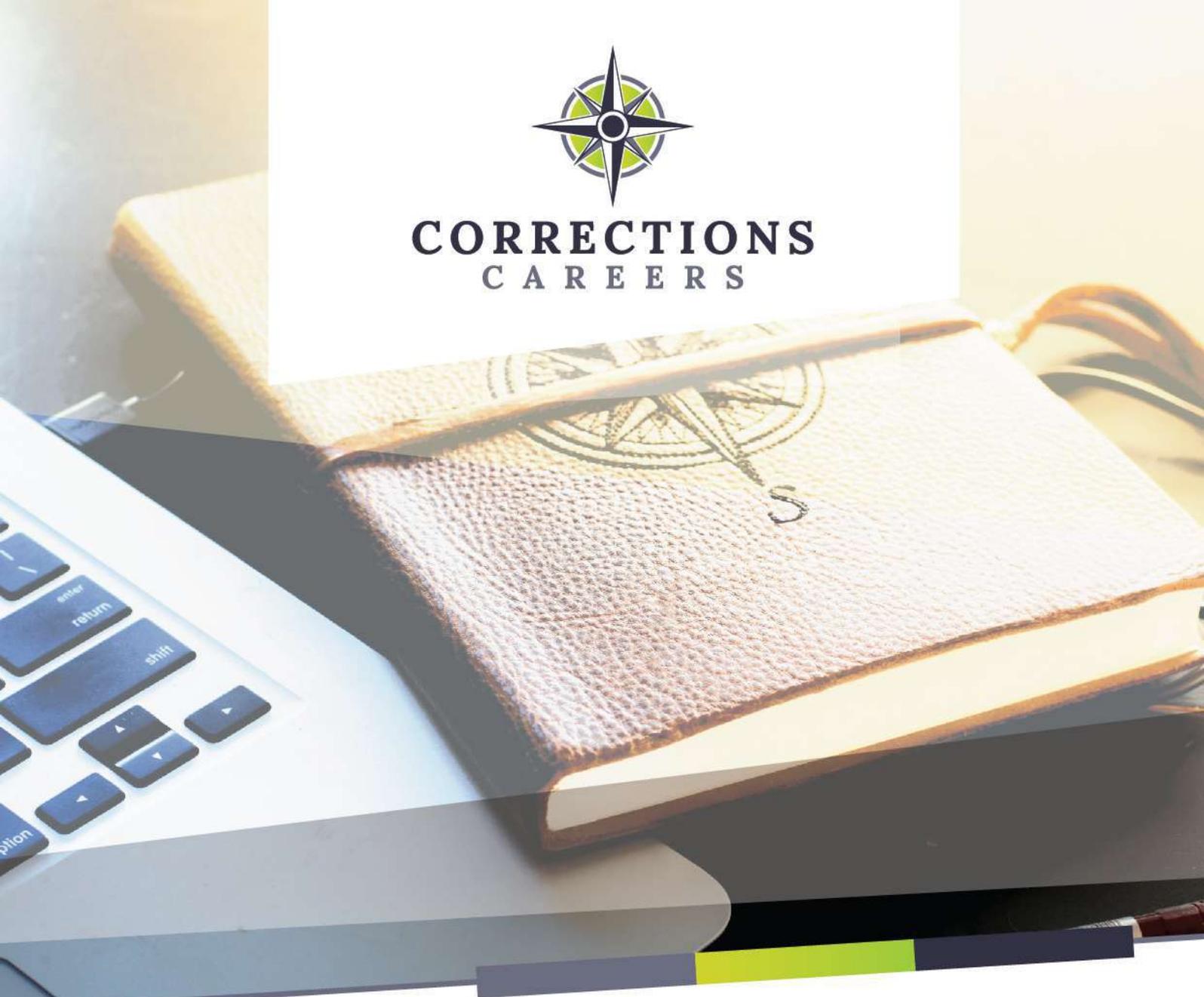




CORRECTIONS CAREERS



EUROPEAN CAREER COUNSELLING GUIDELINES
FOR STAFF WORKING
IN CRIMINAL CORRECTIONAL JUSTICE SYSTEM

WP2

2.2 SITUATION PAPER
ON THE ADVANCEMENT
OF CAREER GUIDANCE IN CCJ

PT



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

The European Commission support for the production of this publication under the project CCJ4C 612883-EPP-1-2019-1-RO-EPPKA3-PI-FORWARD does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Análise de Políticas e Práticas



Figura 1 Prisão de Bremen, Alemanha (c) Buder Photographie

European Career Counselling Guidelines for Staff Working in Criminal Correctional Justice System - CCJ4C - No. 12883-EPP-1-2019-1-RO-EPPKA3-PI-FORWARD, financiado pelo programa ERASMUS +.

Outubro, 2020



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



CORRECTIONS
CAREERS

TABELA DE CONTEÚDOS

SOBRE Corrections Careers _____	5
Sobre o projeto _____	5
Sobre a parceria _____	5
O que o projeto vai produzir _____	5
GLOSSÁRIO e utilização de TERMOS _____	8
metodologia de recolha de informação: Política Transdisciplinar, Prática e Investigação _____	11
Propagação da amostra _____	11
A literatura, por tema _____	14
Resultados da investigação dos parceiros na literatura _____	14
Orientação profissional e política pública _____	14
O papel do serviço humano dentro de estabelecimentos prisionais reformados _____	15
Quando e como deve ser entregue a orientação profissional de forma mais eficaz? _____	16
O papel de um gestor no reforço de uma cultura de aprendizagem positiva _____	18
Construção de provas e prioridades na avaliação da justiça penal _____	20
OVERview DA POLÍTICA Nacional _____	22
Revisão de políticas: oportunidades e limitações _____	22
Que política olhamos _____	22
Visão geral dos resultados da Investigação dos Parceiros na Política _____	22
Investigação dos parceiros relativamente à política por país _____	23
Roménia _____	23
Turquia _____	30
Estado Federal de Bremen, Alemanha _____	31
Inglaterra e País de Gales _____	37
Portugal _____	39
Itália _____	42
Dinamarca _____	44
POLÍTICA E PRÁTICA _____	47
Resultados da investigação dos Parceiros sobre política e prática nacional _____	47
NACIONAL _____	47
Estratégia Nacional para <i>Lifelong Learning</i> : Roménia _____	47
Guia do Funcionário da Função Pública: Orientação e Integração: Roménia _____	47

