BV2i
Boosting Vocational Integration of Inmates

Compêndio de práticas para preparação de reclusos para o emprego

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

greta AUVERGNE

CIRE
Centre d'Innovations par la Reinserció

Friends of the Corfu Prison School

RESHAPE
DEPENDE DE TODOS.

BV2i
Boosting Vocational Integration of Inmates

2024-1-FR01-KA220-ADU-000243042

O Projeto

Impulsionar a integração profissional dos reclusos

Compêndio de práticas para preparação de reclusos para o emprego.

https://bv2i.eu/

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso do seu conteúdo, que reflete apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.

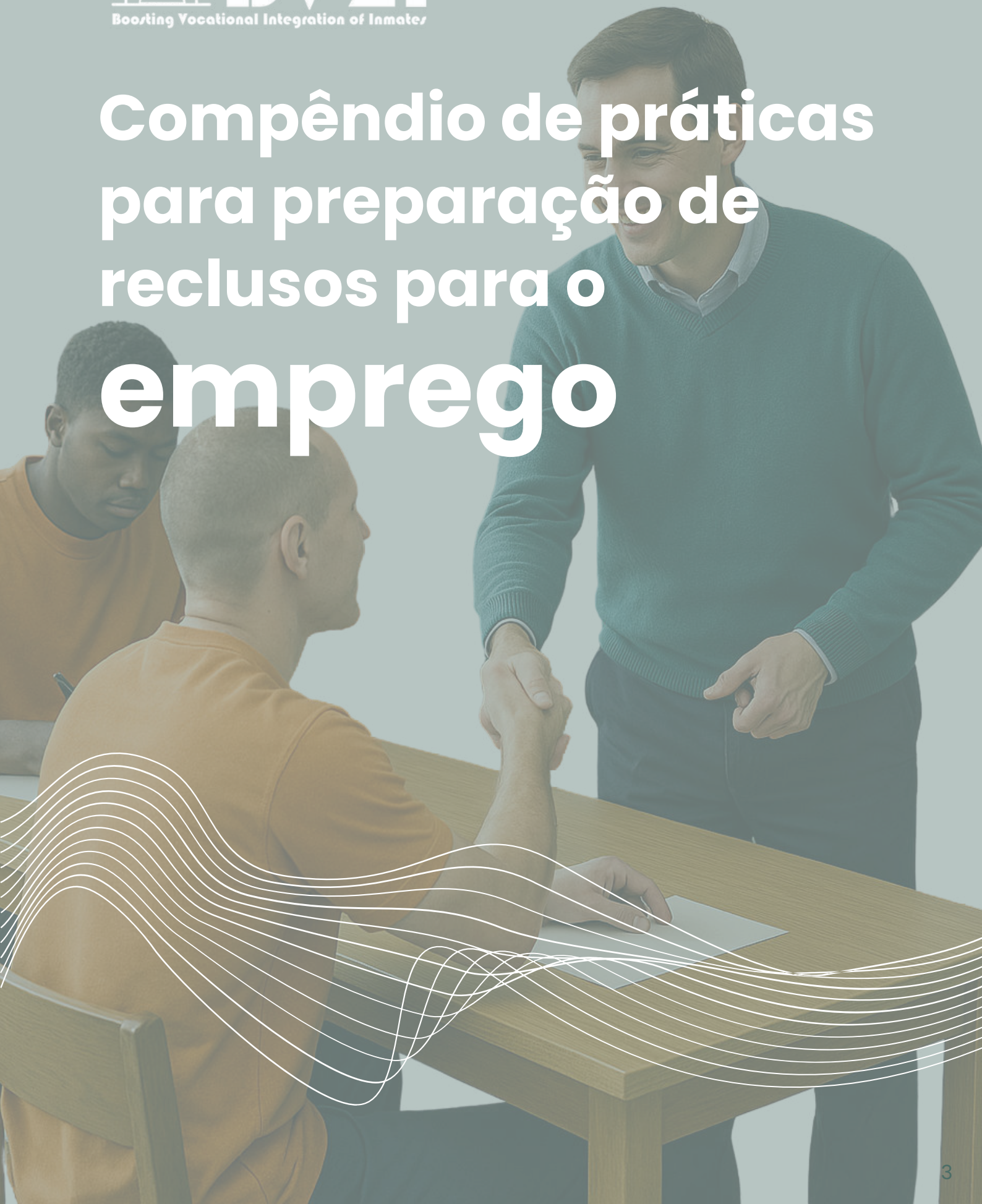
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Este compêndio foi co-financiado pelo Programa Erasmus+ da União Europeia, no âmbito do projeto Boosting Vocational Integration of Inmates (BV2I), em colaboração com os seguintes parceiros:

- P1. **Greta Auvergne** (França)
- P2. **Centre d'Iniciatives per a la Reinserció** (Espanha)
- P3. **Cultural Association of Corfu – Friends of the Corfu Prison School** (Grécia)
- P4. **Associação de Proteção e Apoio ao Condenado** (Portugal)
- P5. **Penitenciarul Iași** (Roménia)

BV2i
Boosting Vocational Integration of Inmates

Compêndio de práticas para preparação de reclusos para o emprego



Introdução

A reintegração social e profissional dos indivíduos que cumprem penas de prisão é um dos objetivos centrais dos sistemas modernos de justiça criminal. Independentemente de a pena ser privativa ou não de liberdade, o seu objetivo principal deve ser a reabilitação, reduzindo a reincidência através do tratamento das causas subjacentes ao comportamento criminoso e criando as condições para uma transição bem-sucedida para a vida em sociedade. Para tal, é essencial que os indivíduos que cumpriram penas regressem às suas comunidades com as competências e a motivação necessárias para construir uma nova vida.

Diretrizes internacionais, como as Regras Nelson Mandela e o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, enfocam a importância da educação, da formação profissional e dos programas de trabalho como pilares da reabilitação. Esses instrumentos enfatizam que as prisões devem proporcionar condições que conduzam à reintegração social, não apenas durante o encarceramento, mas também após a libertação, por meio de um apoio eficaz à transição e de esforços para combater o estigma enfrentado pelos ex-presidiários.

No entanto, a oferta de programas de reabilitação e reintegração varia frequentemente de forma significativa entre países e mesmo dentro dos sistemas prisionais. Esta disparidade limita o potencial de muitos reclusos para adquirir e desenvolver competências. Além disso, as pessoas que cumprem penas de prisão provêm frequentemente de contextos socioeconómicos desfavorecidos, caracterizados por baixos níveis de escolaridade, histórias de desemprego, dependência de substâncias e redes sociais fracas. Estas circunstâncias intensificam as barreiras ao emprego após a libertação, perpetuando ciclos de exclusão social e criminalidade.

O emprego é amplamente reconhecido como um dos fatores mais eficazes na redução da reincidência, oferecendo estabilidade financeira, estrutura e um sentido de propósito. No entanto, encontrar e manter um emprego estável continua a ser um dos maiores desafios enfrentados pelos ex-presidiários. Para resolver esta questão, é vital que os sistemas prisionais invistam em programas que aumentem a empregabilidade, desde a formação profissional até à criação de oportunidades de trabalho dentro e fora das instalações prisionais. Tais programas não só ajudam a desenvolver competências práticas, como também incentivam os presidiários a imaginar um futuro produtivo e a reintegrar-se ativamente na sociedade.

As práticas de recrutamento que priorizam a diversidade e promovem um ambiente de trabalho inclusivo têm demonstrado trazer múltiplos benefícios para o empregador, e esses benefícios se estendem à reintegração de ex-presidiários na força de trabalho. Os empregadores que adotam práticas de recrutamento inclusivas têm mais probabilidades de atrair uma gama diversificada de candidatos, incluindo aqueles provenientes de contextos desfavorecidos, como ex-presidiários. Esta abordagem não só melhora o processo de recrutamento, como também aumenta a produtividade, a moral dos funcionários e fortalece a reputação externa da organização, demonstrando um compromisso com a responsabilidade social corporativa. Promover a diversidade e a inclusão é, portanto, um componente essencial na criação de ambientes de trabalho onde indivíduos com antecedentes criminais possam prosperar, contribuindo para uma sociedade mais equitativa e solidária.

Este compêndio tem como objetivo compilar e documentar práticas inovadoras e eficazes que apoiam os reclusos no desenvolvimento de competências e na integração no mercado de trabalho após o cumprimento das suas penas. Reconhecendo que o emprego é um pilar fundamental da reintegração social e um fator significativo na redução da reincidência, este projeto procura identificar exemplos concretos de intervenções bem-sucedidas em vários contextos. O objetivo é criar um recurso que inspire, oriente e apoie as partes interessadas envolvidas na reintegração social e profissional deste grupo. Este esforço colaborativo aspira a contribuir para uma sociedade mais justa, onde a reabilitação e a reintegração social são reconhecidas como componentes essenciais da segurança e do bem-estar coletivos.

Para identificar boas práticas nos diferentes países parceiros, foi definido um conjunto de critérios e objetivos específicos que serviram de base para a seleção e análise das práticas em questão. Esses critérios incluíram: a implementação de programas de formação e desenvolvimento de competências técnicas, abrangendo áreas como restauração, cerâmica, agricultura, metalurgia e outras; a promoção de programas destinados a desenvolver competências sociais, como comunicação, negociação, resolução de problemas e regulação emocional; apoio à integração no mercado de trabalho e acompanhamento pós-colocação; facilitação do acesso a oportunidades de formação; e desenvolvimento de processos de mentoria individualizados. Estes objetivos visam identificar e promover práticas exemplares no aumento da empregabilidade e integração profissional.

A recolha de dados foi realizada por meio de pesquisas e entrevistas semiestruturadas, para as quais foi criado um guia específico para orientar a discussão com os representantes de cada prática selecionada. O uso de um guia semiestruturado garantiu a consistência das informações recolhidas, ao mesmo tempo em que permitiu flexibilidade para explorar aspectos específicos e detalhados de cada prática, conforme necessário. Durante o processo de recolha de dados, todos os parceiros realizaram reuniões presenciais ou virtuais para aplicar rigorosamente o guia e reunir o máximo de informações possível relacionadas com as práticas do seu próprio país. As restantes práticas internacionais foram identificadas através de pesquisa online. Este método visava não só recolher dados quantitativos, mas também dados qualitativos, proporcionando uma compreensão profunda das práticas em análise.

Foi dada prioridade ao contacto com os principais responsáveis pelas práticas, a fim de garantir que as informações obtidas fossem tão fiáveis e representativas da realidade observada quanto possível. Embora tenham sido envidados esforços para garantir a fiabilidade das informações, o projeto BV2I não assume total responsabilidade pela exatidão dos dados fornecidos, uma vez que a precisão das respostas depende da disponibilidade e interpretação dos participantes.

A recolha de dados centrou-se em várias áreas-chave, nomeadamente: os objetivos e metas de cada prática; o perfil do grupo-alvo e as suas necessidades específicas; os tipos de atividades realizadas e a metodologia adotada; o contexto do mercado de trabalho em que a prática se insere; as abordagens utilizadas para a formação e o desenvolvimento de competências; a forma como as práticas são avaliadas e monitorizadas ao longo do tempo; as fontes de financiamento e a sustentabilidade das iniciativas; bem como as estratégias de comunicação e divulgação utilizadas para garantir a visibilidade e o impacto das práticas. Este processo permitiu-nos identificar não só as práticas que se revelaram bem-sucedidas, mas também os desafios enfrentados e as soluções encontradas durante a sua implementação.

Após a análise e comparação dos dados recolhidos, será apresentada uma descrição detalhada de cada prática identificada, com base nas informações recolhidas, para permitir uma avaliação crítica e aprofundada. Após a análise e comparação dos dados recolhidos, será apresentada uma descrição detalhada de cada prática identificada, com base nas informações recolhidas, para permitir uma avaliação crítica e aprofundada.

Esta descrição incluirá os principais resultados alcançados, as lições aprendidas e as recomendações para replicar e adaptar boas práticas em diferentes contextos e geografias. Para apresentar as práticas recolhidas em França, Espanha, Portugal, Roménia, Grécia e internacionalmente, iremos categorizá-las em áreas específicas de intervenção, incluindo:

1. Empresas sociais para a empregabilidade

- Zuivere Koffie | Países Baixos
- YOTI | França
- Heilige Boontjes | Países Baixos
- Turn90 | Estados Unidos Portugal
- Reshape Ceramics | Portugal

2. Formação profissional e educação

- CORCAN | Canadá
- The Barista Skills Training program at Loughan House Open Prison | Irlanda
- GRETA Auvergne Agence 43 | França
- Inmate training by DYPA (Public Employment Service) | Grécia
- Vertical Horticulture, Horizontal Solidarity | Portugal
- IMPACT Just | Roménia
- CIRE Training and work | Espanha
- GREP | França
- Tailoring educational programs | Grécia
- Professional Qualification Course | Roménia
- Les Clés de l'Atelier | França

3. Cuidados de saúde, apoio social e empregabilidade

- Animal Assisted Therapy | Espanha
- Wayback | Noruega
- Hope for Prisoners | Las Vegas, USA

4. Apoio às Entidades Empregadoras

- Working Chance | Reino Unido
- Hiring incentives (Lot 1) | Espanha
- Social Clauses | Espanha
- Sortir de prison, intégrer l'entreprise (SPILE) | França

5. Preparação para o mercado de trabalho

- Offploy | Reino Unido
- Integrated Plan to Strengthen the Reintegration of Released Prisoners: Training and Certification Program | Grécia
- Information, Career Counselling and Job Mediation | Roménia
- IPath | Portugal
- Re Incorpora Programme | Espanha
- Rubikon | República Checa
- AVANT | Espanha
- “Syn-Anthropos" Programme "Combating Discrimination and Supporting the Inclusion of Vulnerable and Special Population Groups” | Grécia
- Tempus Novo | Reino Unido
- Employment Counseling at Epanodos | Grécia
- Yellow Ribbon | Singapura
- PROMOTE | Roménia
- Project RECOMMIT | Roménia

EMPRESAS SOCIAIS PARA A EMPREGABILIDADE

Zuivere Koffie

https://zuiverekoffie.co

Reintegração através da oferta de formação e oportunidades de emprego nas indústrias do café e da panificação. A empresa produz café e pastelaria dentro da prisão de Zaandam. Também oferece vagas nas suas cafetarias para aqueles que se reintegraram na sociedade após cumprirem as suas penas.

A Zuivere Koffie tem como alvo principal indivíduos que estiveram presos ou que estão atualmente a cumprir pena. Ao oferecer oportunidades de trabalho e aprendizagem nos setores do café e da panificação, ajuda ex-presidiários a superar a barreira significativa de encontrar um emprego estável e significativo. Apesar do sucesso, a Zuivere Koffie enfrenta desafios, especialmente devido à sua dependência do sistema prisional. No entanto, a empresa continua empenhada em melhorar a vida de indivíduos com antecedentes criminais e em oferecer-lhes uma oportunidade de reconstruir o seu futuro através do emprego. A empresa oferece trabalhos remunerados para aqueles que concluem a sua formação, permitindo-lhes aplicar as suas novas competências em contextos reais.

O programa de formação da Zuivere Koffie, chamado Zuivere Koffie University, combina aprendizagem teórica e prática. Conclui-se com um trabalho remunerado de dois dias, onde os formandos trabalham como baristas em eventos ou cafés. Isto permite que os indivíduos encarcerados ganhem experiência prática e adquiram competências valiosas para garantir um emprego após a sua libertação. O objetivo principal é ajudar pessoas com antecedentes criminais a tornarem-se torrefadores de café, dando-lhes a oportunidade de construir uma carreira e reintegrar-se na sociedade.

A maior parte da força de trabalho da empresa opera dentro do sistema prisional, particularmente na torrefação de café da prisão, enquanto alguns trabalham nas cafetarias fora da prisão. Os funcionários são selecionados usando um sistema de «semáforos», que categoriza os prisioneiros por comportamento: verde para bom, laranja para médio e vermelho para mau. Apenas aqueles classificados como verdes são elegíveis para emprego, garantindo que estão prontos para assumir responsabilidades.

A Zuivere Koffie colabora estreitamente com o sistema prisional para produzir os seus produtos, mas não recebe qualquer apoio governamental para empresas sociais. O financiamento provém principalmente da venda de café, chá e pastelaria a empresas, com receitas adicionais provenientes das cafetarias.

Em conclusão, a Zuivere Koffie é uma empresa social que oferece formação e emprego a indivíduos encarcerados, ajudando a quebrar as barreiras à reintegração. Apesar de enfrentar desafios, como a dependência do sistema prisional, a empresa continua empenhada em capacitar os indivíduos para reconstruírem as suas vidas e serem bem-sucedidos para além do sistema de justiça criminal.

