e Condenados; 	<ul style="list-style-type: none"> -Identifica os direitos e deveres de reclusos; -Enumera os direitos especiais de reclusas; - Indica os direitos especiais de reclusos menores; -Explica o tratamento dos preventivos e condenados; 	<p>Elaboração conjunta,</p> <p>Leituras programadas, debates activos</p> <p>Seminários, palestras, trabalho em grupo</p>	<p>Manual de ensino de Direitos Humanos no meio penitenciários (pags 53-82)</p>

APÊNDICES

Apendice A – Proposta de Módulo de Direitos Humanos no ambiente prisional

Nome do modulo	Direitos Humanos no ambiente prisional/ penitenciario
Codigo	DHP
Carga horaria	120 h
Grupo alvo	Candidatos apurados ao curso de Guardas Prisionais
Modelo	Modelo baseado em Direitos Humanos
Modalidade	Presencial
Tempo de formacao	9 meses lectivos
Tipo de Formacao	Inicial

Nota introdutoria

“Nas prisões de Maputo, verificou-se que quase 4% de preventivos foram agredidos (5% entre os homens e 3% entre as mulheres).¹⁸ Mais identificados como perpetradores os outros preventivos, seguidos pela polícia (durante a detenção ou custódia policial). É problemático que haja relatos contínuos de maus tratos e abusos por parte da polícia. Polícias (bem como agentes penitenciários) carecem de treino regular e abrangente sobre direitos humanos e a proibição de tortura e outros maus tratos”. (Reformar, 2018, p. 11) o presente modulo compõe dentro de si, aspectos ligados a Direitos Humanos, reabilitação, saúde do recluso no âmbito de Direitos Humanos e Segurança também no âmbito dos Direitos Humanos. Este programa é resposta do estudo realizado sobre análise do programa de formação de GP, o qual revela que os conteúdos de D.H do programa analisado não respondia as expectativas do sistema prisional no que concerne a observância dos Direitos Humanos da pessoa reclusa, permitindo que a mesma seja uma pessoa útil a sociedade no período pós- soltura. Portanto, este programa tem como inovações conteúdos específicos para área prisional e distribuídos em áreas que se complementam. Contrariamente ao anterior, este aparece com uma proposta de carga horaria de 120 horas e 9 meses de duração, o que ira permitir maior tempo para leccionação. Outrossim a pesquisadora em articulação com o PNUD ira produzir

manuais para orientação dos formadores dos temas. a proposta metodológica sugere que as aulas sejam feitas em sala de aulas de forma teórica e uma parte será feita na pratica nos Estabelecimentos prisionais.

Objectivos do modulo

Objectivos Gerais

- Conhecer os princípios de protecção dos direitos humanos da pessoa privada de liberdade em meio penitenciário
- Compreender as regras de tratamento humano, condigno e justo da pessoa presa
- Aplicar os instrumentos nacionais e internacionais de tratamento de pessoas presas

Objectivos específicos:

- Definir as normas de Direitos Humanos e sua aplicação pratica e seu significado no âmbito da profissão da GP;
- Adquirir competências, para realização das suas funções e os deveres do guarda penitenciário
- Ter capacidade de agir de forma eficaz e no âmbito de segurança, com o devido respeito pelos direitos humanos
- Promover e proteger os direitos humanos através do seu trabalho.
- Explicar a relação entre Direitos Humanos /Reinserção social e Violência baseada no género no ambiente prisional
- Operacionalizar as regras mínimas de tratamento da pessoa presa.

Competências:

No final deste módulo, o formando:

- Identifica o papel do guarda penitenciaria na protecção dos direitos humanos dos reclusos;
- Conhece os principais instrumentos e mecanismos de controlo dos direitos humanos no meio penitenciário;

- Domina o princípio segundo qual, os condenados e preventivos mantem todos os seus direitos, enquanto seres humanos, excepto os retirados pela sentença condenatória;
- Aplica os princípios de necessidade, justiça e proporcionalidade na manutenção da segurança, controlo, ordem e disciplina no meio penitenciário;
- Valoriza a reabilitação e reinserção social como direitos do recluso;
- Distingue os direitos jurídicos específicos relativos aos reclusos preventivos e condenados;
- Conhecer a legislação sobre mulher paz e segurança no ambiente prisional.

Propostas metodológicas

Utilização de técnicas pedagógicas criativos e interativos que oferece as melhores possibilidades de participação ativa e empenhada dos instruendos como rege o modelo andragogico de aprendizagem de adultos. Neste contexto, serão privilegiadas aulas em sessões de:

Apresentação e discussão, debates, grupos de trabalho, estudo de casos práticos, sessões de reflexão colectiva/resolução colectiva de problemas, exercícios de simulação e dramatização, visitas de estudo, exercícios práticos (nomeadamente de redacção), mesas redondas e auxiliares visuais e praticas penitenciarias realizadas nos Estabelecimentos Prisionais, tribunais, hospitais por forma a perceber como se garantir o acompanhamento do recluso em saidas precarias observando os Direitos Humanos.

Avaliação

A avaliacao sera feita de forma Sistemática

Perfil de saida

Conteúdos	Carga horaria
<p>1. Direitos humanos e prisões</p> <p>Introducao sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relação prisão e direitos humanos; • O papel do guarda penitenciário na proteção dos direitos humanos 	20h
<p>2. Fontes, sistemas e normas de direitos humanos na administração da justiça</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alguns exemplos e significado de direitos humanos; • Origem das normas dos direitos humanos (Direito convencional e direito internacional consuetudinário); • Controla da observância e aplicacao dos direitos humanos 	20h
<p>3. Direitos humanos no dia a dia da pessoa presa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direito a integridade física e moral • Direito a um nível de vida adequado e saude; • Direitos a assistencia especial (mulheres, jovens, preventivos, doentes físicos e mentais) 	20h
<p>4. Direitos humanos e segurança penitenciaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segurança nos estabelecimentos prisionais/ penitenciários e Direitos Humanos • Manutenção da orem e controlo no Estabelecimentoprisional/ Penitenciario 	20h

<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina e sanções e Direitos Humanos 	
<p>5. Direitos humanos e reabilitação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabalho; • Educação; • Religião; • Arte, cultura e desporto; • Preparação para liberdade 	20h
<p>6. Direitos humanos de Reclusos não condenados</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estatuto jurídico dos reclusos não condenados; 2. Tratamento dos presos preventivos 	20h
<p>7. Quadro político legal sobre Mulher, paz e segurança</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igualdade e equidade de género nas instituições de defesa e segurança • Participação da Mulher nos processos de paz e segurança • Violência sexual baseada no género em situação de conflito e paz no meio prisional • Perspectiva de Género no processo de recuperação do recluso 	20h