Melhoria dos Serviços de Execução nas Prisões _____	48
(Projeto prisões IPA), Turquia _____	48
Empregos prisionais e de liberdade condicional: Inglaterra e País de Gales Portal do Emprego da Justiça _____	49
O papel de agente da prisão é certo para si? Inglaterra e País de Gales Ferramenta de recrutamento online do Ministério da Justiça _____	49
Orientações nacionais para a segurança dinâmica: Itália _____	49
Os agentes estagiários partem sem qualificação? Inquérito ao grupo de trabalho do sindicato do sindicato da prisão dinamarquesa _____	50
POLÍTICA EUROPEIA _____	51
Orientações do Conselho da Europa relativas ao recrutamento, seleção, educação, formação e desenvolvimento profissional do staff das prisões e da liberdade condicional _____	51
Desenvolvimento de Políticas de <i>Lifelong Guidance</i> : _____	52
Um kit de recursos europeu _____	52
Relatórios da Refernet sobre formação profissional na Europa _____	52
PROJECTO-Correção: Roménia _____	53
INTERNACIONAL _____	53
Manual UNODC para líderes prisionais _____	53
A Planta para a Vida/Design de Trabalho _____	53
Orientações relativas ao Recrutamento, Seleção, Educação, Formação e Desenvolvimento Profissional do Staff Prisional e de Liberdade Condicional _____	54
conclusões e recomendações _____	55
Desafios e oportunidades para orientação para a carreira prisional _____	55
Tendências e Padrões _____	55
Temas _____	55
Acordo e Oportunidade _____	56
Debate e Challenge _____	55
Onde estão as lacunas? _____	56
ANEXOs _____	57
REFERÊNCIAS _____	58
ANEXO 1: Orientações de revisão da literatura _____	60
ANEXO 2: Políticas relevantes por país _____	64

Figura 1 Estabelecimento Prisional de Bremen, Alemanha (c) Buder Photographie	1
Figura 2 Guardas Prisionais do Estabelecimento Prisional de Bremen, Alemanha (c) Buder Photographie.....	46

SOBRE O CORRECTIONS CAREERS

Sobre o projeto

CCJ4C - Corrections Careers tem como objetivo a criação, testagem e conceção de uma metodologia de trabalho para iniciar ou aperfeiçoar o processo de orientação de carreira no sistema de justiça criminal (SJC), centrando-se nas competências necessárias para gerir a própria carreira. Tal execução conta com o envolvimento direto dos beneficiários (funcionários do sistema prisional), empregadores (administrações prisionais), sindicatos prisionais, e entidades de formação (academias prisionais, empresas e ONG).

O nosso objetivo é colocar na agenda pública europeia a necessidade de abordagens estruturadas e orientadas para a gestão de carreiras, começando pelo envolvimento das partes diretamente interessadas. Este aspeto político também terá a participação direta das administrações prisionais, dos sindicatos e dos organismos profissionais internacionais.

Sobre a parceria

Corrections Career é constituído por uma parceria de sete Estados-Membros da União Europeia e da Turquia, com organizações representativas das administração nacionais de estabelecimentos prisionais, representantes dos serviços de justiça, representação direta dos trabalhadores que necessitam de orientação profissional e apoio para desenvolver competências de gestão de carreiras, e entidades do sector do terciário (ONG, associações, fundações) que prestam e/ou influenciam atividades que estão a ser prestadas nas prisões e no sector sem fins lucrativos, empresas que prestam serviços em estabelecimentos prisionais. Embora a parceria seja liderada por organismos públicos nacionais, cada parceiro é fundamental, em especialquando se discute a privatização da justiça prisional, na Europa, tanto a nível político como a nível dos requisitos.



O que o projeto vai produzir

Resultados esperados do projeto e impacto desejado na área prioritária:

- Compreensão do contexto em que são tomadas decisões para a política e a prática das principais áreas: a importância de adaptar a educação de adultos ao contexto

particular da justiça e a ação profissional específica da gestão da carreira dentro do sistema de justiça.

- Um documento que reflete a *situação atual* permitiu a estruturação de um relatório comum relevante a nível europeu, salientando os desafios da orientação da carreira no contexto da justiça.
- Perfil europeu de competências específicas para a gestão de carreiras quando se trabalha em estabelecimentos prisionais.
- Formação sobre como empregar a audiência pública estruturada para influenciar a agenda pública. Assim, todo o conhecimento recolhido da comunidade, utilizando o método anterior, será bem aproveitado para influenciar a agenda de políticas públicas utilizando os instrumentos da audiência pública.
- Audições públicas estruturadas organizadas em cada país parceiro. Trata-se de um método altamente único adaptado às audições públicas utilizadas nos Parlamentos, mas com uma estrutura, papéis e resultados muito mais claros, trazendo o evento do fórum legislativo para a comunidade local.

"Em todos os países, a orientação de carreira é vista como um bem público, ligada a objetivos políticos relacionados com a aprendizagem, o mercado de trabalho e a equidade social. Estes objetivos estão a ser reformulados à luz das políticas de aprendizagem ao longo da vida, ligando as políticas do mercado de trabalho e do conceito de empregabilidade sustentada. Assim, a orientação de carreira tem de ser acessível não só para indivíduos que tenham abandonado a escola e desempregados, mas a todos ao longo da sua vida. " (Watts e Sultana 2004)

O que esperamos alcançar

O objetivo deste relatório é consolidar as primeiras ações da parceria para identificar, testar, desenvolver ou avaliar abordagens políticas inovadoras que tenham potencial para ser integradas e melhorar os sistemas de educação e formação.