YOTI

jacques.grimont@yoti-shop.fr

A YOTI opera como prestadora de formação privada e empresa social em duas prisões francesas (em Le Bois d'Arcy e Le Havre), com foco na renovação e revenda de brinquedos. Emprega 40 reclusos por vez, oferecendo experiência profissional juntamente com uma hora de formação diária. Os participantes passam por aconselhamento profissional, avaliação de competências e planos de formação individualizados. Após a libertação, a YOTI facilita a colocação profissional por meio de empresas parceiras, principalmente no setor de empresas sociais.

Para serem elegíveis para um emprego na oficina prisional da YOTI, os candidatos não podem ter um historial de comportamento violento contínuo para consigo próprios ou para com os outros. Devem também demonstrar um compromisso genuíno com a reintegração social. Além disso, a sua pena restante não pode exceder 36 meses.

A iniciativa é financiada com fundos públicos e gera receitas com a venda de brinquedos recondicionados. Em 2024, a YOTI apoiou 142 pessoas, das quais 65% conseguiram emprego ou formação após a libertação. No entanto, o programa não oferece qualificações formais, optando por formação de curta duração mais adequada à duração das penas dos reclusos. No que diz respeito à comunicação, a YOTI tem um site operacional, está presente nas redes sociais, mas ainda não implementa campanhas de comunicação.

Os desafios incluem restrições administrativas, limitações de financiamento e falta de alinhamento com os subsídios regionais de formação. Embora o modelo da YOTI tenha potencial para ser replicado a nível nacional, a sua expansão está atualmente limitada por barreiras financeiras e regulamentares.

Heilige Boontjes

https://www.heiligeboontjes.com

A Heilige Boontjes é uma empresa social em Roterdão, fundada em 2015 por um agente da polícia e um especialista em reintegração com experiência pessoal na prisão. Embora rotulada como uma empresa social, os fundadores enfatizam uma mentalidade empreendedora, sendo o seu principal negócio a venda de café. O objetivo é expandir o negócio e usar as vendas para reintegrar jovens adultos na sociedade, criando oportunidades de emprego através da venda de café.

A Heilige Boontjes concentra-se em jovens adultos com idades entre 17 e 27 anos, contratando indivíduos de diversas origens, incluindo aqueles que estiveram presos. Atualmente, cerca de 34 pessoas, homens e mulheres, de mais de 20 culturas, trabalham no restaurante. No entanto, a organização não contrata agressores sexuais ou indivíduos com distúrbios psiquiátricos. O café é torrado na prisão PI Veenhuizen, e o restaurante em Roterdão serve como centro de negócios. Cerca de 50% dos funcionários já estiveram presos, e a empresa planeia expandir para um segundo bar em Utrecht e oferecer serviço noturno para criar mais oportunidades de emprego.

A principal fonte de receita vem da venda de café para empresas, incluindo colaborações com a polícia holandesa, com o café servido em delegacias de polícia em toda a Holanda. A Heilige Boontjes também cumpre os requisitos de RSE para empresas e, em breve, o seu café estará disponível nos supermercados Jumbo. A empresa tem parceria com a Pure Africa e a Hier en Daar Koffie para apoiar compras locais justas, investindo em microcrédito para cafeicultores africanos para melhorar os seus meios de subsistência.

A Heilige Boontjes oferece oportunidades de emprego em vários setores, como logística, saúde e educação, com programas de formação de nove meses que desenvolvem competências gerais e oferecem apoio personalizado. Também é oferecido coaching profissional contínuo aos funcionários, especialmente aqueles com empregos garantidos. A partir de 2023, a Heilige Boontjes continua a causar um impacto social significativo, oferecendo aos jovens adultos a oportunidade de reconstruir as suas vidas por meio de empregos significativos, ao mesmo tempo que promove a mudança social por meio de um modelo de negócios ético.

Turn90

https://turnninety.com

A Turn90 é uma empresa social dedicada à reintegração bem-sucedida de homens ex-presidiários na sociedade. Fundada em 2011, a organização combina formação profissional, serviços de apoio e mentoria entre pares para criar caminhos estruturados para o sucesso pós-prisão. Operando em três locais na Carolina do Sul, North Charleston, Columbia e Spartanburg, a Turn90 oferece um ambiente estruturado onde os participantes se envolvem em programas concebidos para promover o desenvolvimento pessoal e profissional.

A abordagem abrangente da organização engloba vários elementos-chave. Através da formação profissional, os participantes recebem instrução prática em ofícios específicos, equipando-os com competências comercializáveis alinhadas com as exigências do mercado de trabalho local. Os serviços de apoio ajudam os indivíduos com necessidades essenciais de reintegração, incluindo a obtenção de documentação, a resolução de questões legais e a resolução de outros desafios práticos. A mentoria entre pares desempenha um papel crucial no programa, promovendo a autoestima, a confiança e a motivação, ao mesmo tempo que ajuda os participantes a construir um sentido de comunidade e pertença.

A Turn90 colabora com várias partes interessadas, incluindo instituições correcionais, ONGs e agências governamentais, para garantir um sistema de apoio holístico. Embora os detalhes relativos à certificação ou ao reconhecimento formal das competências adquiridas não sejam especificados, o forte alinhamento do programa com as necessidades do mercado de trabalho melhora as perspetivas de empregabilidade. A organização sustenta a sua missão através de um modelo de financiamento diversificado que inclui contribuições e serviços do programa, enfatizando a transparência e a responsabilidade, conforme refletido nos seus registos financeiros disponíveis ao público.

Embora não sejam fornecidas métricas específicas sobre a redução da reincidência e os resultados de empregabilidade, o foco estratégico da Turn90 na formação profissional e nos serviços de apoio visa abordar esses desafios críticos. A organização interage ativamente com as partes interessadas e a comunidade em geral por meio de seu site e plataformas de mídia social, reforçando seu compromisso com a defesa e a divulgação. Em resumo, a Turn90 exemplifica uma abordagem holística e estruturada para a reintegração de prisioneiros, combinando treinamento vocacional, serviços de apoio e mentoria entre pares para facilitar transições bem-sucedidas de volta à sociedade.

Reshape Ceramics

hello@reshapeceramics.com

A Reshape Ceramics é um projeto sediado em Oeiras, Lisboa, Portugal, concebido como um programa de formação para indivíduos que estão ou estiveram privados da liberdade, com foco no trabalho e na formação na área da cerâmica. Atualmente, o projeto oferece 7 postos de trabalho, tanto dentro como fora da prisão. O seu objetivo é melhorar a empregabilidade dos participantes durante as suas penas e, mesmo após a sua libertação, estes podem permanecer ligados a oportunidades de trabalho externas.

A Reshape Ceramics não é um negócio convencional; é uma empresa social com um âmbito de intervenção económica que cria um impacto social significativo. Como tal, o contexto, o espaço e as parcerias são essenciais, uma vez que o espaço de trabalho funciona dentro do ambiente prisional. Esta configuração requer uma abordagem cooperativa com o sistema prisional para alcançar os impactos desejados.

Em termos de sustentabilidade económica, o projeto enfrenta desafios. Um negócio social deve ser autossustentável, o que significa que deve ser capaz de se financiar a si próprio. O desafio reside em manter a estrutura e, ao mesmo tempo, garantir o crescimento das receitas, o que nem sempre ocorre tão rapidamente como esperado. É necessária uma abordagem profissionalizada, e o projeto estabeleceu sistemas para a produção e venda de peças de cerâmica.

O financiamento inicial de uma fundação privada francesa permitiu a compra de equipamento cerâmico e proporcionou um apoio crucial através de um fundo baseado nas receitas. Este modelo ajudou a evitar dificuldades financeiras e proporcionou uma valiosa monitorização e supervisão do negócio por parte do financiador. Para o desenvolvimento de empresas sociais, é essencial ter abordagens financeiras bem definidas, uma vez que as linhas de financiamento tradicionais para projetos sociais são frequentemente insuficientes. Não existe uma solução única para estes desafios, tanto no setor social como a nível estatal.

O Estado pode contribuir de outras formas, como através da contratação de pessoal por meio de medidas específicas de emprego, como os estágios do IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional).

Embora essas medidas não sejam diretamente direcionadas ao setor social, elas oferecem oportunidades valiosas para o projeto. Além disso, reduções fiscais para setores sociais poderiam facilitar significativamente a sustentabilidade financeira de projetos como o Reshape Ceramics. Há amplo espaço para desenvolvimento e melhorias nessas áreas, oferecendo oportunidades significativas de colaboração entre o projeto e o Estado.

Um dos maiores sucessos do projeto é a sua capacidade de conectar indivíduos encarcerados ao mercado de trabalho, um setor do qual eles são frequentemente excluídos. Essa integração promove uma coexistência pacífica com práticas do local de trabalho, como hierarquias, profissionalização e formação. Isso é crucial não apenas para os indivíduos envolvidos, mas também para a comunidade em geral. A iniciativa proporciona um espaço seguro e de apoio durante a fase de reintegração, ajudando os indivíduos na transição para outras oportunidades de emprego. Tem também um impacto significativo na prevenção de novos conflitos com a lei. Para a comunidade, o projeto sensibiliza para os valores sociais, profissionais e pessoais e contribui para a compreensão da importância da reintegração social. Ao incentivar o envolvimento da comunidade na compra de produtos fabricados por indivíduos encarcerados, ajuda também a estimular a mudança no sistema prisional.

Embora as vagas no programa sejam limitadas, o processo de seleção prioriza a disponibilidade pessoal e o interesse em fazer parte do processo. O projeto não impõe restrições com base no tipo de crime que levou à prisão, mas a duração da pena é considerada um critério relevante. O programa prefere recrutar indivíduos que estão atualmente a cumprir pena, pois isso oferece maior previsibilidade em relação ao seu compromisso com o projeto, em oposição àqueles que estão em prisão preventiva.

Os indicadores de impacto do projeto são variados. Em primeiro lugar, a ausência de reincidência entre os participantes do programa destaca a eficácia da abordagem na promoção da reintegração social. O projeto também acompanha de perto a empregabilidade dos indivíduos, bem como a estabilidade familiar e a saúde mental. Além disso, é prestado apoio psicossocial aos participantes após a sua libertação, em paralelo com o seu trabalho na oficina. O sucesso daqueles que já concluíram o programa também é considerado um importante indicador de impacto.

A nível sistémico, o projeto é reconhecido como uma boa prática e serve de modelo para a implementação de iniciativas semelhantes noutras prisões. Observa-se também uma mudança na cultura institucional, com um aumento do debate e do envolvimento de todas as partes interessadas. Esta mudança de mentalidade é essencial para garantir uma abordagem mais holística e eficaz na promoção da reintegração social.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EDUCAÇÃO

CORCAN

GEN-CORCAN-SALES@csc-scc.gc.ca

A CORCAN é uma agência operacional especial dentro do Serviço Correccional do Canadá (CSC), dedicada a facilitar a reabilitação de infratores federais por meio de programas de emprego e empregabilidade. Fundada em 1980, a CORCAN tem como objetivo fornecer aos infratores as habilidades e a experiência necessárias para garantir e manter um emprego após a reintegração na comunidade.

O programa oferece um conjunto abrangente de serviços, incluindo formação no local de trabalho, oportunidades de aprendizagem, certificações profissionais e desenvolvimento de competências essenciais. Estas intervenções são concebidas para melhorar as competências técnicas dos infratores e promover atitudes pró-sociais valorizadas pelos empregadores. A formação é ministrada em ambientes de trabalho reais, tais como os setores da indústria transformadora, da construção e dos serviços, garantindo que as competências adquiridas são relevantes para o mercado de trabalho atual.

As iniciativas de formação profissional da CORCAN são particularmente dignas de nota, uma vez que oferecem certificações reconhecidas por terceiros e pela indústria. Estas certificações podem ser independentes ou integradas com oportunidades de formação no local de trabalho, preparando assim os infratores para o emprego e proporcionando-lhes resultados mensuráveis.

O programa opera em todo o Canadá, atendendo a infratores condenados pelo governo federal, tanto durante o encarceramento quanto sob supervisão comunitária. Ao alinhar as oportunidades de formação com os ofícios de aprendizagem, a CORCAN garante que as experiências de emprego proporcionadas estejam em conformidade com os padrões reconhecidos, aumentando assim a empregabilidade dos participantes após a libertação. Em resumo, a CORCAN desempenha um papel fundamental no processo de reabilitação, equipando os infratores com competências práticas e certificações que facilitam a reintegração bem-sucedida na sociedade.

The Barista Skills Training programme

O programa de Formação em Competências de Barista da Prisão Aberta de Loughan House é uma iniciativa profissionalizante que visa dotar os reclusos de competências em barista e atendimento ao cliente. Lançado em 2022 e apoiado pela Specialty Coffee Association e pelo Conselho de Educação e Formação, o programa oferece aos participantes certificação e vias diretas de emprego, aumentando as suas hipóteses de reintegração na força de trabalho.

Realizado anualmente devido a limitações de financiamento, o programa de uma semana oferece formação prática em preparação de café, manutenção de máquinas, atendimento ao cliente e competências de comunicação. A formação decorre dentro da prisão, numa sala de aula temporária com máquinas de café e outras instalações necessárias. A participação está aberta a todos os reclusos do sexo masculino, com prioridade para aqueles que estão prestes a ser libertados. Cada turma é composta por cerca de 12 participantes que, após a conclusão, recebem um certificado da Specialty Coffee Association, uma qualificação reconhecida na Europa e nos EUA.

O programa consiste em três fases: formação em competências de barista e atendimento ao cliente, exames de certificação e apoio ao emprego. A Loughlan House colabora com empresas locais e com a Câmara de Comércio de Sligo para criar oportunidades de emprego para os formandos, que beneficiam da crescente procura por baristas qualificados na cultura do café da Irlanda. Alguns reclusos recebem até mesmo liberdade condicional para trabalhar em cafés locais antes do fim da sua pena.

Embora o programa tenha sido bem-sucedido, enfrenta desafios, principalmente a garantia de financiamento consistente. É financiado através da Solis, um órgão governamental, mas os recursos limitados restringem a sua frequência. Também não existe um sistema nacional de partilha de dados para acompanhar os resultados de emprego a longo prazo ou a reincidência, o que dificulta a medição do impacto total do programa.

As prioridades futuras incluem expandir o financiamento, criar um sistema de acompanhamento dos resultados de emprego e fortalecer as parcerias com empregadores.

No geral, o programa de Formação em Competências de Barista da Loughlan House serve como modelo para a reabilitação profissional, demonstrando como o desenvolvimento de competências, a colaboração com a indústria e a certificação podem melhorar as perspetivas de reintegração de indivíduos anteriormente encarcerados.

GRETA Auvergne Agence 43

c.gibert@velay.greta.fr

A GRETA Auvergne Agence 43 colabora com a prisão de Le Puy-en-Velay (com capacidade para 31 reclusos adultos do sexo masculino em prisão preventiva ou condenados a penas inferiores a dois anos) desde a década de 1980, ministrando formação profissional em culinária. O programa, com um currículo de 800 horas organizado de setembro a julho, oferece aos reclusos uma formação culinária abrangente, seguindo o quadro nacional de competências elaborado em conjunto pela profissão e pelo Ministério da Educação. Inclui experiência prática na preparação de refeições para os outros reclusos. A formação, que está planeada para oito percursos, é organizada de forma permanente: se um recluso sair do centro, outro pode ingressar na formação.

Um total de seis instrutores ministram os cursos, com financiamento da região de Auvergne-Rhône-Alpes (para atender às demandas do mercado de trabalho regional), que também remunera os reclusos pelas horas de formação. No final do curso de formação, se forem aprovados no exame, que é totalmente controlado durante o curso de formação com a assistência de profissionais, obtêm um diploma nacional de nível 3 do EQF, o CAP (certificado de competência profissional), que é o mais procurado pelos empregadores e que todos os cozinheiros que desejam avançar na profissão devem ter.

Apesar do sucesso, os desafios persistem, incluindo a capacidade limitada da cozinha de formação da prisão e a crescente concorrência de prestadores de formação privados. A avaliação continua limitada, uma vez que a GRETA não consegue acompanhar os resultados de emprego após a libertação. Em média, 40-50% dos inscritos concluem o curso e obtêm o seu diploma (que, em teoria, lhes garante um emprego). Os participantes que não conseguem concluir o curso têm a possibilidade de obter um certificado de competências profissionais mais simples, emitido pelo Ministério do Trabalho, numa das seguintes áreas: «Preparação de entradas e sobremesas», «Preparação e serviço de pratos quentes» ou, ainda mais curto, «Lavagem de louça e limpeza de instalações e equipamentos». Também têm a possibilidade de continuar após a libertação para obter os blocos de competências que não foram validados.

Os esforços de comunicação fora da prisão são mínimos, embora o programa tenha ganhado visibilidade através de eventos como a «batalha culinária entre prisões» de 2021. A colaboração de longo prazo com a prisão, a relação custo-benefício e uma boa taxa de sucesso garantiram um financiamento regional estável, mas não há garantias de que os futuros concursos sejam bem-sucedidos.