Fundamentação do actual módulo de Direitos Humanos no meio Prisional

Continuidade do modulo proposto e descontinuidade da disciplina em vigor

Aspectos a considerar	Nova Proposta do Modulo de DHP	Programa em vigor
Designação	Direitos Humanos no ambiente Prisional	Noções de Direitos Humanos
Relevância dos Conteúdos	Conteúdos específicos para o sector prisional, abarcando as áreas de reabilitação, saúde e segurança no âmbito dos Direitos humanos da pessoa reclusa	Conteúdos genéricos com vista a dar noções aos guardas prisionais no que concerne a temática dos Direitos Humanos
Competências adquiridas	Adquire conhecimentos, habilidades e atitudes para o tratamento do recluso na óptica de Direitos Humanos no processo Reabilitativo, saúde e na segurança, dado que o módulo inclui competências em três áreas complementares	Adquire noções sobre o tratamento de recluso na óptica de direitos humanos de recluso
Metodologia empregue	Metodologias activam e interactivos baseados no modelo andragógico de formação de adultos, conciliação da teoria e a prática, onde a opinião do formando é valorizada pelo formador	Metodologias Clássicas baseados no modelo pedagógico

Tempo de formação	O módulo proposto comporta um tempo de implementação de 9 meses por forma a conciliar as aulas teóricas e práticas	Apenas 40 aulas dadas em 6 meses
Carga Horaria	O módulo proposto comporta uma carga de 120 horas	O plano em vigor comporta uma carga de 40 horas
Modelo de formação	Modelo de actuação baseado em Direitos Humanos que valoriza a opinião do instruendo	Modelo de mediação, que concilia o modelo militarista e o de Direitos Humanos.
Modalidade	Inicial	Inicial
Objectivos	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecer os princípios de protecção dos direitos humanos da pessoa privada de liberdade em meio penitenciário • Compreender as regras de tratamento humano, condigno e justo da pessoa presa • Aplicar os instrumentos nacionais e internacionais de tratamento de pessoas presas 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Caracterizar a matéria fundamental dos Direitos Humanos e os principais instrumentos nacionais e internacionais relacionadas com o domínio penitenciário. ❖ Conhecer a evolução histórica dos Direitos Humanos em Moçambique ❖ Identificar os meios coercivos aceitáveis legalmente no uso da força nas unidades penitenciárias. ❖ Estabelecer os níveis de aplicação da força e a necessidade de ser progressiva;

Apendice B - Unidades de Registo

Formacao de guardas prisionais

A formação deve coadjuvar com as condições de trabalho do próprio guarda

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
KM2-ur, Pos. 18

Não existem Infra estruturas, não temos equipamentos, enfim deve se rever todas as condições de trabalho

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes Necessarias Weight score: 0
KM2-ur, Pos. 34

Podemos ir buscar um policia dos EUA para moz se não darmos condições para o trabalho este não poderá satisfazer o seu trabalho.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes Necessarias Weight score: 0
KM2-ur, Pos. 34

Em termos de matérias estão transmitidas, mas as condições que o guarda encontra no terreno não ajudam

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
FO2- ur, Pos. 24

Incrementar as condições de aprendizagem e logísticas.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
FO3-ur, Pos. 17

Pessoas com alto sentido de disciplina,

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condições Necessárias Weight score: 0
FO5-ur, Pos. 7

Precisa-se do material didático, os meios de ensino.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condições Necessárias Weight score: 0
FO5-ur, Pos. 10

Disponibilidade de meios de aprendizagem, alojamento, transporte, água, luz, instalações

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condições Necessárias Weight score: 0
FO5-ur, Pos. 42

Adequar as formações a prática diária e em paralelo com a política prisional e irmos de acordo com aquilo que são os direitos humanos.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condições Necessárias Weight score: 0
FO6-ur, Pos. 8

Para permitir que o guarda observe-os no seu cotidiano durante o trabalho, devemos ensinar boas práticas aos instruídos, sobre o tratamento humanitário

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condições Necessárias Weight score: 0
FO6-ur, Pos. 12

Falta de biblioteca, internet, material didático, dificuldades de aprendizagem

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condições Necessárias Weight score: 0
FO6-ur, Pos. 20

Não temos condições para exercer as nossas actividades.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
FO7-ur, Pos. 7

Criação de condições para a formação.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes Necessarias Weight score: 0
FO7-ur, Pos. 9

Devemos exigir condições, para colmatar esses relatos, ao nível de gestores, deve-se disponibilizar condições de trabalho,

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
FO7-ur, Pos. 31

Falta de condições para que o guarda cumpra a sua missão.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
FO7-ur, Pos. 33

A questão não está ligada aos conteúdos, eu digo que o nível de aceitação dos colegas aos recém-formados é muito baixo,

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
GP1- ur, Pos. 15

Quero acreditar que o básico foi dado, cabe ao sistema, o fundamental é a forma como o guarda é recebido no terreno,

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
GP1- ur, Pos. 33

Não há ambiente favorável para implementar os conhecimentos aprendidos conforme eu disse no início, contudo, as barreiras não devem constituir obstáculos,

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
GP1- ur, Pos. 45

as condições de trabalho, há falta de meios para o trabalho, as condições de infraestruturas também não são das melhores.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
GP1- ur, Pos. 50

foram muitas, o processo de adaptação, as condições de alojamento, as condições de alimentação, as condições de aprendizagem, não havia salas para aprendermos, era tudo feito na sombra de uma árvore e isso não foi fácil, a escassez de água potável para consumo, enfim foram várias.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes Necessarias Weight score: 0
GP2-ur, Pos. 15

sim, encontro, apesar de no início quando acabei de chegar da formação ter sido difícil devido a pouca aceitação dos meus conhecimentos pelos colegas antigos, mas conquistei meu espaço e hoje estou bem.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
GP2-ur, Pos. 19

quando me mandam colocar um recluso numa cela cheia, eu mesmo sabendo que estou a violar os direitos do recluso, não tenho porque ordens são ordens e as condições são aquelas, é aí onde deve ficar.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
GP2-ur, Pos. 22

durante o exercício das minhas funções deparo com dificuldade logísticas, concretamente, logística de alimentação, aprumo (falta de fardamento),