Toda a parceria contribui em primeira mão com evidências das necessidades atuais nos estabelecimentos prisionais dos Estados-Membros europeus, que apoiaram de modo rigoroso e exaustivo as recomendações prospetivas para a política e a prática na orientação de carreira nos estabelecimentos prisionais.

Autores

Rhianon Williams, Bremen Ministry of Justice and Constitution, Alemanha

Daiana Huber, CPIP (Coordenadores do Projeto), Roménia

Data outubro, 2020

GLOSSÁRIO E UTILIZAÇÃO DE TERMOS

A compreensão dos termos-chave nos domínios dos recursos humanos e da justiça difere a nível nacional. Para a coerência no âmbito do projeto Corrections Careers e para o leitor, recorreremos aos termos definidos nas [European Prison Rules](#) (Regras Europeias para as Prisões), as [Guidelines regarding recruitment, selection, education, training and professional development of prison and probation staff](#) (Orientações relativas ao recrutamento, seleção, educação, formação e desenvolvimento profissional do pessoal do sistema de justiça) e [Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit](#) (Desenvolvimento da Política de Orientação ao Longo da Vida: Um Kit Europeu de Recursos).

Termo	Abbr.	Definição
Estabelecimentos Prisionais	EP	Estabelecimento prisional é uma unidade estrutural-funcional instalada em edificação, dirigida por agentes prisionais e respetiva cadeia de comando do Estado, onde cidadãos são colocados e mantidos privados de liberdade, seja por força de ordem de prisão preventiva, em fase de pré-julgamento, seja em cumprimento de pena de prisão a que foram condenados por sentença dum tribunal criminal. O projeto CCJ4C decidiu utilizar o termo correções, uma vez que tem no seu interior o objetivo da reabilitação, e estende-se do interior para o exterior da prisão.
Agentes Prisionais	AP	Um agente com funções de segurança pública em meio institucional, que tem por missão garantir a segurança e tranquilidade da comunidade prisional, mantendo a ordem e a segurança do sistema prisional, protegendo a vida e a integridade dos cidadãos em cumprimento de penas e medidas privativas da liberdade e assegurando o respeito pelo cumprimento da lei e das decisões judiciais, bem como pelos direitos e liberdades fundamentais desses cidadãos.

Comentado [IdC1]: Agente prisional ou guarda prisional?

Sistema de Justiça Criminal	SJC	O Sistema de Justiça Criminal está diretamente envolvido em suspeitos e a execução de penas para condenados por crimes. Integram o sistema de justiça criminal: o Ministério Público, que dirige a fase processual do inquérito, os Juízes, que dirigem a instrução criminal, que julgam e aplicam medidas e sanções criminais e que controlam a execução das sanções criminais.
Recursos Humanos	RH	O staff ou o departamento responsáveis pelo recrutamento, detenção e desenvolvimento profissional dos trabalhadores.
<i>Lifelong Learning</i>	LLL	<i>Lifelong Learning</i> engloba todas as atividades de aprendizagem realizadas ao longo da vida com o objetivo de aperfeiçoar conhecimentos, aptidões e competências, no âmbito de perspetivas pessoais, cívicas, sociais ou relacionadas com o emprego.
Orientação de carreira	OC	" <u>Serviços e atividades destinadas a apoiar indivíduos, de qualquer idade e em qualquer momento ao longo da sua vida, a fazer escolhas educativas, de formação e ocupacionais e a gerir as suas carreiras</u> " Análise da Política de Orientação para a Carreira da OCDE. Esta definição inclui tornar mais acessível a informação sobre o mercado de trabalho e sobre as oportunidades educativas e de emprego, organizando-as, sistematizando-as e disponibilizando-as quando e onde necessárias. Inclui também apoiar as pessoas na reflexão sobre as suas aspirações, interesses, competências, atributos pessoais, qualificações e capacidades e adequa-las às oportunidades de formação e emprego disponíveis. O modelo tradicional de orientação para a carreira baseou-se em abordagens de adequação de talento:

		medir as capacidades individuais e compará-las às exigências de diferentes ocupações.
<i>Lifelong Guidance</i>	LG	<i>Lifelong Guidance</i> visa proporcionar apoio ao desenvolvimento de carreira a indivíduos de todas as idades, independentemente da fase de carreira em que se encontram. Compreende informações para carreiras, recomendações, aconselhamento, avaliação de competências e mentoria. Os serviços de orientação de eficácia devem estar à disposição de todos os indivíduos, independentemente da sua situação laboral, estatuto socioeconómico, etnia ou género

METODOLOGIA DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO: POLÍTICA TRANSDISCIPLINAR, PRÁTICA E INVESTIGAÇÃO

Corrections Careers implica uma perspectiva de política, prática e investigação nos domínios da justiça penal, das políticas públicas e recursos humanos. Enquanto parceria, interrogámos quais os pontos de aprendizagem mais importantes para a orientação da carreira para os funcionários de estabelecimentos prisionais e como se relacionam com uma política e prática de recursos humanos mais abrangentes. Cada um dos sete parceiros deste projeto procedeu à sua própria revisão sistemática da literatura, com base em palavras-chave definidas e acordadas e segundo rigorosos protocolos de inclusão e exclusão desenvolvidos durante a primeira reunião do projeto (ver anexo 1).

Ao longo de um mês, os parceiros focaram-se em:

- Políticas de Recursos Humanos e legislação nacional e orientações a nível europeu, especificamente para os trabalhadores dos sistemas de justiça e, em geral, para os funcionários públicos
- Boas práticas e recursos educativos e de formação relevantes nos domínios da justiça penal e dos recursos humanos, a nível local, nacional, europeu e internacional
- Uma literatura relevante tanto no idioma inglês como no de cada país parceiro sobre as palavras-chave seleccionadas

Propagação da amostra

Os parceiros seleccionaram 52 itens que consideraram cumprir os protocolos das diretrizes de investigação previamente estabelecidas, através de cinco disciplinas principais.

Which disciplines did our review draw on?