Mais recentemente, um curso de eco-construção de 150 horas introduz os reclusos às técnicas de construção através de workshops práticos e aulas teóricas. A partir de 2025, um programa de 100 horas permitirá a 12 participantes aprender mais sobre profissões com escassez de mão de obra e técnicas de procura de emprego.

Os funcionários da prisão desempenham um papel fundamental na identificação de candidatos adequados, tendo em conta a sua situação administrativa, especialmente para o programa de culinária, que requer motivação e, idealmente, um mínimo de 11 meses de presença. Uma vez selecionados e iniciada a formação, as suas transferências são bloqueadas.

DYPA Inmate Training

s.mitsis@dypa.gov.gr

Os programas de formação para reclusos implementados pela DYPA (Serviço Público de Emprego da Grécia) expandiram-se significativamente desde a sua introdução em 2019. Estes programas são realizados através de uma colaboração entre a DYPA e os serviços penitenciários gregos, oferecendo educação técnica a reclusos do sexo masculino e feminino para os preparar para várias profissões qualificadas. As áreas de foco da formação incluem catering, cerâmica, agricultura, serralharia e outros ofícios que atendem às necessidades do mercado de trabalho.

O principal objetivo destes programas é dotar os reclusos de competências técnicas e profissionais. A seleção dos participantes é feita pelos diretores de cada prisão, que avaliam as necessidades e os interesses dos reclusos. Uma vez identificados esses interesses, são comunicados ao DYPA, que adapta os programas de formação em conformidade.

A formação decorre nas próprias prisões, com a DYPA a fornecer o equipamento técnico e educativo necessário, enquanto as prisões disponibilizam os espaços para as aulas. Os cursos específicos oferecidos estão alinhados com as exigências do mercado de trabalho local, respondendo à escassez de competências em vários setores, tais como manutenção de edifícios, técnicos de gesso cartonado, pintura, cabeleireiro, alfaiataria, culinária e pastelaria. Isto garante que a formação ministrada é relevante e prática, maximizando a empregabilidade dos reclusos após a sua libertação.

As aulas têm normalmente entre 15 e 25 participantes, dependendo da capacidade da prisão e do nível de interesse demonstrado pelos reclusos. A formação dura geralmente entre 250 e 350 horas, combinando instrução teórica com uma forte ênfase na experiência prática.

Os cursos são ministrados por instrutores selecionados a partir de uma lista mantida pela DYPA, que são classificados de acordo com a sua região e especialidade. Os programas concentram-se na aquisição de competências técnicas e práticas, pelo que, atualmente, não existe qualquer componente formal de aconselhamento ou capacitação pessoal.

Atualmente, não existe um sistema formal para ligar diretamente os reclusos aos empregadores após a conclusão da sua formação, embora a DYPA esteja a trabalhar ativamente para estabelecer tal sistema, a fim de melhorar a transição da educação profissional para o emprego. Também não há apoio estruturado disponível após a libertação.

As principais partes interessadas envolvidas nos programas incluem a DYPA, os serviços penitenciários e a Secretaria de Política Anticriminal, cujo papel é apenas aprovar formalmente os programas. Para garantir que os programas continuem eficazes e relevantes, a DYPA recolhe regularmente feedback dos participantes e dos serviços prisionais, utilizando essas informações para ajustar e aperfeiçoar os cursos futuros.

A DYPA é uma organização financiada com fundos públicos, e os recursos para estes programas de formação profissional são fornecidos através do seu próprio orçamento. Após a conclusão de um programa de formação, os participantes recebem um certificado que confirma a sua conclusão com sucesso. No entanto, este certificado não tem o mesmo peso que um certificado emitido por um organismo de certificação independente, devido à falta de quadros jurídicos que permitam que tais organismos operem dentro do sistema prisional.

Essa incapacidade de emitir certificações de valor equivalente às oferecidas fora das prisões, mesmo que os treinamentos sejam os mesmos, é uma das principais preocupações da DYPA. Para resolver esta questão, a DYPA está a promover alterações legislativas que permitam a emissão de certificações mais amplamente reconhecidas dentro do sistema prisional. Além disso, a DYPA está a trabalhar para melhorar a ligação entre a formação profissional e as oportunidades de emprego, estabelecendo canais de comunicação diretos entre empregadores e reclusos, o que ajudaria a colmatar a lacuna entre a formação e as oportunidades de emprego no mundo real.

Vertical Culture, Horizontal Solidarity

mvb@upfarming.org | arv@upfarming.org

A Upfarming é uma organização sem fins lucrativos dedicada a promover a literacia alimentar, o desenvolvimento comunitário, a ecologia participativa e o bem-estar em áreas urbanas através de projetos holísticos de agricultura urbana. Ao combinar a produtividade da agricultura vertical com os benefícios terapêuticos dos jardins, compostores e agroflorestas comunitárias, a Upfarming cria novos espaços para interação social, debate e partilha dentro das cidades. O projeto «Horticultura Vertical, Solidariedade Horizontal» (HVSH) é uma iniciativa fundamental concebida para apoiar a regeneração dos ambientes prisionais e facilitar a reintegração social. Lançado em 2023 na prisão de Torres Novas, o projeto está agora também a ser implementado na prisão de menores de Leiria, com planos de expansão futura.

Os principais objetivos do HVSH são proporcionar formação em competências técnicas (por exemplo, catering, cerâmica, agricultura, serralharia) e desenvolver competências sociais (por exemplo, comunicação, resolução de problemas, regulação emocional). Visa também apoiar a integração laboral, proporcionar acesso à formação durante a detenção e oferecer acompanhamento individual para o emprego após a libertação.

O projeto decorre nas prisões de Torres Novas e Leiria, utilizando as instalações disponibilizadas pelas próprias prisões, incluindo salas de formação, cozinhas e espaços exteriores onde foram instaladas 30 torres aeropónicas. O projeto envolve várias atividades importantes, incluindo workshops de formação em compostagem, práticas de permacultura, demonstrações culinárias, construção e manutenção de jardins, bem como a entrega de cestos solidários a famílias carenciadas.

O projeto está estruturado em duas fases principais: a primeira fase é a fase de implementação, que dura dois anos. Durante este período, são realizadas a preparação do terreno, a instalação do jardim vertical e a formação inicial. A partir do sexto mês até ao segundo ano, o jardim fica totalmente operacional, são estabelecidas parcerias sociais para a distribuição de cestas e são feitos os preparativos para a autonomia financeira.

A segunda fase é a fase de autonomia, com foco no acompanhamento, formação contínua e garantia da sustentabilidade do projeto.

Ao longo de um período de três anos, 90 indivíduos na prisão de Leiria beneficiaram do projeto. Os participantes são selecionados pela administração prisional, que garante que os indivíduos sejam adequadamente encaminhados para os programas de formação com base em critérios internos.

A equipa do projeto é multidisciplinar, composta por um gestor de projeto, um engenheiro agrícola, um psicólogo, um chef e um promotor de empreendedorismo. Cada membro desempenha um papel vital para garantir o sucesso do projeto. O psicólogo ajuda a estabelecer parcerias para a distribuição de cestas e monitoriza o impacto social do projeto, enquanto o chef lidera workshops de literacia alimentar e o promotor de empreendedorismo apoia os reclusos no desenvolvimento de potenciais ideias de negócio.

Para promover a autoestima e a motivação, o projeto utiliza uma pedagogia experiencial e cooperativa que enfatiza o trabalho em equipa, a responsabilidade e a resolução de problemas. Um dos aspetos mais impactantes do projeto são as cestas solidárias, que permitem aos participantes contribuir para a comunidade ajudando famílias vulneráveis, promovendo um sentido de responsabilidade social e propósito. O programa de formação centra-se na avaliação da comunidade de todos, incentivando os participantes a identificar desafios, objetivos e os recursos necessários para os alcançar. O Upfarming também prepara os reclusos para a transição após a libertação, ajudando-os a redigir o currículo, definir objetivos e identificar oportunidades de emprego. Embora não exista atualmente um apoio pós-libertação, o projeto fornece assistência prática para ajudar os reclusos a reintegrar-se na sociedade.

As principais partes interessadas envolvidas no projeto incluem a Direção-Geral de Reintegração Social e Serviços Prisionais (DGRPS), o Ministério da Justiça, municípios locais, bancos alimentares, investidores sociais e empresas locais. Estas partes interessadas desempenham um papel crucial no apoio à implementação, financiamento e sustentabilidade do projeto.

O feedback dos participantes é recolhido através de questionários de satisfação, que são utilizados para avaliar o impacto do programa e identificar áreas a melhorar.

Um questionário de acompanhamento é realizado dois anos após a conclusão para avaliar os resultados a longo prazo e medir a eficácia do programa.

A abordagem da Upfarming já foi replicada com sucesso em escolas, hospitais e outros contextos comunitários, demonstrando a sua adaptabilidade. No entanto, fatores como a disponibilidade de financiamento, o apoio institucional e as necessidades locais podem influenciar os esforços de replicação futuros. O projeto HVSH continua a evoluir, contribuindo para a reabilitação e reintegração bem-sucedida de indivíduos encarcerados, ao mesmo tempo que promove soluções sustentáveis e impulsionadas pela comunidade.

IMPACT Just

andrei.purluca@anp.ro

O projeto IMPACT Just foi implementado na Penitenciária de Iași entre 2022 e 2023 com o objetivo principal de melhorar as condições de detenção e facilitar a reintegração dos reclusos na sociedade. A iniciativa foi realizada em colaboração com a Associação OM BUN, com apoio financeiro principalmente de fundos noruegueses. O projeto forneceu pacotes de assistência essenciais, incluindo livros, roupas e cadernos, ao mesmo tempo que investiu em melhorias de infraestrutura, como o bloco alimentar, consultório odontológico e cursos de qualificação profissional.

O programa destinava-se tanto a indivíduos condenados como a indivíduos em prisão preventiva. No entanto, apenas os reclusos condenados tiveram acesso a cursos de formação profissional em barbearia, canalização e assistência de cozinha. As atividades decorreram principalmente na Penitenciária de Iași, embora algumas sessões tenham sido realizadas fora, em locais como a Associação OM BUN e restaurantes locais.

Um componente fundamental do projeto foi a seleção dos participantes por especialistas com base no interesse, nas competências e no nível de escolaridade. Mais de 1300 detidos foram inscritos em várias atividades do projeto. Embora o apoio geral estivesse disponível para todos os reclusos, a formação profissional exigia documentação específica e um nível mínimo de escolaridade. O projeto envolveu funcionários penitenciários em várias funções, incluindo médicos responsáveis pela saúde dentária e ocupacional, especialistas na seleção de grupos-alvo e formadores profissionais.

O apoio ao emprego incluiu feiras de emprego periódicas, aconselhamento profissional e serviços de mediação de emprego prestados em colaboração com a agência de trabalho do condado. Os certificados de formação profissional emitidos no âmbito do projeto não indicavam que tinham sido obtidos na prisão, eliminando potenciais barreiras ao emprego. Grupos vulneráveis, incluindo minorias étnicas e indivíduos com necessidades especiais, foram incluídos sem critérios de seleção específicos.

O projeto foi financiado predominantemente por subsídios noruegueses, com um orçamento estruturado que cobria atividades, formação e salários dos funcionários. O feedback dos beneficiários foi recolhido por meio de pesquisas de satisfação para refinar a abordagem do programa.

Apesar dos desafios, como transferências frequentes de detentos e obstáculos burocráticos, a iniciativa demonstrou um potencial significativo para ser replicada em outras instalações. No entanto, a avaliação do impacto a longo prazo permanece limitada devido à falta de dados conclusivos sobre as taxas de emprego e reincidência após a libertação.

CIRE Training and Work

contact: mbellavista@gencat.cat

O CIRE Training and Work é um programa desenvolvido pelo CIRE (Centro de Iniciativas para a Reintegração), uma organização pública subordinada ao Departamento de Justiça e Qualidade Democrática da Catalunha. O seu principal objetivo é melhorar a empregabilidade e a reintegração social dos reclusos, oferecendo formação profissional e oportunidades de emprego dentro das prisões. A iniciativa trabalha com reclusos nos centros penitenciários e juvenis da Catalunha, com o objetivo de dar uma segunda oportunidade aos indivíduos encarcerados através da formação e do emprego.

Os objetivos do CIRE incluem a oferta de formação profissional em profissões com procura no mercado de trabalho e o desenvolvimento de competências sociais, tais como comunicação, negociação, resolução de problemas e regulação emocional. Através da implementação destes programas de formação, o CIRE facilita a reintegração social e profissional dos reclusos. A organização realiza workshops em todos os centros penitenciários e juvenis da Catalunha e colabora com empresas de vários setores que atribuem parte da sua produção aos workshops da CIRE. Também gere um banco de emprego que liga os reclusos diretamente ao setor empresarial.

O projeto está em funcionamento há 15 anos e cresceu significativamente. O programa apoia reclusos que cumprem penas longas, que se encontram num regime fechado com uma pena definitiva. O processo de formação segue uma estrutura em quatro fases:

1. Os reclusos candidatam-se a formação complementar;
2. Os reclusos são selecionados;
3. É implementada a formação;
4. Após a conclusão com sucesso, são oferecidas oportunidades de emprego aos reclusos.

A duração de cada curso varia de acordo com o seu conteúdo e os requisitos regulamentares. Em 2024, o CIRE realizou 271 cursos de formação, com a participação de 3.300 reclusos. Alguns cursos oferecem certificados do CIRE, enquanto outros, como a formação para operadores de empilhadeiras, fornecem certificação oficial em conformidade com as normas regulamentares.

A principal motivação para os reclusos participarem no programa inclui obter um rendimento (muitas vezes para sustentar as suas famílias) e adquirir competências técnicas. Durante o processo de seleção, são oferecidas aos reclusos vagas que correspondem aos seus perfis e interesses. Em alguns casos, os reclusos são contratados por empresas após a sua libertação, embora os desafios por vezes dificultem este emprego pós-liberação.

Os reclusos podem aceder a oportunidades de trabalho de duas maneiras: podem candidatar-se diretamente ou podem ser propostos pela equipa de tratamento da prisão (incluindo psicólogos, assistentes sociais e educadores), que considera fatores como necessidades pessoais, situações familiares e outras circunstâncias individuais. A equipa de tratamento é responsável por autorizar as candidaturas. A equipa também inclui o tutor, que monitoriza o progresso do recluso, o formador e o supervisor de serviço, que garante o bom funcionamento dos serviços ou da produção.

Um impacto significativo desta prática tem sido a redução de conflitos dentro da prisão, uma vez que mais reclusos estão envolvidos em trabalho produtivo. O programa também aumenta o bem-estar e a satisfação dos reclusos, pois eles podem ganhar dinheiro, sustentar as suas famílias e desenvolver um sentido de propósito.

Quando os reclusos estão prestes a ser libertados, são encaminhados para o serviço de reintegração do CIRE. Se necessário, é desenvolvido um plano de reintegração individualizado, tendo em conta fatores que podem afetar o sucesso da reintegração. Este plano centra-se na procura de soluções para melhorar a empregabilidade após a libertação. O CIRE também oferece aconselhamento jurídico a reclusos estrangeiros para facilitar o seu processo de reintegração.

O CIRE financia as atividades de formação através dos seus fundos disponíveis, fornecidos pela organização pública ou através da subcontratação de formação a empresas externas. O projeto é totalmente replicável, dependendo das necessidades específicas dos diferentes centros penitenciários. A comunicação no âmbito do projeto é principalmente interna entre as entidades envolvidas, incluindo o pessoal prisional e o CIRE. Ao colaborar com empresas externas que fornecem trabalho aos reclusos, o CIRE garante que a formação necessária para os reclusos é concebida e implementada de forma eficaz.

GREP

ghislaine.martins@grep.asso.fr

Fundado em 1985, o GREP oferece orientação profissional aos reclusos para facilitar a reintegração no mercado de trabalho. Inicialmente focado no distrito de Rhône, expandiu-se para Loire e Ain em resposta a pedidos dos serviços judiciais regionais. A metodologia do GREP combina avaliação na prisão e planeamento de carreira com apoio pós-libertação, como parte de estratégias alternativas de sentenças.

O programa PPE («Um Liberdade Condicional, Um Empregador, Um Emprego») tem a duração de 16 semanas e inclui assistência administrativa (como a procura de alojamento) e tutoria individual para a preparação de um projeto profissional, bem como um estágio de nove semanas numa empresa. O GREP também contribui para um programa de formação em horticultura em colaboração com o Instituto Agrícola CFPPA, onde os reclusos adquirem experiência prática a par da preparação para a procura de emprego.