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
GP2-ur, Pos. 24

Sobrecarga do tempo de trabalho, trabalho 8 horas numa guarita sem rendição, isso é desumano, as instalações estão degradadas, ausência de meios de trabalho.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
GP2-ur, Pos. 25

sim, apesar das condições de trabalho as vezes não permitirem, mas quando solicitado, sempre exerço minhas funções bem.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
GP3- ur, Pos. 17

falta de condições e meios de trabalho, mesmo fardamento e botas só tenho dois pares

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
GP3- ur, Pos. 21

Também melhorar as condições da Escola, salas de aulas, dormitórios e campos de treino.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes Necessarias Weight score: 0
GP3- ur, Pos. 24

sofremos muito por falta de condições de alojamento, alimentação, aprendizagem, ambientação, inserção

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
GP4-ur, Pos. 15

nem sempre! o ambiente de trabalho as vezes não permite, como eu sou nova os guardas que encontrei no estabelecimento se fecham,

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
GP4-ur, Pos. 20

muitas dificuldades, não temos instalações condignas,

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
GP4-ur, Pos. 26

não tenho fardamento, botas, algemas, enfim, há vezes em que escoltamos o recluso amarrado com cinto, isto é chato, pois ele pode se invadir.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
GP4-ur, Pos. 27

melhorar se as condições de trabalho e de salario.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0
GP4-ur, Pos. 29

transporte, as condições das vias de acesso para escola, a logística de alojamento, alimentação, falta de água e luz, enfim enfrentei vários desafios

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes Necessarias Weight score: 0
GP5-ur, Pos. 17

infelizmente não, é uma luta de geração onde cada um quer fazer ver outro que sabe mais, é preciso desfiar para conquistar esse espaço.

Code: ● CONDICOES DE TRABALHO > Condicoes prevalecentes Weight score: 0

GP5-ur, Pos. 21

são vários problemas de natureza administrativa e operativa, na parte administrativa há muitas dificuldades nas condições logísticas, ficar na guarita não fácil, é preciso ter água, comer bem

Code: ● CONDICÕES DE TRABALHO > Condições prevaletentes Weight score: 0

GP5-ur, Pos. 25

na área operativa não tenho equipamento de trabalho, há falta de meios de segurança.

Code: ● CONDICÕES DE TRABALHO > Condições prevaletentes Weight score: 0

GP5-ur, Pos. 26

Na área administrativa melhorar a logística geral

Code: ● CONDICÕES DE TRABALHO > Condições Necessárias Weight score: 0

GP5-ur, Pos. 29

Primeira necessidade fundamental foi de material para aprendizagem, talvez dizer que a Escola dista a 60 km praticamente da cidade de Maputo e a 11km da vila, onde nem biblioteca não tinha para investigar as matérias, era ouvir o professor e prontos chegar na caserna repetir a mesma matéria.

Code: ● CONDICÕES DE TRABALHO > Condições prevaletentes Weight score: 0

GP6-ur, Pos. 24

As outras necessidades do quotidiano estavam ligadas a alimentação, água, transporte, salas de aulas, casernas condignas. Enfim foram tantas dificuldades, mas superei.

Code: ● CONDICÕES DE TRABALHO > Condições prevaletentes Weight score: 0

GP6-ur, Pos. 26

formacao de guardas prisionais

para dizer a verdade a grande e primeira motivação foi o salario,

Code: ● MOTIVACAO PARA A PROFISSAO DE FORMADOS > Obtencao de salario Weight score: 0
FO1-ur, Pos. 3

Queria ter emprego e melhorar minhas condições de vida

Code: ● MOTIVACAO PARA A PROFISSAO DE FORMADOS > Obtencao de salario Weight score: 0
FO1-ur, Pos. 4

Na verdade, não foi uma questão de vocação, mais sim imposição,

Code: ● MOTIVACAO PARA A PROFISSAO DE FORMADOS > Obtencao de salario Weight score: 0
FO2- ur, Pos. 2

porque para educar e recuperar um indivíduo que se encontra numa situação de comportamento desviante, é preciso que a Pessoa esteja entregue a esta actividade,

Code: ● MOTIVACAO PARA A PROFISSAO DE FORMADOS > Vocacao para a profissao Weight score: 0
FO2- ur, Pos. 9

foi a inclinação que tenho pela área de formação, sempre quis perceber como decorre o processo de formação, pois sempre trabalhei no ambiente prisional,

Code: ● MOTIVACAO PARA A PROFISSAO DE FORMADOS > Vocacao para a profissao Weight score: 0
FO3-ur, Pos. 6

em primeiro lugar, o espírito de transmitir parte de princípio da minha formação académica, fui formado em ensino de matemática

Code: ● MOTIVACAO PARA A PROFISSAO DE FORMADOS > Vocacao para a profissao Weight score: 0
FO4 -ur, Pos. 3

associado ao sonho de ver um guarda que exerce as suas funções com brio e dedicação.

Code: ● MOTIVACAO PARA A PROFISSAO DE FORMADOS > Vocacao para a profissao Weight score: 0
FO4 -ur, Pos. 5

a motivação foi a seguinte, eu sempre sonhei ser formador, e quando apareceu esta oportunidade eu aderi a essa nobre função

Code: ● MOTIVACAO PARA A PROFISSAO DE FORMADOS > Vocacao para a profissao Weight score: 0
FO5-ur, Pos. 3

vocação para ensinar, eu sou professora de profissão e achei melhor partilhar alguma informação sobre os conhecimentos que tenho na área,

Code: ● MOTIVACAO PARA A PROFISSAO DE FORMADOS > Vocacao para a profissao Weight score: 0
FO6-ur, Pos. 3

Formei-me na universidade Pedagógica e isso despertou em mim a vontade de dar um pouco de mim nesta área de formação,

Code: ● MOTIVACAO PARA A PROFISSAO DE FORMADOS > Vocacao para a profissao Weight score: 0
FO7-ur, Pos. 3

não posso dizer que foi por vocação, foi mesmo para garantir o meu futuro.

Code: ● MOTIVACAO PARA A PROFISSAO DE FORMADOS > Obtencao de salario Weight score: 0
FO7-ur, Pos. 4

formacao de guardas prisionais

os seleccionados não estão lá por vocação, mas porque procuram emprego

Code: ● MOTIVACAO PARA PROFISSAO DE GUARDA > Obtencao de salario Weight score: 0
KM4-ur, Pos. 28

90 por cento de instruídos que ingressam nesta formação foram impostos é a primeira grande dificuldade.