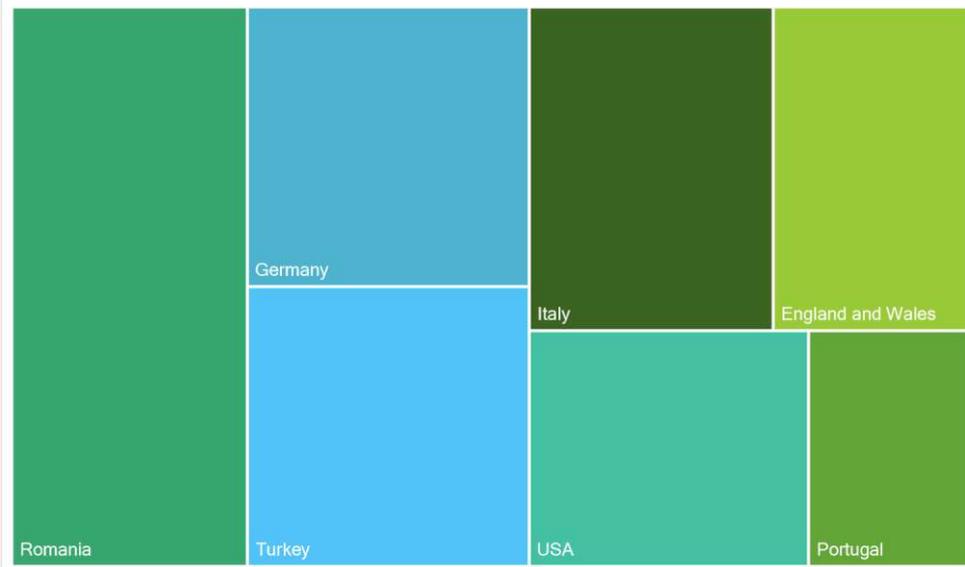
- Legislation and public policy
- Vocational Educational Training (VET) Research
- Criminal Justice research and grey literature
- Human Resources (HR) and Career Guidance Research
- Lifelong Learning Research and Policy



Os parceiros basearam-se na política, na prática e na literatura do próprio país, bem como na referência a recursos mais amplos que se sobreponham a temas-chave emergentes.

What was the geographical spread of our data collection?

- England and Wales
- Portugal
- Romania
- USA
- Germany
- Turkey
- Lithuania
- Italy





"As autoridades competentes têm a tarefa de selecionar e recrutar pessoal suficiente da mais alta qualidade possível, de garantir que recebem formação adequada e facilitar o desenvolvimento profissional, de modo a permitir-lhes trabalhar de forma altamente ética. Assim, espera-se a prestação de supervisão justa e eficaz, cuidados positivos e assistência aos arguidos e ofensores de modo a melhorar as suas perspetivas de reintegração e inclusão social

em que a desistência da criminalidade geralmente depende. "

Orientações do Conselho da Europa relativas ao recrutamento, seleção, educação, formação e desenvolvimento profissional do pessoal prisional e de estágio, 2019

A LITERATURA, POR TEMA

Resultados da investigação de literatura pelos parceiros

Os resultados da revisão sistemática de literatura dos parceiros estão reunidos tematicamente, agrupando discursos destacados pelos resultados dos parceiros. Esta visão geral centra-se na quantidade relativamente pequena de literatura que identifica e sobrepõe prioridades recorrentes, desafiantes, complexas ou sensíveis à orientação de carreira nos domínios da justiça penal, das políticas públicas e dos recursos humanos. A literatura sobre orientação de carreira está completa, pelo que recomendamos a introdução ao *The International Handbook of Career Guidance - Manual Internacional de Orientação para Carreira* (Perera e Athanasou, 2019).

Orientação profissional e política pública

Quem beneficia e quem financia? No início dos anos 2000, a OCDE explorou objetivos políticos que os decisores políticos procuram alcançar através de serviços de orientação de carreira, analisando amplamente a política e a prática relacionadas tanto nos mercados de trabalho como nos sectores da educação. Os investigadores argumentaram que, para implementar a Estratégia Europeia para o Emprego (EES), é crucial uma compreensão de como os Estados-Membros europeus estão a prestar serviços públicos de empregabilidade (SPEs). As disposições políticas de cada país são amplamente categorizadas em Objetivos de *Aprendizagem* (melhoria da eficiência da educação e da formação, como *Lifelong Learning*), *objetivos do mercado de trabalho* (garantindo que a oferta satisfaz a procura) e *objetivos de equidade social* (melhoria da igualdade de oportunidades e inclusão social) (Sultana e Watts, 2005; Watts e Sultana, 2004). No seu livro de *follow-up*, Watts descreve o porque da sensibilização para a compreensão da orientação de carreira, porque é que importa - e quem a financia - reduziria as suspeitas dos governos sobre os prestadores privados e vice-versa, sublinhando que "se ambas as partes pudessem reconhecer e respeitar o seu terreno comum, isso poderia fornecer uma base mais forte para trabalhar em conjunto, o que, por sua vez, culminaria numa tomada de políticas mais eficaz." (Watts, 2008).

O papel do serviço humano dentro de estabelecimentos prisionais restaurados

Novas competências, novas orientações a rotina de trabalho e o tempo de formação dos Agentes Prisionais continuam a estar profundamente enraizadas em funções de segurança tradicional. No entanto, durante as últimas duas décadas o papel de guardiões tornou-se fulcral na reforma da comunidade prisional em curso. Estão envolvidos num tipo de segurança dinâmico, em constante interação com os reclusos, alocando-os em atividades com objetivos delineados, ajudando-os a reconhecer e a desafiar o seu comportamento delincente. No entanto, os 749 funcionários prisionais que responderam ao inquérito do CCJ4C em 2020, partilharam que não são apoiados para compreender melhor a filosofia dos estabelecimentos prisionais. Apenas metade disse que lhes foi disponibilizada orientação para oportunidades de formação, apoiando-os no desempenho das suas funções.