O GREP dá prioridade às preferências pessoais de emprego dos reclusos, alinhando-as com as exigências do mercado de trabalho local, particularmente na construção, logística e manutenção. A iniciativa recebe financiamento público da União Europeia, da cidade de Saint-Étienne, do Estado francês e da região de Auvergne-Rhône-Alpes.

Em 2024, 34 reclusos participaram, com 9 a garantirem emprego ou formação profissional e 7 a concluírem estágios em empresas. No entanto, continuam a existir desafios, particularmente na identificação de empresas dispostas a empregar ex-reclusos e na garantia da sustentabilidade financeira. Embora exista certificação para estagiários de horticultura, falta um acompanhamento mais abrangente dos resultados de emprego a longo prazo e da reincidência. Os principais obstáculos do GREP incluem a dependência de subsídios públicos e a necessidade contínua de envolver empregadores do setor privado.

Tailoring Educational Programmes

+30 6931121368

Desde 2017, um programa de formação em alfaiataria tem sido implementado na prisão de Grevena, proporcionando aos reclusos adultos do sexo masculino formação profissional em costura. O programa visa desenvolver competências técnicas e facilitar o acesso a oportunidades de formação durante o encarceramento. A formação decorre numa oficina especialmente concebida dentro da prisão, que foi criada durante o primeiro programa. O espaço está totalmente equipado com máquinas de costura, bancadas de trabalho e ferramentas profissionais, reproduzindo uma alfaiataria profissional.

A participação no programa começa com uma manifestação de interesse por parte dos reclusos, mas a seleção final é feita pelo diretor da prisão e pelo sargento. As turmas têm entre 15 e 25 participantes, com um número de horas de formação que varia entre 250 e mais de 1000, dependendo do programa.

A formação combina instrução teórica com prática. Ao contrário dos cursos tradicionais com uma sequência rígida, este programa alterna entre teoria, técnicas de padronização e operação de máquinas de costura, permitindo que os participantes desenvolvam várias competências simultaneamente. À medida que progridem, produzem artigos de uso diário, como roupas, almofadas e uniformes de trabalho. Em alguns casos, também contribuíram para necessidades mais amplas da comunidade, como a confecção de máscaras para hospitais durante a pandemia da COVID-19.

Embora não existam atividades estruturadas para apoio psicológico ou desenvolvimento da autoestima, os participantes relatam que a formação tem um efeito positivo no seu bem-estar. Muitos descrevem sentir-se criativos e livres durante as aulas, o que aumenta a sua motivação ao longo do dia. No entanto, o programa não oferece apoio pós-liberação para ajudar na procura de emprego ou reintegração.

O programa funciona através da colaboração entre a administração da prisão e a organização responsável pela sua implementação. As pessoas participantes recebem uma certificação de nível inicial após a conclusão do programa. Esta certificação, ainda que de nível básico, pode ajudá-las na obtenção de emprego após a libertação, e vários ex-participantes conseguiram ingressar no setor. No entanto, existe um forte desejo de oferecer certificações de nível superior, de forma a refletir melhor a profundidade da formação ministrada.

A iniciativa está aberta a todas as pessoas privadas de liberdade do sexo masculino na prisão de Grevena, independentemente da sua nacionalidade. As barreiras linguísticas não constituem um problema significativo, uma vez que a comunicação é possível em inglês. Contudo, devido aos riscos associados ao manuseamento de ferramentas cortantes, pessoas com deficiências motoras ou outras necessidades específicas não são selecionadas.

O financiamento é assegurado pela organização responsável pela implementação do programa. O feedback das pessoas participantes tem sido consistentemente positivo, e não foram levantadas preocupações relevantes que justifiquem alterações na abordagem pedagógica. O programa poderia ser replicado noutras prisões ou em contextos externos, desde que exista a infraestrutura necessária.

Atualmente, não são recolhidos dados formais sobre os resultados de emprego após a libertação, nem existem indicadores utilizados para medir o sucesso do programa. Para aumentar o seu impacto, seria benéfico prolongar a duração da formação para, pelo menos, um ano, permitindo um desenvolvimento mais profundo das competências. Além disso, a oferta de certificações de nível mais elevado aumentaria as oportunidades de emprego das pessoas participantes.

Alguns dos principais desafios estão relacionados com questões de higiene, uma vez que a costura frequentemente causa pequenos ferimentos. Para mitigar este problema, todas as pessoas participantes são agora obrigadas a realizar exames médicos antes de ingressar no programa. Apesar destes desafios, o programa tem tido um impacto significativo, dotando as pessoas privadas de liberdade de competências úteis, proporcionando um sentido de propósito durante o período de reclusão e, em alguns casos, ajudando na transição para o emprego após a libertação. No entanto, desenvolvimentos adicionais, particularmente nas opções de certificação e no apoio pós-libertação, poderiam reforçar a sua eficácia a longo prazo.

Professional Qualification Course

crina.calen@yahoo.com

A prisão de Iași, em colaboração com a Agência Nacional para o Emprego e o Centro Regional de Formação Profissional de Adultos de Mureș, oferece um curso de qualificação profissional para assistentes de cozinha. O programa inclui formação teórica e prática ao longo de três meses (120 horas), com início em outubro e conclusão em janeiro, após um exame final.

As pessoas privadas de liberdade elegíveis devem cumprir os requisitos mínimos de escolaridade e apresentar a documentação necessária para a inscrição. A formação é composta por duas fases: uma componente teórica inicial, que aborda conhecimentos fundamentais e normas de segurança, seguida de formação prática numa cozinha designada para o efeito. O programa é coordenado por educadores da prisão e apoiado por formadores certificados pelo Ministério do Trabalho.

A seleção dos cursos baseia-se na procura do mercado de trabalho e nos interesses das pessoas privadas de liberdade. São criados perfis profissionais para associar os participantes a oportunidades de emprego adequadas após a libertação. Após a conclusão, os participantes recebem um diploma acreditado, reconhecido internacionalmente.

Os critérios de avaliação incluem as taxas de reincidência, a estabilidade no emprego e a eficácia da colaboração entre entidades na integração profissional das pessoas libertadas. O principal desafio é a transferência de pessoas privadas de liberdade para outras instalações antes da conclusão do curso, o que limita a possibilidade de obtenção da certificação.

Les Clés de l'Atelier

ml@lesclesdelatelier.fr

O projeto Les Clés de l'Atelier oferece formação profissional na área da construção em 11 prisões das regiões Auvergne-Rhône-Alpes e Bourgogne-Franche-Comté, desde 2017. Especializando-se em canalização, pintura, estuque e carpintaria, foca-se em pessoas consideradas afastadas do mercado de trabalho. O programa funciona através de formação prática, com cursos de duração entre três a seis meses. O número total de pessoas participantes num programa de formação é aproximadamente 1.000. No entanto, as atribuições de trabalho na prisão frequentemente interrompem a formação, levando a progressos fragmentados ao longo de vários anos. A maioria das pessoas conclui a fase inicial do curso, mas desiste por diversas razões, como receber ofertas de emprego dos serviços de trabalho da prisão. Após um período de trabalho, podem retomar a formação previamente interrompida, repetindo este ciclo conforme necessário. Como resultado, completar um programa de formação completo pode demorar mais tempo do que o esperado.

Apesar destes desafios, as pessoas privadas de liberdade podem transitar para centros de formação externos após a libertação, embora a adesão permaneça baixa. A iniciativa oferece qualificações profissionais reconhecidas a nível nacional, com disposições específicas para mulheres, incluindo um programa de pintura dedicado.

O financiamento é assegurado através de concursos públicos regionais, garantindo a continuidade do programa. Contudo, os desafios incluem navegar por relações institucionais complexas, acompanhar os resultados após a libertação e manter uma trajetória sustentável da formação para o emprego.

PREPARAÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO

Offploy

https://www.offploy.org

Offploy é uma iniciativa bem estabelecida que tem apoiado pessoas com antecedentes criminais, com foco na sua reintegração bem-sucedida no mercado de trabalho. Ao longo dos últimos oito anos, a Offploy desenvolveu um processo abrangente em nove etapas, que orienta os candidatos na sua trajetória rumo à independência e ao emprego.

O processo inicia-se com um encaminhamento e a apresentação de um mentor, seguido de uma avaliação para determinar a elegibilidade e identificar eventuais necessidades de apoio adicionais. O candidato é então acompanhado na definição de objetivos, trabalhando com o mentor para criar uma visão para o futuro e elaborar um plano de ação baseado em competências. Segue-se o apoio fundamental, onde o mentor ajuda a ultrapassar barreiras iniciais, como questões de saúde mental, alojamento ou uso de substâncias. Posteriormente, oferece-se apoio reforçado, focado na concretização de objetivos de longo prazo, como a obtenção de emprego ou habitação.

O programa avança depois para apoiar os candidatos a alcançar a independência, não apenas a nível pessoal, mas também na capacidade de se candidatarem autonomamente a oportunidades. O sucesso é marcado quando o candidato atinge os seus objetivos, como conseguir um emprego ou alojamento, e o sucesso sustentado é medido através da estabilidade a longo prazo, como manter um emprego ou concluir uma qualificação. A Offploy mantém o acompanhamento mesmo após o fim do programa, contactando os candidatos de três em três meses durante um ano, para assegurar a continuidade do sucesso e responder a eventuais necessidades adicionais.

Até ao momento, a Offploy apoiou 2.054 pessoas, fornecendo pelo menos apoio fundamental, e 1.299 indivíduos receberam apoio reforçado. O modelo de mentoria da organização garante que os candidatos recebam orientação personalizada ao longo de todo o processo, com acompanhamento pós-colocação para assegurar a continuidade do sucesso.

A abordagem da Offploy vai além dos candidatos, oferecendo apoio significativo aos empregadores. Através de recursos como listas de verificação para a contratação de pessoas com antecedentes criminais, consultas individuais e webinars mensais, a Offploy fornece aos empregadores as ferramentas e conhecimentos necessários para criar um ambiente de trabalho inclusivo. Adicionalmente, a iniciativa tem parcerias com o Departamento de Trabalho e Pensões, o Ministério da Justiça, a Catch 22 e a Postcode Innovation Trust, colaborando para gerar um impacto duradouro.

Um relatório de impacto social, desenvolvido com avaliadores externos, destaca a eficácia da abordagem da Offploy, e uma análise da Base de Dados de Justiça, conduzida pelo Ministério da Justiça, avalia o comportamento de reincidência após o apoio prestado. Estes esforços fazem parte do compromisso contínuo da Offploy em promover mudanças positivas e duradouras para pessoas com antecedentes criminais, apoiando tanto o seu desenvolvimento pessoal como a sua transição para empregos significativos.

Integrated Plan to Strengthen the Reintegration of Released Prisoners

+30 6985730409

O Plano Integrado para Reforçar a Reintegração Futura de Pessoas Libertadas na Sociedade e no Mercado de Trabalho é uma iniciativa de formação profissional e certificação, concebida para apoiar a reintegração de pessoas privadas de liberdade na sociedade, fornecendo-lhes competências essenciais. Este programa, que teve início a 1 de agosto de 2024, é realizado em colaboração com o Ministério da Justiça. O programa oferece uma combinação de módulos de formação presenciais e à distância, num total de 300 horas, com o objetivo de ajudar os participantes a adquirir competências profissionais chave e aumentar a sua empregabilidade após a libertação.

Os principais objetivos deste programa são formar os participantes em competências técnicas e fornecer apoio à sua integração laboral. Isto inclui o desenvolvimento de competências em áreas como Tecnologias de Informação e Turismo, com especial atenção às competências alinhadas com as necessidades do mercado de trabalho local.

As atividades de formação decorrem no interior da prisão, especificamente na Second Chance School of Corfu, que está equipada com ferramentas de aprendizagem modernas, como computadores, projetor, quadros interativos e tablets. A utilização destes recursos tecnológicos facilita a combinação entre ensino presencial e aprendizagem assíncrona, ajudando a colmatar a lacuna entre a educação tradicional e digital. As salas de aula são estruturadas de forma a criar um ambiente de aprendizagem interativo e estimulante, melhorando a experiência educativa para as pessoas privadas de liberdade.

O programa segue uma abordagem em duas fases. Primeiro, é ministrado um módulo através de uma combinação de aulas expositivas, notas e ferramentas multimédia, como projetores. Em seguida, os participantes aplicam na prática os conhecimentos adquiridos, utilizando PCs no laboratório.

Esta abordagem prática permite uma aprendizagem ativa, na qual os formandos aplicam os conhecimentos e competências recém-adquiridos em tempo real.

Além disso, atividades individuais são realizadas através de plataformas MOOC (Massive Open Online Courses), com o progresso e os resultados cuidadosamente monitorizados pelos educadores.

Os cursos decorrem normalmente três a quatro vezes por semana, proporcionando um ambiente de aprendizagem consistente para os participantes. Um total de 60 pessoas privadas de liberdade está inscrito no programa, sendo a sua seleção coordenada pelo Ministério da Justiça, com sugestões das autoridades prisionais. O programa foi concebido para oferecer aos participantes uma experiência educativa completa, com forte ênfase na aplicação prática.

No final do programa, os participantes recebem certificados de frequência e, quando aplicável, certificações adicionais em conhecimentos de Tecnologias de Informação e competências profissionais, emitidas por entidades certificadoras reconhecidas. Estas certificações são um aspeto essencial do programa, servindo como reconhecimento formal das competências adquiridas durante a formação. Embora o programa se concentre principalmente em melhorar a empregabilidade das pessoas privadas de liberdade após a sua libertação, atualmente não existe colaboração direta com empregadores para facilitar oportunidades de emprego pós-libertação.

O programa está aberto a todos os detidos, com especial atenção à garantia de igualdade de acesso independentemente da origem étnica. O único critério de participação é a capacidade de demonstrar proficiência na língua grega, garantindo que todos os participantes possam envolver-se plenamente com o conteúdo do curso. No entanto, não são especificadas informações sobre adaptações para grupos vulneráveis.

O projeto é financiado através de uma sociedade civil sem fins lucrativos, e a recolha de dados sobre a eficácia do programa deverá começar após a libertação dos participantes. O objetivo é avaliar o sucesso da formação em termos de reintegração e resultados no mercado de trabalho. Embora atualmente não exista um uso estruturado de indicadores para avaliar a eficácia a longo prazo do programa, existem planos para realizar estudos relevantes no futuro, utilizando os dados recolhidos. Os organizadores esperam oferecer, em breve, um apoio mais abrangente após a libertação. Isto incluiria a expansão do alcance do programa através da colaboração com empregadores, criando caminhos para o emprego e, em última instância, melhorando o processo de reintegração dos participantes.

Apesar da sua estrutura promissora, o programa enfrenta vários desafios, sendo o mais significativo a falta de familiaridade dos reclusos com a tecnologia, uma vez que muitos participantes tinham pouca ou nenhuma experiência prévia com o uso de computadores e plataformas online. Além disso, o ambiente prisional impôs restrições ao acesso à internet e à utilização de plataformas de aprendizagem online. Para ultrapassar estas dificuldades, foram feitas adaptações educativas específicas para acomodar as limitações tecnológicas, garantindo que os reclusos recebessem o apoio necessário para terem sucesso.

Adicionalmente, é possível replicar esta iniciativa noutros estabelecimentos prisionais, contudo, isso depende da disponibilidade de infra estruturas adequadas e de pessoal qualificado. Atualmente, não existe um processo formal de comunicação para partilhar atualizações sobre o programa, e ainda não foram implementados mecanismos de feedback para recolher opiniões dos participantes, do pessoal prisional ou de partes interessadas externas. No entanto, esta é uma área que o programa também pretende melhorar, pois uma comunicação mais eficaz e mecanismos de feedback desempenharão um papel crucial na melhoria e aperfeiçoamento do processo de formação.

Information, Career Counselling and Job Mediation

sorin.stan@anp.ro

Esta iniciativa no Estabelecimento Prisional de Iași (Roménia) centra-se no apoio às pessoas privadas de liberdade na obtenção de emprego após a sua libertação. Implementado em parceria com a Agência de Emprego Distrital, o projeto oferece orientação profissional, serviços de mediação de emprego e sessões informativas para preparar os participantes para a reintegração no mercado de trabalho.

Os participantes são selecionados com base em critérios como o comportamento, a elegibilidade para a liberdade condicional e a vontade de participar em atividades relacionadas com o emprego. O programa decorre trimestralmente, com atualizações anuais para garantir a sua adequação às exigências do mercado laboral.

As atividades incluem visitas à Agência de Emprego Distrital, onde as pessoas privadas de liberdade recebem orientação sobre estratégias de procura de emprego, oportunidades de qualificação profissional e vagas disponíveis em toda a Roménia. Cada grupo é composto por aproximadamente dez participantes. Os reclusos recebem apoio prático na preparação de candidaturas a emprego e na inscrição em cursos de formação profissional.

O contexto de empregabilidade é moldado pelas necessidades da força de trabalho regional, sendo a agência responsável pela coordenação das colocações laborais e pela mediação com os empregadores. O programa não confere certificação formal, mas disponibiliza um relatório de avaliação da participação que pode ser útil em processos de pedido de liberdade condicional.