Code: ● MOTIVACAO PARA PROFISSAO DE GUARDA > Obtencao de salario Weight score: 0
FO3-ur, Pos. 20

Uma das vantagens e que eu iria trabalhar num estabelecimento fechado, isso criou uma grande motivação.

Code: ● MOTIVACAO PARA PROFISSAO DE GUARDA > Vocacao para a profissao de guarda Weight score: 0
GP1- ur, Pos. 6

a procura de emprego foi a primeira motivação

Code: ● MOTIVACAO PARA PROFISSAO DE GUARDA > Obtencao de salario Weight score: 0
GP2-ur, Pos. 3

Confesso que nem sabia o que era ser guarda prisional, mas logo que vi o edital vi a oportunidade de emprego e participei no concurso e fui apurado.

Code: ● MOTIVACAO PARA PROFISSAO DE GUARDA > Obtencao de salario Weight score: 0
GP2-ur, Pos. 4

Depois da formação veio a parte da vocação, porque para mim o recluso era ladrão e criminoso, não sabia que ele tem direitos.

Code: ● MOTIVACAO PARA PROFISSAO DE GUARDA > Vocacao para a profissao de guarda Weight score: 0
GP2-ur, Pos. 5

foi a procura de emprego a vida está difícil, depois comecei a me habituar ao trabalho, mas inicialmente foi mesmo a procura de emprego.

Code: ● MOTIVACAO PARA PROFISSAO DE GUARDA > Obtencao de salario Weight score: 0
GP3- ur, Pos. 3

foi uma questão vocacional, desde criança interessou-me e sempre admirei mulheres dentro da farda,

Code: ● MOTIVACAO PARA PROFISSAO DE GUARDA > Vocacao para a profissao de guarda Weight score: 0
GP4-ur, Pos. 3

engravidar uma moça e meu pai me cortou mesada, aí as coisas começaram a apertar, tive mesmo que procurar algo para fazer, e com ajuda de uma tia consegui entrar para a formação de guardas.

Code: ● MOTIVACAO PARA PROFISSAO DE GUARDA > Obtencao de salario Weight score: 0
GP5-ur, Pos. 4

Oferta de emprego foi uma das grandes motivações que me levaram a entrar para carreira da guarda.

Code: ● MOTIVACAO PARA PROFISSAO DE GUARDA > Obtencao de salario Weight score: 0
GP5-ur, Pos. 5

Mudou também a minha vida, passei a ter salário, mesmo que seja pouco mas todos meses cai na conta.

Code: ● MOTIVACAO PARA PROFISSAO DE GUARDA > Obtencao de salario Weight score: 0
GP5-ur, Pos. 10

em primeiro lugar diria que ingressei no reforço do corpo da Guarda Prisional por achar interessante o curso e muito importante para a protecção da sociedade,

Code: ● MOTIVACAO PARA PROFISSAO DE GUARDA > Vocacao para a profissao de guarda Weight score: 0
GP6-ur, Pos. 3

formacao de guardas prisionais

Acho pertinente criar-se indicadores para selecção dos formadores porque até hoje não há indicadores para se ser formador,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Perfil de formadores Weight score: 0
KM3-ur, Pos. 4

Não existe qualificador para seleccionar formador, qualquer um hoje em dia pode ir formar o guarda, não há nenhum indicador para se ser formador

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Perfil de formadores Weight score: 0
KM3-ur, Pos. 5

Deve se conceber instrumentos de formação, o que se verifica é que usam –se as leis como nossos instrumentos de formação, como o nosso forte

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
KM3-ur, Pos. 7

Deve haver desenho claro dos instrumentos de formação.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
KM3-ur, Pos. 8

Manuais, o que se verifica e que as cadeiras que compõem o programa e a transcrição de uma lei.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
KM3-ur, Pos. 9

Eu sinto e vejo que os conteúdos estão bem

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Relevancia de conteúdos Weight score: 0
KM3-ur, Pos. 16

O que falta apenas a pratica, não há pratica, só tem a teoria

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Relevancia de conteúdos Weight score: 0
KM3-ur, Pos. 16

Deve se introduzir aulas práticas.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Relevancia de conteúdos Weight score: 0
KM3-ur, Pos. 17

Os conteúdos dos Direitos. Humanos, deve ser dada de forma holística. Deve constar em todos os pacotes ministrados la.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
KM4-ur, Pos. 17

A abordagem especifica dos Direitos humanos deve ser abordagem mais pratica, que se levasse em consideração problemas hipotéticos, através de dilemas, formas de atuação.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Metodologias de aprendizagem Weight score: 0
KM4-ur, Pos. 18

O currículo em si tem que ter o estagio profissional deve se introduzir o estagio na formacao

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Metodologias de aprendizagem Weight score: 0
KM4-ur, Pos. 22

É possível, olhar para nossa área de actuação e trazer dilemas sobre isso, devemos introduzir aulas de elaboração conjunta, usar metodologia participativa.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Metodologias de aprendizagem Weight score: 0
KM4-ur, Pos. 24

Deve se diagnosticar as reais necessidade institucionais e traçarmos os objectivos a alcançar

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
KM2-ur, Pos. 5

Deve se traçar politicas e avaliar se as politicas que traçamos estão sendo eficazes ou não

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
KM2-ur, Pos. 7

O nosso objectivo actualmente e apenas para garantir a segurança, esquecemos da parte de reabilitação e penas alternativas.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > estagio actual da formacao de G.P Weight score: 0
KM2-ur, Pos. 10

Uma das missoes deste serviço é humanizar o sistema, nós temos que humanizar primeiro o sistema,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
KM2-ur, Pos. 14

Ate então, os conteúdos satisfazem as necessidades formativas, tendo em conta as nossas condições o currículo satisfaz

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Capacidade de resposta dos conteúdos Weight score: 0
KM2-ur, Pos. 32

Contudo, temos que melhorar alguns aspectos em DH E Reabilitação que devem ser específicos para formação dos guardas prisionais

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
KM2-ur, Pos. 33

Eles têm demonstrados ter alguns problemas de aprendizagens, mas tudo isto, eu acho que está aliado à falta de seriedade na selecção

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Dificuldades do actual programa de formacao Weight score: 0
FO2- ur, Pos. 15