Em *De carcereiro ao Guarda Prisional: (re)configurações sociais de uma profissão*, Ana Pereira Roseira, tem o objetivo de explorar as seguintes questões: Que continuidades existem (em Portugal) entre a profissão agora extinta de carcereiro e o guarda prisional contemporâneo? A preocupação com uma formação específica destes agentes de segurança no domínio da reintegração social é uma tendência recente? Ela propõe uma visão geral dos guardas prisionais como agentes educativos. Com a evolução dos modelos prisionais, o papel do guarda prisional parece estar a tornar-se progressivamente mais ambíguo, com ênfase na faceta de educador da sua função já estar delineada desde o início do século XIX, quando se consolidou a crença num modelo de reabilitação social prisional. Conclui, chamando a atenção dos serviços prisionais portugueses para a questão - e números - da reintegração social, os guardas prisionais voltam a questionar as condições e os meios disponíveis para esta causa (Roseira, 2014). Uma questão semelhante de "para que estamos aqui?", é elaborada em entrevistas a guardas prisionais na Inglaterra e no País de Gales, publicadas no relatório *Wings of Learning* em 2006. Alguns agentes consideravam que, por vezes, estavam a ser pouco aproveitados, que a sua função no estabelecimento prisional era frequentemente reduzida a deveres de segurança de "chave na mão", enquanto viam os seus deveres e responsabilidades como muitos e variados, frequentemente desafiantes e muitas vezes exigentes. Muitos guardas queriam fazer mais, sentiam-se limitados pelas exigências do trabalho e pela falta de tempo. Alguns argumentaram que qualquer desfocagem da linha entre a disciplina e as partes "mais suaves" do regime, como a educação, poderia levar a um conflito de papéis

(Julia Braggins e Jenny Talbot, 2006)

Russo et. al também exploraram a necessidade de a força de trabalho prisional dos EUA no seu relatório, apresentando os resultados de um painel de peritos focado na identificação e priorização de formas de abordar as preocupações da força de trabalho no sector prisional. O autor Panelitas identificou necessidades relacionadas com recrutamento, seleção, embarque, retenção, desenvolvimento de liderança e fraca conduta que, se abordada, ajudaria a construir uma mão-de-obra de alta qualidade. A sua primeira recomendação é "clarificar a missão do setor", apelando à investigação sobre a reformulação dos estabelecimentos criminais como "papel dos serviços humanos", juntamente com uma correspondente alteração das competências procuradas, ajudando assim o setor a recrutar uma base de talentos mais alargada (Russo et al., 2018).

A Segurança e Reforma Prisional do Ministério da Justiça de Inglaterra e Gales (2016) dá prioridade aos líderes em desenvolvimento e aos Guardas Prisionais como uma das seis categorias-chave para a reforma, dizendo que estão a proceder a uma "revisão dos futuros requisitos de capacidade nas nossas prisões para determinar que competências serão necessárias para garantir que tenhamos uma equipa de trabalho empenhada em reformar em todos os pontos, que possa ter um desempenho eficaz num ambiente onde há fortalecimento e menos centralização" (Grã-Bretanha e Ministério da Justiça, 2016). Quaisquer que sejam as aspirações dos decisores políticos, as relações humanas que os guardas prisionais constroem com os prisioneiros estão no centro de qualquer tentativa de reformar a prestação de serviços.

Iniciativas de investigação e de construção de políticas que reconheçam o elemento de serviço humano do papel dos agentes prisionais conferem-lhes a qualidade de vida global para os prisioneiros e para si próprios. Estas iniciativas deverão centrar-se num maior reconhecimento a nível prisional da missão de reabilitação e numa maior formação para melhor preparar os agentes prisionais para a realidade deste papel desafiante.

Quando e como deve ser disponibilizada orientação profissional de forma mais eficaz?

Pró-ativo ou reativo? Individual ou organizacional? As perguntas abundam sobre quando, como oferecer e motivar tanto uma organização como o seu staff para tornar o desenvolvimento da carreira intencional para mais carreira de pessoas. Estes derivam,

em parte, do equilíbrio da orientação profissional como indivíduo (ajudando a uma aprendizagem e formação eficazes) e de um bem social (ajudando os mercados de trabalho, promovendo a equidade social e a mobilidade).

A estrutura organizacional apoia uma orientação eficaz da carreira. Na literatura sobre justiça penal, indica-se que o uso frequente direto ou indireto é feito de figuras de gestão e liderança como as mais bem posicionadas para entregar orientação para a carreira oportuna e personalizada ao seu staff. A Edição de Gestão Prisional do *The Prison Service Journal* dá voz aos Governadores de diversas prisões na Inglaterra e no País de Gales sobre como equilibram a organização e as necessidades individuais com a mudança de natureza de um papel dos Agentes Prisionais. Notam que o trabalho é complexo "não só do ponto de vista técnico, mas, mais importante, das perspetivas humanas, morais e emocionais." (Crewe e Liebling, 2015). Um gestor que fez um turno particularmente bem-sucedido das 15h00-23h00 no estabelecimento prisional, utilizou proactivamente reuniões de staff regulares e propositadas para promover a "recompensa pelo planeamento de carreiras" (Liebling et al., 2010). À medida que os indivíduos se tornam mais pró-ativos, a disponibilidade de um material facilmente acessível, impresso e online tem influência sobre o planeamento a longo prazo de um indivíduo, como [este folheto do Ministério da Justiça francês](#) para a progressão do papel de diretor prisional, que dá informações sobre qualificações e salários.

Mas as condições prisionais - e a formação - podem não permitir que todos os gestores atuem como uma relação de orientação. Baudino olha para o sistema prisional italiano, por exemplo, e observa que a falta de staff prisional é uma razão significativa para que o indivíduo e a organização sofram de *burnout* antes de qualquer um deles poder fazer alterações reativas às condições e progressão dos funcionários. Neste contexto, assinala a questão do suicídio no corpo da Polícia Prisional italiana (Baudino, 2014).