Entre os desafios enfrentados estão o baixo interesse demonstrado por algumas pessoas privadas de liberdade, muitas das quais tencionam sair do país após a libertação, bem como as frequentes transferências prisionais que comprometem a continuidade do programa. Apesar destes obstáculos, a iniciativa continua a evoluir através de parcerias com empregadores e entidades públicas, reforçando as perspetivas de empregabilidade dos participantes.

IPath

+351 911 508 614

A metodologia IPath foi desenvolvida pela SAPANA, uma Organização Não Governamental para o Desenvolvimento, com o objetivo de capacitar as pessoas a atingirem o seu pleno potencial e tornarem-se na melhor versão de si próprias. Inspirado no processo de desintoxicação e reabilitação em 12 passos dos Alcoólicos Anónimos (Bill Wilson, 1939), na Inteligência Emocional de Daniel Goleman (1955), em ferramentas de gestão reconhecidas (como SWOT, PEST e o modelo dos 7S da McKinsey), e em técnicas de Coaching (SCOAP e IHCOS), o IPath oferece uma abordagem estruturada à transformação pessoal. Através de um processo de desconstrução de crenças limitadoras e preconceitos, identificação e otimização de competências e talentos, e desenvolvimento de estratégias para colmatar fragilidades, o IPath proporciona aos participantes os instrumentos necessários para promover o crescimento pessoal e a resiliência.

O programa destina-se principalmente a pessoas privadas de liberdade, especialmente aquelas que se encontram na fase final da sua pena, bem como a pessoas oriundas de bairros sociais vulneráveis e indivíduos com deficiência, em formatos adaptados. O IPath tem sido implementado em Portugal, com forte presença em Lisboa, Alentejo e Porto. A iniciativa decorre em diversos contextos, incluindo estabelecimentos prisionais, bairros sociais, empresas, organizações e centros educativos, oferecendo apoio personalizado de acordo com as necessidades específicas de cada grupo. O principal parceiro para as atividades em meio prisional é a Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP).

Os objetivos desta prática incluem a implementação de programas para formação e/ou desenvolvimento de competências técnicas (por exemplo, restauração, cerâmica, agricultura, serralharia, etc.); implementação de programas para o desenvolvimento de competências pessoais e sociais (como comunicação, negociação, resolução de problemas, regulação emocional, etc.); apoio à integração no mercado de trabalho; e mentoria individual para o emprego.
O programa IPath segue um processo estruturado com duração entre seis meses a um ano, sendo que cada ciclo inclui cerca de 15 beneficiários. Os participantes são selecionados com base em critérios específicos: devem estar próximos do fim da sua pena, demonstrar vontade de frequentar o programa e possuir competências básicas de leitura e escrita.

A primeira fase envolve a validação dos participantes elegíveis, em colaboração com técnicos dentro dos estabelecimentos prisionais ou através de inscrição direta para os que se encontram no exterior. De seguida, são realizadas entrevistas individuais com os candidatos. Uma vez selecionados, os participantes frequentam entre 16 a 20 horas de sessões centradas na formação em competências pessoais e sociais, identificação de talentos, incentivo ao progresso académico, promoção da inclusão social e exploração de uma ou mais áreas profissionais de interesse. A sessão final, denominada "Dolphin Tank", tem como objetivo ligar os beneficiários a potenciais oportunidades profissionais. Nesta sessão, quatro a cinco empresas são convidadas a entrar no estabelecimento prisional para ouvir os participantes apresentar um pitch de dois minutos sobre si próprios. As empresas fornecem então feedback e palavras de incentivo.

Após a libertação, os beneficiários recebem apoio através de orientação profissional, bem como assistência prática na preparação de currículos, cartas de motivação e técnicas de entrevista. Existe também apoio jurídico disponível através de uma parceria com um escritório de advogados, onde os beneficiários podem encaminhar as suas questões legais. No último ano e meio do programa, a equipa era composta por uma psicóloga remunerada com formação em coaching, uma gestora de projeto e profissionais convidados que participaram de forma voluntária.

A SAPANA teve em consideração o mercado de trabalho local, as necessidades regionais de competências e eventuais carências laborais, através de uma parceria com a Wellow Network, que disponibilizou cursos gratuitos para os beneficiários fora do contexto prisional. Esta colaboração permitiu aos participantes adquirir competências relevantes alinhadas com as exigências do mercado. Os interesses dos beneficiários foram também considerados no âmbito do programa, com foco nos seus objetivos a curto prazo. Após a libertação, na procura de oportunidades de emprego, as vagas foram filtradas de acordo com as suas preferências, de forma a garantir uma melhor correspondência entre as suas competências e aspirações.

Os empregadores foram envolvidos no programa através de reuniões prévias, onde a SAPANA discutiu ofertas de emprego e partilhou os currículos dos beneficiários. A principal atividade que facilitou o contacto direto entre empregadores e participantes foi o "Dolphin Tank", onde as empresas interagiram com os beneficiários, ouviram os seus pitches de apresentação e forneceram feedback.

No entanto, os empregadores não receberam formação específica nem apoio para lidar com possíveis preconceitos relacionados com a contratação de pessoas anteriormente privadas de liberdade. Relativamente ao projeto dentro do estabelecimento prisional, o programa não é muito adaptável às necessidades específicas de grupos vulneráveis, embora ocorram alterações na forma de diálogo consoante o perfil individual.

Relativamente a outros projetos da SAPANA, como os que decorrem em centros educativos e bairros sociais, estes podem ser adaptados para responder a diversas necessidades, incluindo minorias étnicas e pessoas com necessidades especiais.
No que diz respeito ao financiamento, as atividades realizadas dentro dos estabelecimentos prisionais foram financiadas por fundos europeus, obrigações de impacto social e autofinanciamento. A metodologia do programa prisional é replicável, tendo sido já aplicada nos programas dos bairros sociais.

A SAPANA não dispunha de recursos para medir o impacto do programa na redução da reincidência, uma vez que esses dados não são de acesso público. No entanto, as taxas de empregabilidade foram utilizadas como indicador de sucesso, com especial enfoque nos beneficiários que se tornaram trabalhadores independentes ou que conseguiram emprego numa entidade. Para melhorar o programa, seria benéfico prolongar a sua duração, idealmente para três anos em vez de seis meses a um ano, e implementar iniciativas semelhantes dirigidas ao pessoal prisional, incluindo guardas, membros da direção e técnicos. Foram elaborados relatórios sobre o impacto dos programas prisionais, os quais foram disponibilizados ao público.

ReIncorpora Programme

PT: bcoutinho@fundacaolacaixa.org
ES: contact: mbellavista@gencat.cat

O programa Reincorpora é uma iniciativa colaborativa entre o CIRE, a Fundação La Caixa e organizações sociais locais. Lançado inicialmente na Catalunha em 2012, expandiu-se por toda a Espanha e chegou também a Portugal. O programa centra-se na criação de itinerários personalizados de reintegração, com o objetivo de ajudar as pessoas a integrarem-se no mercado de trabalho e facilitar a sua reintegração social. Os participantes devem estar em regime de terceiro grau ou em liberdade condicional, ter idade ativa para trabalhar e possuir a documentação necessária para exercer uma atividade profissional.

O programa é desenvolvido em várias cidades, principalmente nas proximidades de centros penitenciários, e as instalações utilizadas são as sedes das entidades sociais participantes, equipadas com salas de formação, gabinetes para tutoria e laboratórios de informática. Os objetivos incluem a implementação de programas de formação e/ou desenvolvimento de competências técnicas (por exemplo, restauração, cerâmica, agricultura, serralharia, etc.); implementação de programas para o desenvolvimento de competências pessoais e sociais (como comunicação, negociação, resolução de problemas, regulação emocional, etc.); apoio à integração laboral; apoio pós-colocação no mercado de trabalho; facilitação do acesso a oportunidades de formação durante o cumprimento da pena; e mentoria individual para o emprego.

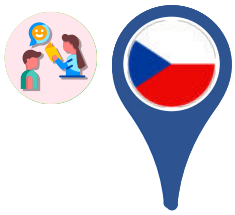
Através destas iniciativas, o programa pretende criar percursos sustentáveis que permitam aos participantes reintegrar-se com sucesso na sociedade e no mercado de trabalho.

A participação no programa Reincorpora tem uma duração mínima de um ano, embora seja possível que as pessoas participem por um período mais curto, caso haja acordo entre o profissional de inserção laboral do CIRE e o técnico da organização social. O programa não tem uma data de início fixa; começa quando cada participante adere.

As atividades envolvem o desenvolvimento de itinerários personalizados de integração sócio-profissional, concebidos para apoiar a entrada dos participantes no mercado de trabalho. Em média, cerca de 400 novos participantes aderem ao programa todos os anos, além daqueles que continuam de anos anteriores.

A equipa do programa Reincorpora é composta por um técnico da entidade social, apoiado por um técnico de inserção do CIRE. O profissional do CIRE é responsável pela seleção inicial dos candidatos, pela explicação do programa, pela proposta de participação e pela referência dos candidatos à entidade Reincorpora. Após a realização da primeira entrevista, o técnico do Reincorpora determina se a pessoa irá participar no programa. No final da atividade, é realizada uma sessão de tutoria e uma avaliação. O feedback recolhido é utilizado para propostas nas edições seguintes, sendo partilhado com os restantes profissionais envolvidos no programa para que também o possam aplicar.

Este programa envolve uma colaboração entre o departamento de inserção do CIRE e a organização social. Parte do trabalho é realizada pela equipa do CIRE, enquanto o trabalho do técnico da organização social está incluído no orçamento do Reincorpora.
O impacto na empregabilidade é medido através de indicadores que contabilizam os contratos de trabalho celebrados. É elaborado um relatório anual sobre o programa, que inclui o número de participantes, o número de contratos de trabalho, o número de empresas contratantes, o número de ações de formação realizadas e o número total de estabelecimentos prisionais participantes.



RUBIKON

https://www.rubikoncentrum.cz/en/:

O RUBIKON Centrum, uma prestigiada organização não governamental (ONG) da República Checa, tem estado na linha da frente da reintegração de pessoas anteriormente privadas de liberdade na sociedade há mais de três décadas. A sua abordagem abrangente procura responder aos múltiplos desafios enfrentados por indivíduos em transição do encarceramento para a vida comunitária, com o objetivo de reduzir a reincidência e promover a estabilidade social.

A metodologia do RUBIKON Centrum abrange um conjunto contínuo de serviços que se iniciam durante o período de reclusão e se prolongam após a libertação. Cerca de seis a nove meses antes da libertação de uma pessoa, o RUBIKON dá início a um planeamento personalizado centrado em áreas críticas como habitação, emprego, educação e gestão financeira. Este envolvimento proativo garante que os indivíduos estejam melhor preparados para enfrentar os desafios da reintegração.

Uma iniciativa de destaque no âmbito do programa é o funcionamento de uma oficina no Estabelecimento Prisional de Vinařice. Neste espaço, as pessoas privadas de liberdade podem realizar trabalho significativo, permitindo-lhes ganhar e poupar fundos para apoiar as suas despesas após a libertação. Esta iniciativa não só proporciona benefícios financeiros, como também promove o sentido de responsabilidade e ética profissional entre os participantes.

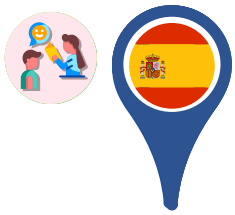
Após a libertação, o RUBIKON Centrum oferece um sistema de apoio sólido que inclui oportunidades de emprego, formação profissional e serviços de aconselhamento. Reconhecendo a importância da estabilidade na prevenção da reincidência, a organização também presta apoio em necessidades essenciais, como acesso a bancos alimentares, subsídios de habitação e despesas de transporte. Esta abordagem holística garante que os indivíduos tenham os recursos e o suporte necessários para reconstruir as suas vidas.

Em colaboração com o Serviço de Liberdade Condicional da República Checa, o Serviço Prisional e a RunCzech, o RUBIKON Centrum organiza a corrida Yellow Ribbon Run.

Este evento tem como objetivo sensibilizar o público para os desafios enfrentados por pessoas anteriormente privadas de liberdade e promover a sua reintegração na sociedade. A corrida simboliza um esforço coletivo para oferecer segundas oportunidades e quebrar o estigma associado a um passado criminal.

Em parceria com a organização WayBack da Noruega, o RUBIKON Centrum lançou o projeto "A Nossa Voz Conta". Esta iniciativa forma pessoas com experiência direta em contexto prisional para se tornarem defensoras da reforma da justiça criminal na República Checa. Ao envolver ex-reclusos em debates sobre políticas públicas, o projeto aproveita as suas perspetivas únicas para impulsionar mudanças significativas no sistema de justiça.

O sucesso do RUBIKON Centrum é reforçado pelas suas colaborações com diversos intervenientes, incluindo o Serviço Prisional da República Checa, técnicos de reinserção social, o Serviço de Liberdade Condicional e Mediação, ONGs, empregadores e funcionários públicos. Estas parcerias permitem uma abordagem coordenada à reintegração, garantindo que as pessoas anteriormente privadas de liberdade recebam um apoio abrangente e adaptado às suas necessidades individuais.



AVANT

contact: mbellavista@gencat.cat

O programa AVANT é uma iniciativa conjunta entre o CIRE, a Fundação La Caixa e organizações sociais locais. Oferece serviços de apoio individual e em grupo a pessoas privadas de liberdade classificadas no segundo grau do cumprimento da pena, que se encontram próximas da transição para o terceiro grau ou para a libertação. Os participantes podem ser encaminhados pelos serviços prisionais para os técnicos de inserção do CIRE e técnicos do programa Reincorpora. O programa proporciona acesso a oficinas de procura de emprego e conhecimento sobre o mercado de trabalho, complementando as atividades realizadas dentro do estabelecimento prisional. Também oferece apoio ao processo de trabalho em colaboração com a equipa de reabilitação prisional.

Desde o seu início em 2017, o programa AVANT tem sido implementado de forma anual ou semestral, com cada ciclo a incluir entre 8 a 10 sessões, cada uma com duração de 2 horas, e um total de 10 participantes por sessão. O programa envolve, em média, cerca de 100 participantes por ano.

O programa está disponível em estabelecimentos prisionais de regime fechado em toda a Catalunha, dirigindo-se a pessoas privadas de liberdade de ambos os sexos, em idade ativa, classificadas no segundo grau do regime penitenciário e próximas da transição para o terceiro grau, regime aberto ou libertação. Os objetivos desta prática incluem a implementação de programas para o desenvolvimento de competências pessoais e sociais (como comunicação, negociação, resolução de problemas, regulação emocional, etc.) e o apoio pós-colocação no mercado de trabalho.

O programa AVANT inclui dinâmicas de autoconhecimento em grupo e individuais, recorrendo a jogos e situações de role-play. Os participantes aprendem técnicas essenciais de procura de emprego, como criar um currículo, redigir uma carta de motivação, comportar-se em entrevistas de trabalho e compreender o funcionamento do mercado laboral. A seleção dos participantes é feita através de um processo conjunto que envolve as equipas de tratamento dos centros penitenciários, o técnico de inserção do CIRE e o técnico da entidade social responsável pela atividade.

Os participantes devem estar em idade ativa. O processo de seleção começa com uma reunião entre as equipas de tratamento do centro, onde são revistos os critérios para a escolha dos candidatos.

Os candidatos potenciais são filtrados com base em fatores como a data prevista para o fim da pena. Após a compilação de uma lista preliminar, tanto o técnico de inserção do CIRE como o técnico da entidade social realizam entrevistas individuais com cada candidato. Durante estas entrevistas, o programa é explicado e é avaliada a motivação da pessoa. Com base nas informações recolhidas, é definida a lista final de participantes. Após a conclusão do programa AVANT, os participantes recebem apoio contínuo na transição para o terceiro grau de custódia ou para a liberdade condicional, através do programa Reincorpora.

O programa inclui atividades destinadas a promover a autoestima, a confiança e a motivação, recorrendo a dinâmicas e a situações de role-play. Através de tutoriais individuais, foca-se na atualização de documentação, na exploração de canais de procura de emprego, no reforço de competências pessoais e no apoio durante a procura ativa de trabalho. Caso um participante consiga emprego, é assegurado um acompanhamento contínuo.

No final do programa, são realizadas avaliações individuais e em grupo, seguidas da elaboração de um relatório. O feedback recolhido será utilizado para propor alterações e melhorias nas edições futuras, sendo realizadas reuniões de coordenação periódicas com todas as partes envolvidas para avaliar o funcionamento do programa.

Este programa envolve uma colaboração entre o departamento de inserção do CIRE e a organização social. Parte do trabalho é realizada pela equipa do CIRE, enquanto o trabalho do técnico da entidade social está incluído no orçamento do programa Reincorpora.