Deve haver seriedade no processo porque havendo seriedade, teríamos Pessoas capacitadas à aprender.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Dificuldades do actual programa de formacao Weight score: 0
FO2- ur, Pos. 16

Formadores não têm formação psicopedagógica para transmitir os conteúdos

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Perfil de formadores Weight score: 0
FO2- ur, Pos. 26

Deve se lançar concurso para admissão de docentes e recrutara formadores capazes de formar dentro das condições que existem

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Perfil de formadores Weight score: 0
FO2- ur, Pos. 28

Bom, os nossos conteúdos respondem aquilo que são os pilares do sistema penitenciário,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Relevancia de conteúdos Weight score: 0

FO3-ur, Pos. 36

Deve-se rever também a metodologia também, porque a questão dos Direitos humanos é dada de forma geral, generalizada.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Metodologias de aprendizagem Weight score: 0

FO3-ur, Pos. 37

A nossa forma de abordar direitos humanos, é repreensiva, porque não visa a inculcar valores na Guarda, mas sim ensinamos pela disciplina de medo.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > estagio actual da formacao de G.P Weight score: 0

FO3-ur, Pos. 38

A questão metodológica deve se rever,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Metodologias de aprendizagem Weight score: 0

FO3-ur, Pos. 39

Ainda não temos matérias que nos capacita na questão de força de defesa e segurança e administração pública.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0

FO3-ur, Pos. 41

ao nível dos conteúdos, eles existem, o que deve ser melhorado é a abordagem,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Metodologias de aprendizagem Weight score: 0

FO3-ur, Pos. 44

Os módulos são generalistas, devem ser específicos.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0

FO3-ur, Pos. 45

Deve se rever também a metodologias, dado que essa formação está ligada a competência, é preciso que haja estágio profissional, atribuir a carga horaria ao estágio.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Metodologias de aprendizagem Weight score: 0
FO3-ur, Pos. 46

As questões de operações penitenciaria, Direitos Humanos e penas alternativas a prisão, são questões práticas, não teóricas, eles precisam se familiarizar com esse aprendizado na prática.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
FO3-ur, Pos. 47

Assim como fazemos estamos a capacitar, e não formamos.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > estagio actual da formacao de G.P Weight score: 0
FO3-ur, Pos. 48

O curricula é positivo contudo deve se aprimorar alguns aspectos ligados aos conteudos

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Relevancia de conteudos Weight score: 0
FO4 -ur, Pos. 8

Eu noto dificuldade no produto final, na aplicação do que aprenderam, qual é a prática daquela teoria.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Dificuldades do actual programa de formacao Weight score: 0
FO4 -ur, Pos. 10

Tem se registado incumprimento dos programas de formação por deficiência de tempo ou mesmo alguma interferência política no sentido de gerir o tempo por motivos de factos que vão acontecendo.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Dificuldades do actual programa de formacao Weight score: 0
FO4 -ur, Pos. 12

Por outro lado os formandos não tem tido estágio de um tempo para cá.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Metodologias de aprendizagem Weight score: 0
FO4 -ur, Pos. 13

Acho que os conteúdos estão bem seleccionados, com base naquilo que são as pretensões do SERNAP.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Relevancia de conteudos Weight score: 0
FO4 -ur, Pos. 15

Eles foram seleccionados com base na legislação do SERNAP e na missão que nós pretendemos, o que nos agasta é a política em torno do cumprimento desses conteúdos,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Dificuldades do actual programa de formacao Weight score: 0
FO4 -ur, Pos. 16

Não chegamos a cumprir e num dado momento somos obrigados a suprimir esses conteúdos que seriam válidos para o GP no desempenho das suas funções.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Dificuldades do actual programa de formacao Weight score: 0
FO4 -ur, Pos. 17

Mas no terreno, eles são inseridos num meio onde já actuam GP mais antigos e que não passaram por esse ciclo de formação e nem foram capacitados,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Dificuldades do actual programa de formacao Weight score: 0
FO4 -ur, Pos. 23

Se há algo por acrescentar no programa de formacao.eu aumentaria a carga horaria

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
FO4 -ur, Pos. 27

E preparava os formadores, estes devem estar preparados para formar

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Perfil de formadores Weight score: 0

FO5-ur, Pos. 8

Sobre conteúdos, diria que eles estão lá, conteúdos sobre Direitos humanos, mas no terreno isso não se observa devido a forma como estes estão concebidos e do tempo alocado.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > estagio actual da formacao de G.P Weight score: 0

FO5-ur, Pos. 28

Os Estabelecimentos Penitenciários devem dar continuidade a formação na pratica.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Metodologias de aprendizagem Weight score: 0

FO5-ur, Pos. 31

Essa questao é muito fundamental, diria portanto que , os módulos tem tempo muito curto, deve se alocar um tempo suficiente para as matérias

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0

FO5-ur, Pos. 33

Deve-se rever essas matérias de direitos humanos e a carga horaria.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0

FO5-ur, Pos. 34

Aprofundar as matérias sobre Direitos humanos e acrescentar o tempo para os módulos essenciais,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0

FO5-ur, Pos. 37

Rever também o tempo de formação deve ser de 9 meses,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
FO5-ur, Pos. 39

Deve se primeiro olhar para o perfil do formador, apostar na capacitação dos formadores,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Perfil de formadores Weight score: 0
FO5-ur, Pos. 41

Os conteúdos são bons, somente precisa-se de alterar caso se justifica, consoante as mudanças sociais vigentes

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
FO6-ur, Pos. 14

Bem eu queria dizer que estão previstas no plano curricular mas devido a vários problemas não se implementam.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Metodologias de aprendizagem Weight score: 0
FO6-ur, Pos. 18

Muito bem diria que não, para mim há um deficit, o tempo é o primeiro deficit, os seis meses não são suficientes,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Dificuldades do actual programa de formacao Weight score: 0
FO6-ur, Pos. 30

Precisa-se de uma formação pelo menos de 9 meses a um ano, é verdade que o estado não tem dinheiro, mas formar guardas precisa de muita atenção porque o trabalho é transformar o ser humano desviado devolve-lo a sociedade.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
FO6-ur, Pos. 31

Ha muita coisa que deve se mexer, não inclui matérias ligadas ao género, tratamento diferenciado,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
FO6-ur, Pos. 33

Rever os programas de segurança, reabilitação, direitos humanos,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
FO6-ur, Pos. 37