Foram desenvolvidas intervenções experimentais e testadas para manter os principais grupos-alvo. Saber em que pontos nas carreiras dos colaboradores antecipar a utilização destas intervenções permitiria uma utilização mais eficaz dos recursos. Lambert et. al descobriu que a idade e o género eram responsáveis por correlações específicas com a satisfação do trabalho e o stress no trabalho (Lambert et al., 2017), e a literatura de recursos humanos mais ampla vê benefícios quando a orientação da carreira visa grupos desfavorecidos para a equidade social e inclusão (Musset e Kurekova, 2018). Uma análise rápida de evidências sobre o apoio ao emprego para maiores de 50 anos dá

importância primordial ao "papel, fornecimento e uso eficaz de aconselhamento e orientação de informação orientada para adultos na informação da escolha individual e das vias para prolongar a vida profissional", nomeadamente quando o indivíduo tem problemas de saúde (Parsons e Walsh, 2019). A investigação de recursos humanos de Bimrose explora a aplicação de abordagens sensíveis ao género à prática de orientação para a carreira para combater questões conhecidas como a segregação profissional e o assédio (Bimrose, 2019). Alguns estudos indicam que a orientação proactiva da carreira das mulheres seria mais eficaz em pontos específicos, como os inquiridos por Dial et. al sobre liderança, ambiente de trabalho, stress e satisfação no trabalho tendem a procurar percursos de carreira alternativos 3-8 anos após a adesão ao serviço (Dial et al., 2010).

O tipo de instituição também pode ser uma fonte de stress: há alguma investigação que aponta para prisões terapêuticas - onde os funcionários são formados em métodos de reabilitação terapêutica juntamente com competências de custódia - veem mais valor na cultura de desenvolvimento profissional, uma vez que "trabalhar num ambiente prisional terapêutico proporcionou a oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional". (Walker et al., 2018)

Os parceiros identificaram os efeitos positivos tanto da reestruturação da orientação da carreira dos serviços prisionais (como a formação de gestores prisionais para orientação de carreiras) e da motivação individual (como a promoção de serviços para grupos-alvo específicos, em pontos específicos da sua vida profissional). O pensamento dos recursos humanos atuais direcciona-nos ainda mais para distinguir e contrastar as "categorias de formadores" de "conselheiro, informador, testemunha, *gatekeeper* e intermediário em termos do seu impacto percebido nos indivíduos". Isto poderia ajudar os funcionários do estabelecimento prisional a "serem explícitos sobre o apoio de carreira que podem oferecer, e a identificar outros formadores de carreira potencialmente valiosos." (Bosley et al., 2009)

O papel de um gestor no reforço de uma cultura de aprendizagem positiva

O papel do *gatekeeper* dados do inquérito do CCJ4C demonstram que, embora a formação seja muitas vezes disponibilizada a AP, a sua formação profissional é quase inexistente. Dois terços dos AP inquiridos tiveram uma revisão anual com os seus gestores de linha, mas ficou claro que estas revisões não se traduziram numa formação prática que os

ajudou a desempenhar as suas funções de forma mais eficaz. De facto, dois terços dos inquiridos afirmaram consistentemente que o staff de administração do estabelecimento prisional não estava recetivo às oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento de AP. A mentoria de outros que não gestores de linha, como uma forma mais acessível para o pessoal uniformizado para lidar com as dificuldades emergentes encontradas no desempenho dos seus trabalhos, era quase inexistente.

No entanto, o trabalho colaborativo entre os países parceiros do CCJ4C reforça o papel fundamental do desenvolvimento profissional que o gestor desempenha: se rever as opções de formação é simplesmente um exercício de riscar a tarefa ou se o desenvolvimento profissional está estrategicamente ligado aos objetivos do indivíduo e os objetivos do estabelecimento prisional dependem da mentalidade do responsável e se recomendam o agente para formação. As nossas partes interessadas citaram uma série de razões que poderiam estar na sua origem, tais como:

- Um gestor sem educação formal ou menos convencido do valor do AP seria posteriormente menos provável que recomendasse ou soubesse o que recomendar (Inglaterra e País de Gales: CCJ4C Country Report)
- Não existe um diálogo suficiente entre o gestor e o centro de educação e formação (Dinamarca: CCJ4C Country Report).
- Os gestores não têm a certeza se querem pedir ou não orçamento, ou priorizar a formação baseada na segurança em relação à reabilitação se houver falta de flexibilidade orçamental (Alemanha, Roménia Relatórios de País)

Todas as entrevistas qualitativas da CCJ4C Country Reports com as partes interessadas notam que com indivíduos talentosos, e em particular a geração mais jovem de AP, quando um gestor não promove positivamente a aprendizagem, as possibilidades de percurso profissional, a fruição do emprego e a retenção de emprego são afetadas.

Mas quem se vê como um "*gatekeeper*"? Os inquiridos do CCJ4C disseram que se lhes fosse disponibilizada orientação profissional durante a formação básica seriam mais propensos a a) identificar oportunidades de liderança b) sentir que têm a formação certa para fazer melhor o seu trabalho. Além disso, nos estabelecimentos prisionais onde o staff de administração foi identificado como recetivo à formação e à aprendizagem, as oportunidades de carreira eram mais propensas a serem promoções fora do estabelecimento prisional (ver Relatório de Inquérito CCJ4C).

Construção de evidência científica e prioridade na avaliação da justiça penal

A orientação de carreira funciona? A evidência para a efetividade da orientação profissional tende a acumular-se no âmbito das três prioridades da política de administração identificadas, nomeadamente a aprendizagem, o mercado de trabalho e os objetivos de equidade social. Para uma visão geral, a base de evidências desenvolvida para apoiar o Kit de Desenvolvimento de Políticas de *Lifelong Guidance* (Vuorinen et al.) referenciado acima, fornece provas concretas para apoiar os "Benefícios empresariais incluem o aumento da satisfação e envolvimento dos colaboradores, e o apoio à transferência de conhecimento e coesão." ("A Base de Evidência de *Lifelong Guidance* Um GUIA DAS PRINCIPAIS CONCLUSÕES PARA UMA POLÍTICA E PRÁTICA EFICAZES", n.d.) . Da investigação mais alargada à compreensão dos recrutados de nível de entrada em instalações técnicas, vemos um apelo para que as organizações "verifiquem até que ponto a estratégia de educação de carreira permite ao licenciado adaptar-se facilmente às necessidades do empregador" (Mereuta, 2018): a prioridade destes três objetivos deve alinhar-se entre a organização e o trabalhador.