Syn-Anthropos

socialservice@arsis.gr

O programa "Syn-Anthropos" é uma iniciativa concebida para combater a discriminação e promover a inclusão social de grupos vulneráveis, com especial enfoque nas pessoas privadas de liberdade e ex-reclusos. Implementado pela ARSIS – Associação para o Apoio Social à Juventude, o programa dá ênfase à reintegração no mercado de trabalho como passo fundamental para alcançar a inclusão social. Lançado inicialmente em dezembro de 2018, no âmbito do Programa Operacional "Macedónia Central 2014-2020", foi financiado até ao final de 2022. Desde então, a ARSIS tem mantido o funcionamento do programa com recursos próprios.

Os principais objetivos da prática incluem a implementação de programas para o desenvolvimento de competências pessoais e sociais (por exemplo, orientações para elaboração de currículos, técnicas de procura de emprego, preparação para entrevistas, etc.), apoio à integração laboral, apoio pós-colocação no mercado de trabalho, facilitação do acesso a oportunidades de formação durante o período de detenção e mentoria individual para o emprego.

O programa serve uma variedade de populações vulneráveis, incluindo pessoas em situação de sem-abrigo, pessoas com deficiência, indivíduos em processo de recuperação de dependências, pessoas reabilitadas e pessoas atualmente ou anteriormente privadas de liberdade, com idades entre os 18 e os 65 anos. Oferece apoio no desenvolvimento de competências pessoais, colocação profissional, formação vocacional durante o período de reclusão e mentoria personalizada para o emprego. Com sede em Salónica, os seus escritórios centrais garantem acessibilidade, disponibilizando serviços como aconselhamento, formação em técnicas de procura de emprego, orientação jurídica e financeira, e apoio em matéria de habitação e cuidados de saúde. Desde 2023, passou também a disponibilizar apoio online para pessoas detidas em vários estabelecimentos prisionais na Grécia.

Entre abril de 2019 e outubro de 2022, os consultores da organização realizaram visitas a centros de detenção, prestando aconselhamento a 400 pessoas privadas de liberdade em três estabelecimentos prisionais.

A partir de 2023, os serviços remotos alargaram o apoio a outras instalações. O programa inclui formação em técnicas de procura de emprego, abrangendo a elaboração de currículos, plataformas digitais de emprego, preparação para entrevistas e avaliação de competências. Os Gabinetes de Aconselhamento e Promoção do Emprego desempenham um papel fundamental na facilitação da colocação profissional, através de sessões individuais e em grupo.

Reconhecendo os desafios da reintegração, o programa oferece apoio na transição, ajudando ex-reclusos a garantir rendimentos iniciais, a lidar com processos administrativos e a aceder a apoio jurídico. A assistência estende-se à procura de habitação, cuidados médicos, planeamento financeiro e ligação a programas de reabilitação. O apoio remoto está também disponível para pessoas fora de Salónica, garantindo o acesso contínuo a serviços essenciais. Para alinhar as competências dos beneficiários com as exigências do mercado de trabalho, o programa colabora com empregadores através de redes de contacto, feiras de emprego e divulgação digital. Os esforços incluem a sensibilização das empresas para a contratação de ex-reclusos e a abordagem de questões legais. Entre 2019 e 2022, a iniciativa apoiou 300 ex-reclusos, dos quais 93 receberam aconselhamento profissional, resultando numa taxa de sucesso de 73% na colocação no setor privado. Adicionalmente, 50% dos 800 participantes em situação de sem-abrigo ou economicamente desfavorecidos conseguiram emprego.

Financiado originalmente no âmbito do programa "Macedónia Central 2014-2020", o programa demonstrou sustentabilidade ao continuar para além de 2022 com recursos próprios da organização. Permanece como um sistema de apoio essencial para ex-reclusos em Salónica e no Norte da Grécia, facilitando a reintegração a longo prazo. As ações de sensibilização pública incluem comunicados de imprensa, materiais informativos, entrevistas nos meios de comunicação e atividades de divulgação em estabelecimentos prisionais, instituições educativas e oficinas comunitárias.

Ao abordar questões de emprego, habitação, saúde e apoio jurídico, o Programa "Syn-Anthropos" contribuiu significativamente para quebrar ciclos de marginalização e promover a inclusão social. Uma das principais contribuições do programa é ter conseguido tornar-se uma ponte entre pessoas privadas de liberdade e entidades civis, preparando ambas as partes para um processo de integração harmonioso. Embora já tenha alcançado impacto mensurável, o compromisso contínuo e a expansão das estratégias serão essenciais para garantir oportunidades duradouras de reintegração para populações vulneráveis.

Tempus Novo

https://www.tempusnovo.org

A Tempus Novo é uma entidade de utilidade pública dedicada ao apoio de pessoas com antecedentes criminais, incluindo aquelas atualmente privadas de liberdade em estabelecimentos prisionais de Categoria D e aquelas já libertadas, ajudando-as a ultrapassar barreiras no acesso ao emprego. Enquanto organização de caridade, a sua missão principal é apoiar a reintegração social através de emprego estável, oferecendo apoio essencial tanto aos beneficiários como aos empregadores, garantindo uma transição sustentável para ex-reclusos.

Uma das principais iniciativas da Tempus Novo é o modelo ROTL (Libertação com Licença Temporária), que trabalha com pessoas privadas de liberdade em prisões de baixo risco, Categoria D. Neste modelo, são realizadas avaliações de risco extensivas por várias entidades antes de ser concedido o estatuto ROTL, permitindo que os reclusos trabalhem durante o dia e regressem ao estabelecimento prisional à noite. A Tempus Novo avalia a prontidão dos candidatos para o emprego através de um processo de avaliação detalhado. Após essa fase, é atribuído a cada pessoa um gestor de caso dedicado, que oferece apoio individual na obtenção de oportunidades de trabalho adequadas. Estas funções abrangem diversos setores, incluindo logística, condução, limpeza de vidros, têxteis, engenharia, restauração, construção civil e indústria alimentar. O gestor de caso não só ajuda na obtenção de emprego, como também presta apoio contínuo ao beneficiário e ao empregador durante os 12 meses após a libertação, assegurando uma integração eficaz e a manutenção do posto de trabalho.

Para além do trabalho com pessoas privadas de liberdade sob o modelo ROTL, a Tempus Novo alarga os seus serviços a indivíduos na comunidade com registo criminal, mesmo que não tenham cumprido pena de prisão. Estes indivíduos enfrentam frequentemente grandes dificuldades na obtenção de emprego devido ao seu passado criminal. Os encaminhamentos para estes beneficiários provêm de várias fontes, incluindo técnicos de reinserção social, o Departamento de Trabalho e Pensões (DWP), hostels locais, forças policiais e também por iniciativa própria. Tal como no modelo ROTL, estes candidatos passam por um processo de avaliação rigoroso para determinar se estão “prontos para trabalhar”.

Uma vez colocadas no mercado de trabalho, as pessoas beneficiárias recebem apoio contínuo por um período mínimo de 12 meses, através de um gestor de caso que trabalha tanto com o empregado como com o empregador, garantindo uma experiência profissional bem-sucedida e duradoura.

A abordagem da Tempus Novo foca-se não só no apoio individual, mas também na colaboração com outras entidades para enfrentar os diversos desafios que afetam pessoas com antecedentes criminais. Para aquelas que ainda se encontram privadas de liberdade, os gestores de caso oferecem orientação e apoio na preparação para a libertação, trabalhando em estreita articulação com serviços complementares como habitação, tratamento de dependências e cuidados de saúde. O objetivo é assegurar uma transição harmoniosa "através do portão", do estabelecimento prisional para a comunidade, com um sistema de apoio que previna recaídas em comportamentos criminais.

Em 2022, a Tempus Novo conseguiu colocar 178 pessoas anteriormente privadas de liberdade em empregos, e em 2023, os seus esforços resultaram numa taxa de retenção notável de mais de 70% de indivíduos que permaneceram empregados por mais de seis meses. Esta taxa de sucesso é significativamente superior à média da indústria de recrutamento convencional, refletindo a eficácia do apoio personalizado da Tempus Novo a pessoas com registo criminal. Além disso, a organização oferece apoio 24 horas por dia, 7 dias por semana, tanto a empregadores como a empregados, disponibilizando orientação e assistência sempre que necessário para garantir o sucesso da relação laboral.

A Tempus Novo é financiada principalmente por subsídios de fundações de caridade e por doações privadas, o que permite a continuidade do seu trabalho impactante. Enquanto entidade de utilidade pública, a organização opera com um compromisso claro de promover mudanças sociais positivas, beneficiando não apenas os indivíduos que apoia, mas também contribuindo para a comunidade em geral, ao reduzir a reincidência e fomentar a integração social.

De forma geral, a missão da Tempus Novo é quebrar o ciclo da reincidência, proporcionando às pessoas privadas de liberdade e ex-reclusos as competências, a confiança e as oportunidades necessárias para garantir e manter um emprego. Através do seu apoio contínuo e abordagem holística, está a transformar vidas e a oferecer aos empregadores a oportunidade de gerar impacto social positivo ao dar uma segunda oportunidade a quem mais precisa.

Epanodos

job.counselor@epanodos.org.gr

A Epanodos é uma organização sem fins lucrativos supervisionada pelo Ministério da Proteção Civil, que presta serviços de aconselhamento profissional para a reintegração de pessoas anteriormente privadas de liberdade no mercado de trabalho há 16 anos. Fundada em 2009, esta iniciativa desempenha um papel crucial no apoio a indivíduos que cumpriram a sua pena e estão prontos para se reintegrar na sociedade. O principal objetivo do programa é oferecer orientação e apoio a ex-reclusos, ajudando-os a navegar o processo de obtenção de emprego estável.

Ao fornecer apoio individualizado, a Epanodos ajuda os participantes a desenvolver as competências necessárias para encontrar trabalho e adaptar-se à vida após o período de reclusão. O grupo-alvo deste programa inclui todas as pessoas libertadas que estejam dispostas e aptas a trabalhar, oferecendo-lhes os recursos necessários para ultrapassar barreiras e garantir emprego estável.

Os serviços de aconselhamento decorrem nos escritórios da Epanodos, localizados em Atenas, Grécia. Estes serviços incluem não apenas aconselhamento profissional, mas também apoio psicossocial, aconselhamento jurídico e programas de empreendedorismo. A Epanodos oferece um ambiente acolhedor onde os interessados podem obter informações valiosas sobre as ações e serviços da instituição.

O programa está dividido em várias fases principais:

- Introdução e Reunião Inicial: Nesta fase, o participante conhece o conselheiro de emprego e inicia-se a relação de acompanhamento.
- Preparação: Esta etapa inclui orientação sobre questões burocráticas, como obtenção de documentação necessária, informação sobre oportunidades de formação disponíveis e elaboração de um currículo.
- Procura de Emprego: A fase final envolve a procura ativa de oportunidades de trabalho que estejam alinhadas com as competências e interesses do participante.

Como o programa segue um plano personalizado para cada pessoa, tendo em conta as suas necessidades e objetivos individuais, não existe um calendário de implementação específico, embora normalmente sejam necessárias pelo menos três reuniões para abordar os aspetos fundamentais e garantir um progresso significativo.

A Epanodos oferece apoio e orientação contínuos a pessoas libertadas, à medida que enfrentam os desafios de reentrar no mercado de trabalho. Este apoio inclui assistência prática com documentação, questões legais e preparação de materiais de candidatura a emprego, como currículos e cartas de motivação. Os participantes recebem também orientação sobre onde procurar oportunidades de trabalho e como abordar o mercado laboral.

O contexto de empregabilidade do programa é influenciado pelo mercado de trabalho local, com foco nos setores que apresentam maior procura de trabalhadores. A Epanodos colabora com a Sociedade Civil, o Serviço Público de Emprego (DYPA) e as Câmaras de Comércio de Atenas para se manter informada sobre as tendências atuais do mercado de trabalho e as carências laborais.

Embora o programa não envolva atualmente contacto direto com empregadores, a organização trabalha através de parcerias com entidades externas para ligar os beneficiários a oportunidades de emprego. Participa também em ações e oficinas destinadas a sensibilizar e combater preconceitos associados à contratação de ex-reclusos.

O programa está aberto a todas as pessoas libertadas, independentemente do seu histórico. No entanto, dá prioridade à acessibilidade para indivíduos com necessidades específicas; para beneficiários que vivem fora de Atenas ou com mobilidade reduzida, as sessões podem ser realizadas por telefone, garantindo que todos tenham acesso ao apoio necessário.

Relativamente ao financiamento, o programa é sustentado pelo subsídio regular que a Epanodos recebe anualmente do Ministério da Proteção Civil. Este modelo de financiamento estável permite à organização continuar a oferecer os seus serviços e a apoiar a reintegração de pessoas libertadas na sociedade. Entre os desafios enfrentados pela Epanodos estão os procedimentos burocráticos complexos e demorados, que por vezes levam os beneficiários a desistir, bem como os cortes drásticos no subsídio atribuído a ex-reclusos.

Estas dificuldades levam muitos beneficiários a procurar emprego com maior urgência, enfrentando ainda problemas relacionados com dependências e, em alguns casos, a falta de conhecimento das línguas grega ou inglesa.

A Epanodos realiza investigação sobre a reincidência e a eficácia dos seus programas. A organização publicou dois relatórios de investigação de destaque: "O Fenómeno da Reincidência de Pessoas Libertadas na Grécia: Dados Empíricos e Diretrizes para Políticas de Prevenção Criminal e Reintegração Social" e "Relatório de Investigação II: O Fenómeno da Reincidência de Pessoas Libertadas na Grécia". Estes estudos contribuem para uma melhor compreensão dos desafios enfrentados por pessoas anteriormente privadas de liberdade e orientam o desenvolvimento de futuras políticas e práticas. O objetivo é implementar avaliações mais sistemáticas no futuro.

Yellow Ribbon

https://www.yellowribbon.gov.sg

A Yellow Ribbon Singapore, uma agência governamental sob tutela do Ministério da Administração Interna, desenvolve várias iniciativas destinadas à reabilitação e reintegração de pessoas privadas de liberdade e ex-reclusos no mercado de trabalho. Um dos seus programas principais é a iniciativa TAP (Train and Place) and Grow, que estabelece parcerias com empregadores com valores semelhantes, associações profissionais, instituições de formação e parceiros comunitários para criar academias de formação dentro dos estabelecimentos prisionais. Através desta iniciativa, os reclusos recebem formação específica por setor, adquirem competências essenciais e garantem empregos em áreas relevantes após a libertação. O TAP & Grow tem sido implementado com sucesso em setores como Engenharia de Precisão, Media, Logística e Restauração.

Uma extensão deste programa, o Grow Movement, centra-se em oportunidades de desenvolvimento de carreira para ex-reclusos. Empregadores e associações profissionais cofinanciam cursos de desenvolvimento profissional e qualificações para indivíduos que demonstram potencial de crescimento. Adicionalmente, a Yellow Ribbon Singapore lançou a iniciativa YR Sandbox, que promove o desenvolvimento de carreira em setores emergentes como Digital, Ambiente Construído e Agritech.

A iniciativa TAP and Grow segue uma abordagem estruturada em duas fases. Durante o período de reclusão, os participantes recebem formação em competências gerais — como literacia digital, literacia no local de trabalho e competências de empregabilidade — bem como formação técnica especializada em áreas como alimentação e bebidas, logística, engenharia de precisão e media. Após a libertação, os indivíduos selecionados são incentivados a continuar a desenvolver as suas competências através do Grow Movement. Ao longo deste processo, a Yellow Ribbon Singapore procura fomentar a autoconsciência, o planeamento de carreira e a resiliência para ultrapassar os desafios associados ao emprego.

Para além da formação, a Yellow Ribbon Singapore oferece apoio abrangente após a libertação. Durante os primeiros 6 a 12 meses, a agência disponibiliza serviços de reintegração, trabalhando em estreita colaboração com ex-reclusos e empregadores para resolver quaisquer questões relacionadas com o emprego.

O envolvimento do setor privado desempenha um papel crucial neste ecossistema, com empresas a contribuir através de parcerias com o setor privado e programas de formação em contexto de trabalho (On-The-Job Training).

O programa permite que pessoas privadas de liberdade adquiram experiência profissional em unidades comerciais geridas dentro dos estabelecimentos prisionais. Além disso, a Yellow Ribbon facilita a instalação de operações empresariais privadas dentro das prisões através do Private Partnership Scheme, arrendando espaços de oficina a empresas. As empresas que contratam ex-reclusos beneficiam ainda do Uplifting Employment Credit do Estado, que funciona como um incentivo à sua participação.