Incluir matérias ligadas a esses programas vigentes no terreno, se nos não olharmos para esses aspectos a aprendizagem fica desconecta.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
FO6-ur, Pos. 38

Ele é dado a teoria, e não tem instrumentos para passar à pratica.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Metodologias de aprendizagem Weight score: 0
FO7-ur, Pos. 35

Sim, Deve-se desenhar os conteúdos de acordo com as nossas condições,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
FO7-ur, Pos. 37

De momento os DH são dados de uma forma universal, os DH devem ser transmitidos a nossa sociedade de acordo com ela mesma, é preciso observar se os

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0

FO7-ur, Pos. 38

Reformular os conteúdos de acordo com a nossa sociedade

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
FO7-ur, Pos. 39

Alinhar os conteúdos dos DH que espelhem a nossa sociedade,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
FO7-ur, Pos. 41

Rever os programas sempre que o tempo exigir,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
FO7-ur, Pos. 42

Acertar tudo, os métodos, os meios a introdução de estágios profissionais

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Metodologias de aprendizagem Weight score: 0
FO7-ur, Pos. 43

Pra ser sincero, a primeira decepção que eu tive foi de que o que eu estudei na formação, só aplico 15 a 20% no máximo,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Dificuldades do actual programa de formacao Weight score: 0
GP1-ur, Pos. 12

Contudo aprendi muitos conteúdos uteis mas não bebi muito a questão da reabilitação que é o garante dos direitos humanos do recluso

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Dificuldades do actual programa de formacao Weight score: 0
GP1-ur, Pos. 24

Gostei de tudo que aprendi mas não aprendi muito sobre a reabilitação.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Dificuldades do actual programa de formacao Weight score: 0
GP1- ur, Pos. 26

Aprendi como tratar recluso, o problema foi quando se chegou ao sistema, há uma relutância na implementação dos Direitos humanos.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Dificuldades do actual programa de formacao Weight score: 0
GP1- ur, Pos. 29

Quero acreditar que seja para dar noções, não para dotar o futuro guarda de conhecimentos solidos

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Dificuldades do actual programa de formacao Weight score: 0
GP1- ur, Pos. 32

Ai eu defendo capacitações constantes na área por forma a incorporar novos conhecimentos

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
GP1- ur, Pos. 34

Há necessidades sempre de rever o plano de modo a incluir novos conteúdos para responder a evolução do sistema.,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
GP1- ur, Pos. 36

O currículo precisa de ser revisto para responder a melhoria de eficácia.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
GP1- ur, Pos. 37

Contudo a revisão destes conteúdos deve ser feito em paralelo com a sensibilização dos dirigentes por forma a integrar o guarda na missão.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
GP1- ur, Pos. 38

Sim, para mim os conteúdos são uteis

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Relevancia de conteudos Weight score: 0
GP1- ur, Pos. 48

Há uma necessidade de se fortalecer os conteúdos da reabilitação e Direitos Humanos por forma a humanizar o sistema porque a nossa missão agora é garantir a segurança, reabilitação e reinserção social do recluso.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
GP1- ur, Pos. 52

Claro que sim houve, aquilo que eu achava que era impossível no principio, depois da formação tomei a consciência que era possível e exequível, a coragem e o conhecimento de enfrentar o interior de uma cadeia foi uma das grandes motivações pós- formação.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Relevancia de conteudos Weight score: 0
GP2-ur, Pos. 9

Gostei de ter aprendido operações penitenciárias, foi aqui onde aprendi o trabalho com recluso, e as penas alternativas porque nunca imaginei que alguém podia cumprir pena fora dos muros da cadeia, para mim foi muito interessante.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Relevancia de conteudos Weight score: 0
GP2-ur, Pos. 13

Sim em algum momento implemento o que aprendi na formação,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Capacidade de resposta dos conteúdos Weight score: 0
GP2-ur, Pos. 21

Eu acho que para além das condições da própria Escola de formação, deve se aumentar o tempo de leccionação

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
GP2-ur, Pos. 27

Melhorar os temas do módulo dos D.H e reabilitação devido a importância dos mesmos no trabalho do guarda.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
GP2-ur, Pos. 28

Houve sim mudanças, melhorei as minhas condições de vida, mudei a maneira de ver a profissão de guarda, sim mudei muito mesmo.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Capacidade de resposta dos conteúdos Weight score: 0
GP3-ur, Pos. 7

Deve se incluir os Direitos Humanos na ética e deontologia profissional, incluir as matérias sobre reabilitação que não estão bem desenvolvidos.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
GP3-ur, Pos. 23

Alterou sim, durante a formação fui aprendendo conteúdos que me permitiram perceber como tratar do recluso,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Capacidade de resposta dos conteúdos Weight score: 0
GP4-ur, Pos. 8

De tudo quanto aprendi, gostaria de ter aprendido muito bem temas sobre a reabilitação e reinserção social que onde residem aspectos dos direitos humanos dos reclusos.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
GP4-ur, Pos. 11

Gostei de ter aprendido a marcha na ordem unida e as operações penitenciária.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Relevancia de conteudos Weight score: 0
GP4-ur, Pos. 13

Aliado a isso são os meios de trabalho que são escassos e assim não permitem aplicação plena de actividade de guarda.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Dificuldades do actual programa de formacao Weight score: 0
GP4-ur, Pos. 22

Sim muito uteis, qualquer formação é útil na vida do formando.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Capacidade de resposta dos conteudos Weight score: 0
GP4-ur, Pos. 24

Intensificar as palestras, seminários sobre Direitos Humanos,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
GP4-ur, Pos. 29

Sim, houve, primeiro tinha medo de recluso e de cadeia, mas depois da formação passei a encerrar o recluso como uma pessoa normal privado de liberdade.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Relevancia de conteudos Weight score: 0
GP5-ur, Pos. 9

Acho que considero como pertinente a questão de ética e deontologia profissional, educação cívica moral, direitos humanos, essas matérias foram dadas muito rápido,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
GP5-ur, Pos. 12

Acho que já não havia tempo porque estávamos prestes a encerrar, mas considero que deviam ter aprofundado essas matérias dada a sua importância para o trabalho do guarda prisional.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
GP5-ur, Pos. 13

A marcha, a condução de recluso, manuseamento da arma.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Relevancia de conteúdos Weight score: 0
GP5-ur, Pos. 15

Sim, se hoje eu conheço o trabalho é graças a esse leque de conteúdos aprendidos. São muito uteis para vida profissional do guarda.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Capacidade de resposta dos conteúdos Weight score: 0
GP5-ur, Pos. 23