A investigação em prisões confirma precisamente isso: respondendo a uma elevada taxa de rotatividade no Centro-Oeste dos EUA, Bonham e Crew conduziram-se pesquisas diretas avaliando as preocupações dos agentes prisionais. Descobriu-se que envolvê-los na prestação de contributos para a mudança e melhoria não só deveria aumentar a eficiência da instituição, como proporcionar um aumento a longo prazo da moral, do trabalho em equipa e do envolvimento nas operações. Sem se considerarem os salários e as condições, duas das três principais recomendações deste estudo centram-se em desenvolvimento profissional relevante, orientação e acesso ao mesmo (Gene Bonham Jr., 2007). O plano de negócios do Serviço Prisional e de Condicional de Sua Majestade (HMPPS) 2018-19 cita o caso do negócio para incorporar novas estruturas organizacionais e investir em conhecimentos especializados para prestar um serviço consistente em prisões públicas e privadas. Uma das áreas de investimento declaradas é "ter acordos de planeamento de carreira e sucessão mais eficazes que apoiem melhor o negócio" ("HMPPS_Business_Plan_2018-19.pdf, n.d.)

Embora não fosse possível aceder a uma meta-análise de orientação profissional nas prisões, a investigação de outros sectores evidencia métodos eficazes de prestação de orientação profissional no emprego, poderia ajudar-nos a identificar quais os indivíduos

que mais beneficiarão e que nos poderiam mostrar como avaliar projetos-piloto de orientação. Whiston et. al fornecem uma visão geral, juntamente com um processo de seis etapas para avaliar programas de aconselhamento de carreira (Whiston et al., 2019; Whiston e Brecheisen, 2002), e o *Lifelong Guidance Policy Development Toolkit* também detalha os benefícios da avaliação, e como implementar de forma sustentável (Vuorinen et al., 2012).

OVERVIEW DA POLÍTICA NACIONAL

Revisão de políticas: oportunidades e limitações

Idealmente, a política de gestão de recursos humanos (RH) deve refletir as intenções, atitudes e os objetivos da administração prisional no que diz respeito ao recrutamento, retenção e desenvolvimento profissional dos colaboradores. Em todos os três aspetos, a política de RH deve refletir a documentação e o espírito da legislação nacional em termos de detenção e reabilitação. A política de recursos humanos deve funcionar como um regulamento e como um guia para os responsáveis pelas decisões de gestão, que por sua vez deverão ser treinados na implementação de estruturas e atividades que apoiam esta política. Os colaboradores devem ser mantidos atualizados tanto em termos de política de RH como de oportunidades de desenvolvimento profissional relacionadas.

Que políticas considerámos

- Política, legislação, estatutos, Procedimentos Operacionais Padrão (POPs) para organizações relevantes, códigos de conduta (quando especificamente relevantes para a justiça) na orientação de carreira dos profissionais da justiça
- Obstáculos e dificuldades na implementação da orientação profissional nas profissões prisionais
- Se a legislação nacional faz referência às Regras de Mandela, às Regras Europeias das Prisões ou a outras recomendações ou orientações internacionais relevantes para as orientações de carreira do staff que trabalha em justiça penal

Visão geral dos resultados da Investigação dos Parceiros na Política

Visão Geral: legislação que abrange:

	RO	DE	ENG	TU	IT	PT	DK
<i>Formação básica dos funcionários públicos</i>	√	√	√	√	√	√	√
<i>Duração da formação básica em CO</i>	1 ano	2 anos	8 sem	3 m	1 ano	9 m	3 anos
<i>Recompensa pela duração do serviço de AP</i>	√			√			
<i>Desenvolvimento dedicado da carreira de AP</i>	√	√		√			

<i>Formação de liderança em AP</i>	√						
<i>Formação de liderança de orientação para a carreira</i>	√*						

*Serviço prestado pelo Sindicato Das Prisões Da Roménia (SNPP)

Visão Geral: Política de Recursos Humanos (RH) Política e Procedimentos

Operacionais Padrão (SOPs) que abrangem:

	RO	DE	ENG	TU	IT	PT	DK
<i>Normas profissionais para cada papel no EP</i>	√	√	√	√	√	√	√
<i>Currículos de formação para cada papel no EP</i>	√		√	√			√
<i>Política de orientação da carreira dos funcionários públicos</i>	√	√	√		√	√	√
<i>Política de orientação da carreira do AP</i>							
<i>Informação geral sobre progressão na carreira, facilmente acessível</i>			√				

Investigação dos parceiros relativamente à política por país

Roménia

Educação: O candidato deve ter um certificado de graduação do ensino secundário, ser um cidadão romeno e passar no exame de admissão, um exame psicológico e exames médicos. Deve ter menos de 35 anos.

Formação: Recrutamento do staff para o serviço prisional romeno:

De acordo com critérios diferentes, a admissão pode ser:

- Formado numa escola para agentes.
 - o A escola para agentes é organizada pela Administração Prisional romena e representa o principal recurso para novos empregadores. Anualmente, 250 novos funcionários estão a formar-se na Escola Nacional de Agentes. Além da escola prisional, algumas outras escolas pertencentes ao Ministério da Defesa estão a formar staff para o serviço prisional.

- A escola para agentes é representada pela Academia de Polícia, Academia Militar e Instituto Médico Militar com 3 anos de duração.

-Aprovando um concurso organizado a nível unitário ou nacional. Após a enorme perda de staff devido à alteração da lei das pensões, foi o principal recurso para novos funcionários.