Ao alinhar a formação específica por setor com as necessidades económicas nacionais, a Yellow Ribbon Singapore garante que pessoas privadas de liberdade e ex-reclusos adquiram competências valiosas que aumentam a sua empregabilidade. Embora a agência ofereça formação de competências a empregadores, não é claro se estas iniciativas abordam diretamente os preconceitos contra ex-reclusos. Sendo uma agência governamental, presume-se que a Yellow Ribbon Singapore seja financiada pelo Estado, o que reforça a sua missão de apoiar a reintegração bem-sucedida através da formação, do emprego e de oportunidades de desenvolvimento profissional a longo prazo.

PROMOTE

andreea.todor@anp.ro

O projeto PROMOTE, implementado no âmbito do programa Erasmus+, centra-se no desenvolvimento profissional de pessoal prisional e outros profissionais que interagem com pessoas privadas de liberdade. Gerido pela Agência de Execução relativa à Educação, Audiovisual e Cultura (EACEA) da União Europeia, a iniciativa visa criar Centros de Excelência Vocacional para reforçar as oportunidades de aprendizagem e o desenvolvimento de competências. O projeto privilegia a formação prática em detrimento do conhecimento puramente teórico, dotando os profissionais do sistema prisional das competências necessárias para uma reintegração eficaz das pessoas reclusas.

A iniciativa decorre na Roménia, com especial enfoque em Timișoara. As atividades estão organizadas em pacotes de trabalho estruturados que abrangem a gestão do projeto, garantia de qualidade, criação de centros de formação profissional, desenvolvimento curricular e ações de disseminação.

A implementação teve início em 2024 e está prevista até 2028, envolvendo 18 parceiros internacionais da Roménia, Lituânia, Alemanha, Portugal, Itália, Espanha, Turquia, Hungria e Dinamarca. É prestada assistência prática às pessoas privadas de liberdade através de orientação profissional e preparação para a libertação. O apoio à empregabilidade inclui a criação de perfis profissionais, colaboração com instituições de ensino e estabelecimento de parcerias com empregadores dispostos a contratar ex-reclusos. Os serviços de aconselhamento ajudam os participantes a enfrentar a transição para o mercado de trabalho, abordando desafios como o estigma e a hesitação por parte dos empregadores.

O projeto conta com o apoio de colaborações entre empregadores dos setores público e privado, organizações não governamentais e representantes governamentais. As pessoas reclusas podem aceder a programas educativos através da iniciativa "Segunda Oportunidade", que certifica dez anos de escolaridade concluída.

Além disso, está disponível formação profissional através de entidades acreditadas, oferecendo certificações reconhecidas no mercado de trabalho.

O projeto PROMOTE pretende medir o seu sucesso através das taxas de reincidência, da estabilidade no emprego e dos resultados de reintegração a longo prazo. Entre os desafios enfrentados estão a garantia de financiamento contínuo e a expansão das opções de certificação. No entanto, a estrutura organizada e a colaboração entre vários países asseguram uma abordagem abrangente ao desenvolvimento profissional e à reabilitação de pessoas privadas de liberdade.

RECOMMIT

laura.opris@anp.gov.ro

O projeto RECOMMIT, liderado por uma organização cipriota em colaboração com parceiros internacionais, introduz tecnologia de realidade virtual (VR) para melhorar as competências de comunicação no local de trabalho de pessoas privadas de liberdade. Implementado no Estabelecimento Prisional de Oradea, o projeto visa promover a reintegração social e melhorar os resultados de empregabilidade através de formação interativa baseada em VR. A iniciativa foi lançada em 2022, mas a implementação e fase piloto do programa com VR teve início em 2024.

O programa é composto por 12 módulos, distribuídos por duas sessões semanais de 90 minutos cada. Os participantes elegíveis são homens privados de liberdade que se encontram na fase final da pena (entre 6 meses e 2 anos restantes) e que cumprem critérios comportamentais e de saúde adequados à utilização de VR. Os temas abordados incluem escuta ativa, resolução de conflitos, comportamento pró-social e ética no local de trabalho.

A componente de empregabilidade do programa está integrada no aconselhamento social pré-libertação e nos cursos de qualificação. A colaboração com empregadores locais e agências de emprego garante que os participantes sejam apresentados a oportunidades profissionais antes da libertação. No entanto, o projeto não oferece certificação formal.

Financiado pelo programa Erasmus+, o RECOMMIT depende de subsídios externos para garantir a sua sustentabilidade. Entre os principais desafios estão a obtenção de financiamento contínuo e a expansão da infraestrutura de VR no sistema prisional. Embora o projeto ainda não meça as taxas de reincidência a longo prazo, a sua abordagem inovadora tem potencial para ser replicada noutros estabelecimentos prisionais.

SAÚDE, APOIO SOCIAL E EMPREGABILIDADE

Terapia Assistida por Animais

contact: mbellavista@gencat.cat

Organizado pelo CIRE e implementado pelo CTAC (Centro de Terapias Assistidas), este programa recorre à terapia assistida por animais para apoiar a reintegração socioprofissional de pessoas privadas de liberdade. No processo de reintegração socioprofissional, é necessário trabalhar técnicas e estratégias de procura de emprego, mas também é essencial trabalhar as emoções e o autoconhecimento. O programa tem como objetivo dotar os participantes de ferramentas que promovam o autoconhecimento, a autoestima e as competências sociais, aumentando as suas hipóteses de sucesso no mercado de trabalho e de resolução eficaz de conflitos, com vista à estabilização.

Os objetivos do programa incluem a implementação de atividades para o desenvolvimento de competências pessoais e sociais (como comunicação, negociação, resolução de problemas, regulação emocional, etc.), apoio à integração laboral, facilitação do acesso a oportunidades de formação durante o período de reclusão e mentoria individual para o emprego. É realizado em várias cidades da Catalunha, incluindo Girona, Barcelona e Palau-solità i Plegamans, em instalações que garantem o bem-estar animal, são adequadas para atividades formativas e promovem o contacto com a natureza.

A participação está aberta a pessoas que estejam a cumprir uma sentença judicial e que possam trabalhar, independentemente do género ou nacionalidade, desde que tenham entre 16 e 65 anos. Em casos específicos, indivíduos que não possam trabalhar devido ao seu estatuto legal ou a incapacidades podem também ser incluídos, quando a sua participação for considerada benéfica. Esta atividade está aberta a participantes de diferentes grupos, com o objetivo de que essa diversidade seja enriquecedora. No entanto, se for identificada a necessidade de organizar sessões específicas para um grupo único, como mulheres ou jovens, é formado um grupo específico para realizar a atividade.

Esta iniciativa está em funcionamento há cinco anos, promovendo competências emocionais e interpessoais essenciais para uma transição bem-sucedida para o mercado de trabalho e para a sociedade.

O projeto é composto por um total de 10 sessões, divididas em duas fases: trabalho com cães e técnicas de procura de emprego. A primeira fase consiste em trabalho direto com os cães, centrado em aspetos como a importância da observação e da reflexão antes de agir, a concentração, o auto controlo, o controlo emocional, o autoconhecimento, o respeito, o empoderamento e a auto estima. A segunda fase centra-se nas técnicas de procura de emprego, destacando como as competências desenvolvidas através do trabalho com cães podem ser aplicadas a si próprio, aos outros, a diferentes ambientes e a situações como o processo de procura de trabalho. A atividade tem uma frequência anual, com um total de 10 a 12 participantes.

A equipa profissional envolvida nesta atividade é composta por técnicos de inserção laboral do CIRE, técnicos de inserção laboral da associação social e especialistas em terapia assistida por animais. Os profissionais do CIRE são responsáveis pela primeira seleção dos participantes, explicam-lhes o programa e propõem a sua participação. Após essa fase, os participantes devem realizar uma entrevista com o profissional do CTAC.

Este projeto é financiado através do orçamento do CIRE. Após a conclusão, são realizadas tutorias individuais para avaliar a atividade, e é aplicado um segundo teste de avaliação emocional para medir o progresso dos participantes. A atividade é altamente replicável, desde que exista colaboração com uma organização especializada em terapia assistida por animais e que esteja disponível o orçamento necessário.

WAYBACK

https://www.wayback.no

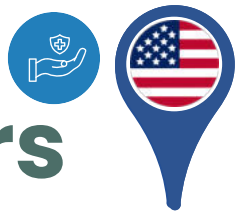
A Wayback é uma organização sem fins lucrativos dedicada ao apoio de pessoas em transição do sistema prisional para a sociedade. Fundada por pessoas com experiência vivida de reclusão e dependência, oferece apoio personalizado antes e depois da libertação, abordando desafios críticos como habitação, emprego e cuidados de saúde mental. A iniciativa centra-se na promoção da autonomia, na prevenção da reincidência e na facilitação de um processo de reintegração mais harmonioso.

Opera principalmente na Noruega, com forte presença em Oslo e em vários estabelecimentos prisionais. A organização presta serviços dentro das prisões e numa casa de transição destinada a pessoas privadas de liberdade que se encontram na fase final da pena. As atividades principais incluem planeamento pré-libertação, coordenação com serviços sociais, instituições de ensino e prestadores de cuidados de saúde, bem como apoio pós-libertação na obtenção de habitação, emprego e acesso a cuidados médicos. Cada participante é acompanhado por um mentor pessoal que oferece orientação ao longo de todo o percurso de reintegração.

A equipa é composta maioritariamente por pessoas com experiência pessoal de reclusão e dependência, o que permite um nível único de empatia e compreensão. Para além destes mentores, o pessoal administrativo assegura o funcionamento do programa. A mentoria contínua e os programas de acompanhamento ajudam os ex-reclusos a enfrentar os desafios da empregabilidade e da reintegração. Embora o programa seja adaptado às necessidades individuais, especialmente para pessoas com perturbações de saúde mental ou problemas de dependência, não são especificados detalhes sobre os critérios de seleção, certificações ou adaptações para outros grupos vulneráveis.

A Wayback colabora com várias entidades, incluindo serviços sociais, a NAV (Administração Norueguesa do Trabalho e Bem-Estar), instituições educativas, prestadores de cuidados de saúde e organizações não governamentais, garantindo uma rede de apoio abrangente.

Hope for Prisoners



info@hopeforprisoners.org

A Hope for Prisoners é uma organização sediada em Las Vegas, dedicada ao apoio de pessoas anteriormente privadas de liberdade na sua reintegração na sociedade. Fundada em 2009 por Jon Ponder, ele próprio ex-recluso, a organização oferece assistência abrangente a homens, mulheres e jovens adultos, ajudando-os a regressar ao mercado de trabalho, a reconstruir relações familiares e a tornar-se membros ativos das suas comunidades.

Comprometida com o empoderamento de ex-reclusos e das suas famílias, a Hope for Prisoners centra-se no desenvolvimento de liderança e na construção de carácter como base para um futuro bem-sucedido. Ao disponibilizar apoio essencial e recursos a quem procura uma segunda oportunidade, a organização desempenha um papel vital no fortalecimento da comunidade.

No centro das suas atividades está um programa de desenvolvimento de liderança com duração de 18 meses, que inclui formação em competências para a vida e preparação para o emprego, tratamento de dependências, oportunidades vocacionais e educativas, gestão intensiva de casos e mentoria a longo prazo. O programa envolve os participantes ainda durante o período de reclusão e continua a prestar apoio até 18 meses após a libertação, garantindo uma transição fluida e abordando os principais desafios da reintegração.

Uma iniciativa de destaque da Hope for Prisoners é a Vocational Village no Southern Desert Correctional Center (SDCC), um modelo inovador e baseado em evidência para reintegração e formação profissional, concebido para servir 800 pessoas nos primeiros quatro anos. Este programa oferece formação especializada em áreas como climatização (HVAC), eletricidade, canalização e outras profissões, iniciando-se seis meses antes da libertação. Ao alinhar as oportunidades de formação com as necessidades do mercado de trabalho local, a iniciativa melhora a empregabilidade e promove a segurança pública através da redução da reincidência.

A Hope for Prisoners colabora com várias entidades, incluindo instituições prisionais, organizações sem fins lucrativos e agências governamentais, para criar um sistema de apoio abrangente.

Embora não sejam fornecidos detalhes específicos sobre certificações ou reconhecimento formal de competências, o alinhamento do programa com as necessidades do mercado de trabalho reforça as perspetivas de colocação profissional. A organização é financiada através de um modelo financeiro diversificado, que inclui contribuições e serviços de programa, e mantém um forte compromisso com a transparência e a responsabilidade, como se reflete nos seus registos financeiros públicos.

A melhoria contínua do programa é orientada pelo feedback dos beneficiários, embora não sejam detalhadas metodologias específicas de recolha de dados e avaliação. Apesar de a adaptabilidade do modelo da Hope for Prisoners a outros contextos não ser diretamente abordada, a sua abordagem estruturada e multifacetada oferece um quadro escalável para iniciativas semelhantes. Embora não sejam fornecidas métricas específicas sobre a redução da reincidência e os resultados de empregabilidade, o foco da organização na formação profissional, nos serviços de apoio e na mentoria visa diretamente estas áreas críticas.

A Hope for Prisoners envolve-se ativamente com os seus parceiros e com a comunidade em geral através do seu website e das plataformas de redes sociais, promovendo a sensibilização e a defesa de oportunidades de segunda chance. Em suma, a organização exemplifica uma abordagem holística e estruturada à reintegração de pessoas anteriormente privadas de liberdade, combinando formação profissional, serviços de apoio e mentoria para facilitar transições significativas e duradouras de regresso à sociedade.

APOIO AOS EMPREGADORES

Working Chance

info@workingchance.org

Working Chance é uma organização de caridade do Reino Unido que se dedica a capacitar mulheres com registos criminais a reconstruírem as suas vidas através do emprego e da educação. Ao abordar as barreiras significativas que enfrentam, a organização oferece apoio personalizado para as ajudar a recuperar a confiança, desenvolver competências e aceder a oportunidades de trabalho. Os seus serviços incluem assistência na elaboração de currículos, preparação para entrevistas e desenvolvimento de estratégias para abordar os antecedentes criminais perante potenciais empregadores. Além disso, a Working Chance oferece sessões terapêuticas para ajudar as mulheres a compreender e aceitar as circunstâncias que envolvem os seus antecedentes criminais, contribuindo assim para o seu crescimento pessoal e reforço da auto-estima.

O impacto da organização é evidente pelo número significativo de mulheres que apoia. No período de Setembro de 2023 a Agosto de 2024, 248 mulheres foram auxiliadas no desenvolvimento de competências para a empregabilidade, das quais 62 foram colocadas com sucesso em funções, incluindo emprego remunerado e posições de voluntariado. O apoio da Working Chance vai além da simples obtenção de um emprego; o objetivo é ajudar as mulheres a desenvolver carreiras significativas e duradouras que promovam a independência, a estabilidade financeira e a integração social. Através de parcerias com mais de 120 empregadores, a Working Chance assegura que as mulheres tenham acesso a oportunidades diversificadas de emprego em vários setores.

O público-alvo da Working Chance consiste principalmente em mulheres com registos criminais, muitas das quais enfrentam desafios consideráveis na obtenção de emprego estável devido ao seu passado. Para além de prestar apoio direto a estas mulheres, a Working Chance colabora estreitamente com empregadores para criar um ambiente de recrutamento mais inclusivo e favorável. A organização estabeleceu relações duradouras com entidades de diversos tamanhos e setores, oferecendo às mulheres colocações profissionais que correspondem às suas preferências e competências.

Os objetivos da Working Chance incluem não só apoiar as mulheres na obtenção de emprego, mas também ajudá-las a melhorar a sua empregabilidade, a fortalecer a confiança e a reduzir a probabilidade de reincidência criminal.

O trabalho da organização contribui para um impacto social mais amplo, ao reduzir as taxas de reincidência, não tendo sido registados casos de reincidência no último ano entre as mulheres colocadas no mercado de trabalho. A organização tem também contribuído para alterações políticas, utilizando as vozes de mulheres com experiência vivida para informar os decisores e melhorar os sistemas que afetam as mulheres no sistema de justiça criminal.

A Working Chance valoriza também os seus esforços de investigação e advocacia, incluindo o seu Painel Consultivo, que assegura que mulheres com experiência vivida tenham uma plataforma direta para influenciar e moldar os serviços da organização. O seu trabalho estende-se à sensibilização para os benefícios da contratação de pessoas com antecedentes criminais, demonstrando que o emprego é um fator crucial para quebrar o ciclo da reincidência. Além disso, a Working Chance ampliou os seus serviços para incluir apoio a mulheres que procuram educação e formação, reconhecendo que muitas necessitam de assistência especializada para aceder a estas oportunidades.

No geral, a abordagem da Working Chance é holística, focando-se não apenas nas mulheres individualmente, mas também na transformação dos sistemas e das práticas dos empregadores para apoiar os seus clientes de forma mais eficaz. O trabalho da organização tem um histórico comprovado de resultados positivos para as mulheres, incluindo o aumento da autoestima, a melhoria da empregabilidade e o sucesso profissional a longo prazo. Através desta abordagem abrangente, a Working Chance mantém-se como uma força fundamental na ajuda às mulheres com antecedentes criminais para reconstruírem as suas vidas e construírem um futuro mais promissor.