No currículo, posso dizer que tem que se aprofundar as matérias ligadas a ética e deontologia, direitos humanos, moral e cívica e

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
GP5-ur, Pos. 28

Sim houve, porque antes da formação você não tem noção do que faz, mas depois você já sente uma diferença porque já sabe muitas coisas sobre seu trabalho

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Capacidade de resposta dos conteúdos Weight score: 0
GP6-ur, Pos. 8

Tudo o que aprendi la foi bom, mudou minha forma de ver o recluso, la aprendemos como fazer o trabalho do guarda prisional e acho que era isso que tinha sido preparado para nos dar.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Relevancia de conteúdos Weight score: 0
GP6-ur, Pos. 11

Na formação, sim há necessidade, porque cada ano tem que ter uma nova matéria para poder responder as necessidades actuais. Outro aspecto a mudar seria enriquecer os conteúdos.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
GP6-ur, Pos. 17

Ali como se trata de um recluso, devemos ter aulas práticas por forma a mudar a forma de pensar em relação ao recluso

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Metodologias de aprendizagem Weight score: 0
GP6-ur, Pos. 19

Gostou de tudo, mas gostei mais sobre a ética e deontologia profissional que é onde aprendi as regras de jogo de como se comportar como funcionário do estado e como guarda prisional.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Relevancia de conteúdos Weight score: 0
GP6-ur, Pos. 21

Sim, os conteúdos são uteis, por isso que ate hoje trabalho sem problemas.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Capacidade de resposta dos conteúdos Weight score: 0
GP6-ur, Pos. 32

Sim alterou, passei a gostar do meu trabalho, da minha profissão e ate do próprio recluso que é meu objecto de trabalho e passei a perceber o que era guarda prisional.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Relevancia de conteudos Weight score: 0
GP7-ur, Pos. 9

Em relação a instrução tivemos a defesa pessoal onde aprendemos a nos defender, a questão de control de invasão,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Relevancia de conteudos Weight score: 0
GP7-ur, Pos. 13

Sim, apesar de ainda ser um desafio

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Capacidade de resposta dos conteudos Weight score: 0
GP7-ur, Pos. 25

Os docentes carecem de uma formação específica nas suas áreas de actuação,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Perfil de formadores Weight score: 0
Mi-ur, Pos. 8

Os programas ainda não estão nos patamares desejados, precisam ser melhorados para responder aos padrões internacionais ao nível de segurança, reabilitação, Direitos humanos, penas alternativas a prisão, enfim temos que adequa-los a realidade das necessidades do sistema.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
Mi-ur, Pos. 19

Bem não posso aferir em termos qualitativo, mas no que concerne a existência destas matérias no programa elas existem, contudo precisam de ser melhorados a medida em que o tempo passe,

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
Mi-ur, Pos. 21

Intensificar conteúdos ligados aos Humanos e reabilitação que constituem o epicentro do trabalho do guarda prisional

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
Mi-ur, Pos. 26

Especializar os agentes da guarda Prisional, formar um para segurança, outro para reabilitação e reinserção social e um activista em direitos humanos. Esses podem ter o mesmo tronco comum mas os perfis de saída diferentes isso permite melhor actuação.

Code: ● PROGRAMA ACTUAL DE FORMAÇÃO > Sugestões dos participantes Weight score: 0
Mi-ur, Pos. 28

Formação de guardas prisionais

As vezes é bom, as vezes não nos tratam bem, depende de cada turno,

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE1-ur, Pos. 3

Mas os jovens são mais bons do os mais velhos, os chefes mais velhos são maus, não nos respeitam

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE1-ur, Pos. 4

Nos algemam enquanto estamos doentes,

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE1-ur, Pos. 10

Eu ainda não sai para hospital de fora, mas minhas colegas quando vão ao hospital costumam ir amarrados com algema, mas já viu isso?

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE1-ur, Pos. 11

Sabe as vezes nos pensamos que não somos mais pessoas.

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE1-ur, Pos. 12

É igual chefe, vamos algemados e a nos falarem,

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE1-ur, Pos. 14

Pequeno movimento nos zangam. Mesmo quando você tenta acertar as algemas eles zangam

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE1-ur, Pos. 15

Até quando vê nossos familiares parece que ‘ pioram a forma de nos tratar mal,

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE1-ur, Pos. 17

Ficam perto de nos para ouvir tudo o que temos a dizer,

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE1-ur, Pos. 18

Não sei chefe acho que eles são desumanos,

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Motivos de maus tratos](#) Weight score: 0
RE1-ur, Pos. 21

Porque se fossem pessoas iam saber valorizar os outros também

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Motivos de maus tratos](#) Weight score: 0
RE1-ur, Pos. 22

Muitas coisas, não nos maltratar só, isso já é muito,

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Melhorias no atendimento](#) Weight score: 0
RE1-ur, Pos. 24

Durante o trabalho, os chefes nos orientam bem

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE2-ur, Pos. 3

Um e outro as vezes berra connosco, mas nem todos.

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE2-ur, Pos. 4

Tem sido bom, só que quando nos algemam nós não gostamos, porque nos sabemos porque estamos aqui e não podemos fugir.

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE2-ur, Pos. 6

Algemas doem e dependendo da hora que levamos no hospital as vezes voltamos com os braços inchados.

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE2-ur, Pos. 7

chefe aqui para ir a todos os lugares vai se algemado, 'e tudo igual.

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE2-ur, Pos. 9

Depende, mas costumam nos tratar com respeito, talvez por ver nossos familiares,

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE2-ur, Pos. 11

Mas eles não saem de perto de nos, ate a visita sair ele ficam ai o tempo todo.

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE2-ur, Pos. 12

Não sei, talvez nos desprezam, mas nos também somos pessoas.

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Motivos de maus tratos](#) Weight score: 0
RE2-ur, Pos. 14

Eles devem respeitar os nossos direitos.

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Melhorias no atendimento Weight score: 0
RE2-ur, Pos. 16

Eu estou na formação de corte e costura, e as chefes nos tratam bem, só não gostam quando nos cometemos indisciplina, ai eles nos castigam mesmo

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE3-ur, Pos. 2

Já sim foi ficar na cela disciplinar dois dias porque lutei com uma outra colega.