Hiring Incentives

contact: mbellavista@gencat.cat

Hiring Incentives (Lote 1) é um projeto desenvolvido pelo CIRE, organismo público sob tutela do Departamento de Justiça do Governo da Catalunha, responsável pela formação, empregabilidade e integração no mercado de trabalho de pessoas sob medidas judiciais. O projeto foi criado em resposta às dificuldades que as pessoas privadas de liberdade enfrentam na obtenção de emprego e no desenvolvimento ou manutenção de hábitos laborais. Para dar resposta a estas necessidades, foi estabelecido um programa de apoio financeiro destinado a entidades sociais e empresas de inserção laboral que contratem pessoas reclusas. As organizações participantes devem estar previamente acreditadas para integrar o programa. A iniciativa é apoiada por protocolos estruturados que abrangem todo o processo: desde a seleção e preparação até ao acompanhamento no local de trabalho, tutoria, transição para emprego regular e relatório final de avaliação. Lançado em 2022, este projeto evoluiu a partir de uma iniciativa anterior que também se centrava no financiamento de empresas para promover o emprego de pessoas reclusas.

Os objetivos do programa são apoiar a integração laboral e proporcionar mentoria individual para o emprego. Os participantes devem estar a cumprir uma sentença judicial, estar em idade ativa, possuir documentação legal (autorização de trabalho) e ser encaminhados por técnicos de inserção do CIRE. Não existem restrições com base no género ou tipo de crime, e a participação termina com o fim da sentença.

Este projeto é implementado em várias cidades da Catalunha, uma vez que decorre nas instalações das empresas que contratam os participantes. Estas empresas operam em diferentes setores profissionais, como construção civil, jardinagem e montagem industrial. Em média, 88 participantes integram o programa anualmente. O programa segue várias fases: primeiro, os técnicos do CIRE selecionam candidatos potenciais para as ofertas de emprego. Em seguida, os participantes pré-selecionados são informados sobre a oferta, recebem formação para entrevistas e são encaminhados para os empregadores. Uma vez contratados, é criado um plano de trabalho individualizado, com acompanhamento contínuo e desenvolvimento de competências. O programa apoia a manutenção no local de trabalho e, quando aplicável, a transição para empresas convencionais.

O projeto é gerido por técnicos de inserção laboral do CIRE e profissionais de entidades sociais.

O técnico do CIRE realiza a seleção inicial, apresenta as ofertas de emprego, prepara os participantes para as entrevistas e faz os encaminhamentos. O profissional da entidade social fornece feedback após as entrevistas e ajuda na implementação dos planos de trabalho individualizados. Ambas as equipas oferecem apoio contínuo, incluindo melhoria do currículo, preparação para entrevistas, desenvolvimento de hábitos laborais e apoio na procura ativa de emprego. Os técnicos do CIRE e das organizações sociais possuem um conhecimento aprofundado do mercado de trabalho local, mantendo ligações com empresas e entidades públicas de emprego. Participam em ações de formação, reuniões empresariais e conferências sobre o mercado laboral. O programa também considera os interesses e objetivos profissionais dos participantes na definição dos percursos de trabalho individualizados.

As empresas que contratam os participantes mantêm contacto com a organização social e com o CIRE para resolver qualquer situação, dúvida ou questão. Este trabalho é desenvolvido em articulação com os vários intervenientes, como o pessoal prisional (educadores), os profissionais do CIRE e entidades do terceiro setor, em colaboração com empresas privadas, garantindo o sucesso do projeto.

Este projeto é financiado através do orçamento do CIRE. Reuniões de coordenação entre o CIRE, as entidades sociais e as empresas decorrem no início, durante e no final do programa, assegurando uma execução eficaz. Os participantes são acompanhados de forma contínua, e realizam-se reuniões de avaliação para recolher contributos que permitam melhorar futuras edições. A iniciativa mantém-se replicável, desde que existam os recursos financeiros e humanos necessários. A melhoria da empregabilidade dos participantes é medida através de indicadores como o número de horas trabalhadas e o número de contratos de trabalho celebrados. É elaborado um relatório anual que inclui informação como o número de participantes, o número de contratos de trabalho e o número de empresas contratantes.

SPILE

laure.garnier@sortirdeprison.org

Sortir de prison, intégrer l'entreprise (SPILE) - que significa em português "sair da prisão, entrar numa empresa" - foi **fundada em 2013**, como uma colaboração entre o Instituto Montaigne think tank, a ONG L'Ilot e sete empresas privadas comprometidas com a reintegração (JCDecaux, Lafarge France, Randstad, Sodexo, Stream Global Services, Vermeer Capital e Groupe M6). O seu principal objetivo é facilitar a transição dos reclusos para o emprego, desenvolvendo planos de carreira realistas e combatendo preconceitos empresariais relativamente a ex-reclusos. O programa **dirige-se a reclusos classificados como "próximos do emprego"**, ou seja, aqueles que não apresentam infrações legais graves nem problemas de dependência.

A operar em quatro prisões em Paris e na região de Île-de-France (FR), a abordagem da SPILE começa dentro da prisão, onde os conselheiros de carreira encontram os reclusos nas salas de visita para avaliar as suas competências e aspirações profissionais. Os reclusos selecionados participam em feiras de emprego e workshops realizados no interior da prisão, permitindo-lhes interagir diretamente com potenciais empregadores. Após a libertação, os participantes entram num programa de apoio com a duração de um ano, durante o qual visitam semanalmente os escritórios da SPILE para participar em workshops sobre elaboração de currículos, técnicas de entrevista e estratégias de procura de emprego.

A SPILE não se foca principalmente nas condições do mercado de trabalho local, mas sim nos **interesses pessoais e nas competências dos participantes**. No entanto, os conselheiros de carreira têm em consideração as carências regionais de mão-de-obra para otimizar as oportunidades de colocação profissional. Trabalham também em estreita colaboração com as empresas locais para sensibilizar sobre a contratação de ex-reclusos e, ocasionalmente, organizam visitas às prisões para representantes das empresas.

Os principais stakeholders incluem o staff prisional, em particular os CPIP (agentes de individualização da pena), cujo apoio é crucial na seleção dos candidatos adequados e na garantia da continuidade dos serviços, apesar da elevada rotatividade de pessoal. A SPILE depende de **financiamento privado** proveniente de parceiros empresariais, embora a sua sustentabilidade a longo prazo continue a ser um desafio.

Embora **não exista uma certificação formal**, a SPILE alcançou resultados notáveis: 98% dos participantes concluem o programa de um ano, com 72% a garantirem emprego ou formação profissional. Embora a avaliação do impacto a longo prazo seja difícil devido à perda de contacto após o programa, o staff prisional reporta baixas taxas de reincidência entre os participantes. Os **esforços de comunicação** incluem a participação em iniciativas público-privadas e campanhas de sensibilização. Os desafios incluem a manutenção de parcerias sólidas com o staff prisional e as empresas privadas, a obtenção de financiamento e a expansão da capacidade de pessoal para aumentar o número de beneficiários.

Social Clauses

contacto: mbellavista@gencat.cat

A Social Clause é uma iniciativa da CIRE, o organismo público do Departamento de Justiça da Generalitat da Catalunha, responsável pela gestão da formação e integração de indivíduos sujeitos a medidas judiciais. O projeto foi desenvolvido em resposta aos desafios que os reclusos enfrentam ao procurar emprego no mercado de trabalho regular, incluindo dificuldades em recuperar ou manter hábitos de trabalho. A Social Clause estipula que todos os fornecedores da CIRE, como empresas de alimentação, construção e serviços de manutenção, devem comprometer-se a contratar reclusos durante um período determinado ao celebrarem um contrato comercial com a CIRE. A duração deste emprego está vinculada ao valor financeiro total do contrato. O projeto opera com protocolos estabelecidos que orientam todo o processo, desde a seleção dos participantes até à preparação para o trabalho, acompanhamento em contexto laboral, tutoria e avaliação final. Lançado em 2016, este projeto conta já com 9 anos de funcionamento. Para participar, os indivíduos devem estar a cumprir uma sentença judicial, ter idade ativa para o trabalho, possuir a documentação adequada para trabalhar e ser encaminhados pelos profissionais de inserção laboral da CIRE. Não existem restrições quanto ao género ou tipo de crime, e a participação termina com a conclusão do contrato com a empresa.
A iniciativa é implementada em vários municípios da Catalunha, envolvendo um amplo leque de empresas, incluindo setores como construção, jardinagem, montagem industrial, entre outros.

O projeto começa quando um técnico do Departamento de Formação e Integração da CIRE contacta a empresa para acordar a forma como esta cumprirá a sua parte da cláusula social e para negociar a melhor abordagem para a implementação. O processo envolve várias fases: primeiro, a seleção dos candidatos que participarão no processo de seleção para a oferta de emprego da empresa; em seguida, a entrevista de trabalho; depois, a contratação dos candidatos selecionados; e, finalmente, a avaliação do resultado geral. A implementação do projeto depende do momento em que a empresa solicita candidatos à CIRE. O número de beneficiários varia consoante a duração do contrato que a empresa tem com a CIRE. Por exemplo, se o contrato for válido por dois anos, a empresa dispõe desse período para contratar pessoas.

Tendo isto em conta, entre 2024 e 2025, o projeto prevê um total de 1320 dias de contratação em regime de tempo completo. Em 2024, foram realizadas 5 contratações, que resultaram num total de 630 dias.

Neste caso, o mercado de trabalho ou a falta de pessoal qualificado não são fatores determinantes, uma vez que esta atividade se baseia em ofertas de emprego específicas. Em primeiro lugar, os empregadores são contactados e convidados a enviar as suas ofertas de trabalho juntamente com os perfis profissionais requeridos. De seguida, é realizada uma pesquisa para encontrar candidatos adequados, que são convidados a participar no processo de seleção. O tipo de contrato e a possibilidade de contratação posterior pela empresa são explicados aos candidatos. Os empregadores têm também a oportunidade de colocar quaisquer questões relacionadas com o processo de contratação. Além disso, recebem apoio para resolver eventuais situações ou implementar melhorias durante o período em que o participante está a trabalhar na empresa.

Os principais intervenientes são profissionais dos Departamentos de Compras e de Formação para a Inserção, e, por outro lado, profissionais do departamento de recursos humanos da empresa que participou no concurso público e o venceu, colaborando com o CIRE nesta atividade.

Esta atividade é financiada pelas empresas, uma vez que são elas que contratam os participantes. Recebemos feedback tanto das empresas como dos participantes que lá trabalharam. Esta informação serve-nos para dois fins: por um lado, permite-nos procurar perfis mais adequados às necessidades da empresa em futuras ocasiões; por outro, permite que a empresa nos conheça, veja como trabalhamos e nos solicite candidatos para participar em processos de seleção, independentemente da cláusula social. Esta metodologia pode ser replicada noutros contextos. Os fatores que podem limitá-la são de natureza legal, uma vez que devem estar claramente definidos no contrato celebrado entre a empresa e a administração pública.

Desafios e Aprendizagens

Os desafios principais na reintegração de reclusos e nos programas de formação são diversos e requerem soluções inovadoras e adaptações contínuas para responder às necessidades tanto dos participantes como também das entidades envolvidas. Ultrapassar estes desafios tem originado conhecimentos valiosos que podem direcionar iniciativas futuras. Uma ideia-chave a retirar é a ideia de que o sucesso destes programas requer uma abordagem holística - uma que melhore não só as que competências técnicas mas que também aborda barreiras emocionais e pessoais à reintegração. Isto include fornecer aos reclusos oportunidades que alinhem com o mercado de trabalho em evolução, ao mesmo tempo que promove o apoio emocional e prepara os participantes para navegar as complexidades sociais e psicológicas da reintegração na sociedade. Programas efetivos são construídos na base de flexibilidade e adaptação, permitindo-lhes responder a obstáculos imprevistos, como problemas logísticos internos ou limitações de recursos. A capacidade de equilibrar esses aspectos é crucial para garantir que a formação e o suporte oferecidos possam levar a resultados bem-sucedidos para os reclusos e a sociedade.

Um dos maiores desafios é a qualificação de empregos oferecidos aos reclusos. Oferecer oportunidades de trabalho de qualidade alta é crucial não só para melhor formação mas também para preparar reclusos para a situação de mercado real de trabalho. Isto requer um equilíbrio entre criar oportunidades que combinem com as capacidades dos reclusos e as crescentes demandas do mercado de trabalho. Outro problema significativo está relacionado com **restrições orçamentais** que frequentemente limitam o alcance destes programas. Muitos projetos operam com um orçamento fixo com base em previsões, e se esse orçamento for excedido, não há espaço para flexibilidade. Estão sendo feitos esforços para aumentar a flexibilidade dos modelos de financiamento, permitindo respostas mais dinâmicas a necessidades imprevistas e garantindo que iniciativas bem-sucedidas sejam adequadamente apoiadas. Barreiras emocionais e psicológicas também representam desafios significativos. Em particular, quando os **participantes se envolvem emocionalmente** no processo, isso pode bloquear ou dificultar a sua capacidade de partilhar e processar as suas emoções. Isto torna-se particularmente relevante em programas que incorporem terapias assistidas com animais ou outras abordagens sensíveis. Garantir que os profissionais são devidamente treinados para lidar com estas dinâmicas emocionais é essencial para o sucesso dessas atividades. A **empregabilidaade** dos reclusos e a sua reintegração na sociedade depois de longos períodos de privação de liberdade representa outro grande desafio. Isto inclui não só melhorar as capacidades técnicas e pessoais mas também adaptar programas de formação aos perfis dos reclusos, que vão mudando ao longo do tempo.

Avaliações anuais e feedback tanto dos participants como dos assistentes sociais são ferramentas-chave para aperfeiçoar estes programas e torná-los mais eficientes. **Obstáculos logísticos** internos no sistema prisional, como ausências inesperadas devido a convocações judiciais ou incidentes disciplinares, podem perturbar o bom funcionamento destas atividades. Ultrapassar estes obstáculos requer uma **coordenação e comunicação** eficazes entre o staff prisional e os organizadores do program de forma a assegurar continuidade e minimizar as interrupções. Para além disso, um desafio enfrentado por alguns programas é a **dificuldade em satisfazer as exigências específicas** das empresas que procuram estagiários ou funcionários com competências que os reclusos podem ainda não possuir. Isto resulta frequentemente em vagas por preencher, o que pode ter um efeito em cadeia no sucesso do programa e nas oportunidades disponíveis para os participantes. O **acompanhamento após a libertação** constitui um desafio relevante. A manutenção do contacto com os reclusos após a sua saída do programa ou do estabelecimento prisional é fundamental para assegurar o apoio continuado e prevenir a reincidência. Contudo, atrasos nas respostas, a falta de **competências interpessoais** essenciais e as oportunidades limitadas para a apresentação dos programas dificultam frequentemente este processo.

Relações interpessoais mais sólidas com os profissionais prisionais, assim como sessões **mais práticas e interativas**, poderiam ajudar a superar estas questões. Além disso, alguns programas enfrentam limitações decorrentes da **escassez de recursos** no próprio sistema prisional, como a insuficiência de recursos humanos ou o tempo disponível para a realização das atividades. Estas limitações, aliadas a uma eventual **atitude pouco colaborativa** por parte do staff prisional, podem atrasar as operações e aumentar os custos, dificultando a obtenção de resultados sustentáveis. Por fim, a **ausência de certificações oficiais** para as competências adquiridas durante os programas de formação prisional pode diminuir o valor atribuído à formação pelos participantes na procura de emprego. Estão a ser feitos esforços no sentido de promover **alterações legislativas** e estabelecer melhores ligações entre a formação profissional e as oportunidades de emprego, contribuindo assim para colmatar a lacuna entre a educação prisional e o mercado de trabalho real.

Estes desafios destacam a natureza complexa dos programas de reintegração prisional. Ultrapassar estes requer a combinação de um planeamento financeiro flexível, melhor formação dos profissionais, melhoria da comunicação entre os stakeholders e mais oportunidades de aprendizagem práticas. Através da abordagem destes obstáculos, estes programas podem melhor responder às necessidades dos reclusos, conduzindo a resultados mais positivos tanto para os indivíduos envolvidos como para a sociedade em geral.

Valorizamos a sua opinião

Contribua para a melhoria contínua deste compêndio. Aponte a câmara do seu telemóvel para o QR Code acima e deixe o seu feedback de forma simples e rápida.

BV2i
Boosting Vocational Integration of Inmates

Compêndio de práticas para preparação de reclusos para o emprego

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

greta AUVERGNE

CIRE
Centre d'Innovations par la Reinserció

Friends of the Corfu Prison School

RESHAPE
DEPENDE DE TODOS.