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE3-ur, Pos. 4

Depende do seu estado, quando estas muito doente te tratam bem, mas quando você esta um pouco melhor te controlam muito pensando que podes fugir

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE3-ur, Pos. 6

Tem sido bom, apesar de irmos pra la algemados, o que nos provoca vergonha

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE3-ur, Pos. 8

Bom, nos deixam conversar muito tempo, mas quando pedimos ao chefe, sem pedido 4 min já começam a fazer te barrulho

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE3-ur, Pos. 11

Eles devem saber nos tratar com respeito, não sei onde eles aprendem isso, mas eles devem nos tratar com dignidade.

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Melhorias no atendimento](#) Weight score: 0
RE3-ur, Pos. 13

Nos dias em que temos visita de outros chefes de fora, tudo tem sido bom

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE4-ur, Pos. 4

Mas quando estamos só com eles, depende há vezes que nos ameaçam mas há vezes que trabalham muito bem connosco, depende. mas nos ensinam muitas coisas, eu quando entrei aqui não sabia nada

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE4-ur, Pos. 5

Eu faco muitas coisas na carpintaria chefe, mobília de qualidade,

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE4-ur, Pos. 7

Haaaa não isso tem sido sempre bom,

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE4-ur, Pos. 11

Só que há lugares que doem que só da pra mostrar o medico, e isso eles não permitem, sempre temos que falar na presença do medico e do chefe,

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE4-ur, Pos. 12

Isso as vezes não é bom porque há chefes que não tem segredo, quando voltamos começam a dizer que esse tem doença como sida, tuberculose etc

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE4-ur, Pos. 13

Então isso não tem sido bom para nós.

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE4-ur, Pos. 15

Nos acompanham bem, mas alguns apesar do director falar todos dias que devem nos respeitar como pessoas, continuam nos controlando demais no carro,

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE4-ur, Pos. 17

Ai eu não posso dizer muita coisa, ainda não tive visita dos meus familiares desde que eu entrei aqui, apesar recebo visita dos pastores da igreja onde comecei a rezar quando entrei aqui,

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0
RE4-ur, Pos. 20

Mas algumas pessoas quando recebem visitas são controladas e o chefe fica bem perto, principalmente o grupo desses mudos que dizem que estão a sair da formação, esses são mesmo exigentes.

Code: ● [RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso](#) Weight score: 0

RE4-ur, Pos. 21

Dizem que estão a fazer trabalho que o estado lhes mandou fazer e dizem “tolerância zero”

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Motivos de maus tratos Weight score: 0

RE4-ur, Pos. 23

E não querem perder emprego por pessoas criminosas,

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Motivos de maus tratos Weight score: 0

RE4-ur, Pos. 24

Eu acho que eles não sabem trabalhar com recluso.

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Motivos de maus tratos Weight score: 0

RE4-ur, Pos. 25

La na Escola deles devem ser ensinados para trabalhar connosco porque alguns ate saíram a pouco tempo da escola deles la em moamba.

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Melhorias no atendimento Weight score: 0

RE4-ur, Pos. 27

Eu entrei há 1 ano e ainda não fui chamada para estudar, só vou a igreja, então não posso dizer muita coisa sobre isso

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0

RE5-ur, Pos. 3

Quando fui ao tribunal eu estava algemado, no caminho não falaram comigo

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE5-ur, Pos. 9

Os chefes ficam ai contigo e seus familiares e exigem que fales um pouco alto acho que querem ouvir o que estamos a falar não sei, se você não falar alto eles aproximam ate perto de vocês mesmo.

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE5-ur, Pos. 12

Porque para eles preso não 'e considerado gente,

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Motivos de maus tratos Weight score: 0
RE5-ur, Pos. 14

Ate dizem que não temos direito de voto por isso não podemos reclamar muito.

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Motivos de maus tratos Weight score: 0
RE5-ur, Pos. 15

Eles devem nos respeitar para nos também lhes respeitarmos

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Melhorias no atendimento Weight score: 0
RE5-ur, Pos. 17

Haaa acho que no trabalho eles nos orientam bem e na escola não sei eu ainda não fui a escola,

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE6-ur, Pos. 5

Estou na criação de frangos, mas não vejo nada de mal, eles nos acarinham bem e nos trabalhamos muito, e criamos muitos frangos para vender.

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE6-ur, Pos. 6

Como nunca precisei de ir ao hospital de fora, não posso dizer nada,

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE6-ur, Pos. 8

Mas, o que foram dizem que as regras são essas mesmas, costumam estar algemados e acompanhados ate a sala do medico.

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE6-ur, Pos. 9

Os chefes que acompanham ao tribunal são muito maus, nem te consideram,

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE6-ur, Pos. 11

As vezes o carro vai cheio mas eles dizem para nos aguentar assim ate chegarmos e nem te deixam abrir a boca para reclamar.

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE6-ur, Pos. 12

Quando estamos com nossas visitas ficamos vigiados e sem segredos.

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE6-ur, Pos. 14

O chefe fica por perto e ele ouve toda conversa que você estabelece, mesmo quando for com seu marido ele fica ai para ouvir tudo.
Esta parte ´e triste e sentimental

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Tratamento de Recluso Weight score: 0
RE6-ur, Pos. 15

Porque eles são maus e não sabem que um dia também podem entrar na cadeia como nos.

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Motivos de maus tratos Weight score: 0
RE6-ur, Pos. 17

São muitas coisas que eles devem fazer e que não fazem,

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Melhorias no atendimento Weight score: 0
RE6-ur, Pos. 19

Por exemplo eles devem nos cuidar bem,

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Melhorias no atendimento Weight score: 0
RE6-ur, Pos. 21

Saberem que um dia nos iremos voltar para as nossas casas e vivermos como cidadãos normais,

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Melhorias no atendimento Weight score: 0
RE6-ur, Pos. 22

Uma pessoa “não fica na cadeia por toda vida” assim quando eles nos tratarem bem nós nos sentimos ainda uteis na vida

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Melhorias no atendimento Weight score: 0
RE6-ur, Pos. 23

Quando nos levam ao hospital por exemplo não deviam nos algemar, mas já imaginou chefe, você doente e algemado, eles nem têm pena não parecem pessoas sabe.

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Melhorias no atendimento Weight score: 0
RE6-ur, Pos. 24

Também acho que eles devem ter aulas de como cuidar de recluso porque eu acho que eles não sabem.

Code: ● RELAÇÃO GUARDA-RECLUSO > Melhorias no atendimento Weight score: 0
E6-ur, Pos. 25