- Por transferência de outras agências de aplicação da lei. Não é tão comum, mas houve casos de funcionários transferidos do Exército ou da Polícia.

De acordo com as disposições legais, o sistema de formação dos polícias prisionais inclui:

-Formação especializada na estreia da carreira

-Formação para desenvolvimento de carreiras

- Formação organizada por unidades
- Formação organizada por estruturas de formação

- Treino de auto-planeamento.

As necessidades de formação são estabelecidas anualmente e aprovadas pelo diretor-geral. Com base nas necessidades de formação aprovadas, todas as unidades estão a estabelecer o seu plano de formação, que também é discutido com os sindicatos.

Formação especializada

Organiza-se para todos os iniciantes (com menos de 3 anos de experiência) e inclui 3 fases:

-Estreia - primeiras 2 semanas. O objetivo é familiarizar a pessoa com a função. A pessoa não tem responsabilidades e toda a sua atividade é desenvolvida sob a supervisão de um agente experiente. Cada categoria de staff tem o seu próprio plano de formação. Cada iniciante tem o seu próprio mentor/supervisor.

-Especialização/iniciação - pelo menos 3 meses. Os currículos referem-se à reinserção social, aos regimes de detenção, à segurança, à gestão prisional (apenas para os agentes) - dependendo da categoria. Além da formação teórica neste período prevê-se formação em técnicas de treino físico, técnicas de controlo e restrição, tiro e outras atividades práticas. A formação é finalizada com uma avaliação (exame escrito ou online e outro exame prático).

Normalmente, o curso de Iniciação é organizado na Escola Nacional de Agentes, ou noutros centros de formação com participação nacional. Na situação em que mais de 15 principiantes são da mesma unidade, o curso de iniciação é organizado ao nível da unidade.

-Aquisição de competências práticas - o tempo restante do período de experiência (máximo 3 meses para agentes e máximo de 9 meses para agentes). Após a aprovação da avaliação da formação de especialização/iniciação, os polícias prisionais darão início às suas funções na unidade/departamento que lhe foi alocado, sob a supervisão de um mentor.

A duração da fase de estágio é de 1 ano para os agentes e de 6 meses para os guardas, com uma duração mínima de 3 meses do período de iniciação. Este período é finalizado com uma avaliação feita pelo chefe direto e com base nisso é decidido se o guarda/agente será mantido em serviço permanentemente.

Formação contínua:

É organizado com todo o staff. De acordo com o Código do Trabalho, cada trabalhador deve ter formação pelo menos uma vez no marco de dois anos. Contém os seguintes tipos de formação:

-Formação organizada por unidades: 60 horas/ano das quais 48 horas de formação especializadas no campo do trabalho e 12 horas em domínios de apoio e também um número diferente de sessões de tiro (mínimo 2 sessões de tiro/ano e máximo de 12 sessões/ano). A maioria das unidades prisionais está a organizar a formação contínua em formato de aprendizagem e-Learning/b-learning. Cada polícia prisional beneficia de 2 horas/semana atribuídas para treino físico.

-Formação organizada por estruturas de formação: formação organizada com fornecedores especiais (diferentes fornecedores externos/projetos/formação organizados pelos centros de formação, etc). Este tipo de formação é organizado com base em diferentes oportunidades; a seleção dos participantes é feita por critérios diferentes definidos pelos organizadores.

A formação contínua é avaliada anualmente pelos superiores do estagiário.

Treino auto-orientado

Decidido pelo formando, quer se trate de estudos académicos, mestrados, doutoramento fora das responsabilidades do trabalho. É reconhecido como uma forma de formação e pode substituir a formação contínua uma vez que é reconhecido ao nível da unidade. (Se existir uma aprovação da gestão para acompanhar a formação não haverá avaliação anual).

O processo de seleção do staff prisional é complexo e é alcançado através da utilização de diferentes fontes:

- a. A formação do staff que passará a ser "agentes prisionais", através de cursos que podem ser frequentados após a graduação do ensino secundário, cursos que são organizados pela Escola Nacional de Correções Tirgu Ocna (um ano de formação);
- b. A transferência de staff de instituições governamentais pertencentes à defesa nacional, ordem pública e sistema de segurança nacional;
- c. Empregar staff especializado que tenha passado num exame a vários níveis para esse trabalho específico, para diferentes departamentos do EP (por exemplo: departamento administrativo, departamento médico, etc.)

Estatuto de Agente Prisional: Os APs são Agentes Prisionais, exclusivamente empregados como funcionários públicos. De acordo com a Classificação Ocupacional Romena, existem as seguintes ocupações reconhecidas para o EP:

Ensino secundário:

5413 - Polícias Prisionais

541301 - Agente prisional

541302 - Educador prisional

Ensino superior:

242904 - Educadora especializada em prisões

Não existe qualquer referência relativamente a cargos de gestão ou a níveis de estatuto mais elevados. No que diz respeito às normas profissionais para o EP, desenvolve-se apenas uma posição:

Norma ocupacional para a ocupação de Agente Prisional (agente júnior).

Visão geral da evolução da política de orientação de carreira: Tendo em conta que a duração de Carreira descreve o período que uma pessoa passou no serviço prisional desde o recrutamento até à reforma, temos as seguintes situações:

1. Persistência no mesmo nível de hierarquia
2. Ascendendo de uma categoria para outra - de guarda a agente (guarda do EP júnior a agente do EP)
3. Ascender na hierarquia

Para a situação 1: À medida que o tempo passa, um polícia prisional recebe diferentes benefícios, tais como:

- Bónus para os anos de trabalho no total (é semelhante em todas as organizações públicas)
- Bónus pelo número de anos de serviço (isto é específico para o EP e para a polícia)

- Ascender dentro da função (de um nível mais baixo para o nível máximo)
- Ascender no posto (semelhante às fileiras militares)
- Aumentar o número de dias de férias/ano
- Distinções recebidas a 15/20/25 anos de serviço com prestações na reforma.
- Possibilidade de se reformar diretamente com o número de anos de Serviço (mínimo 15 anos de serviço).

Para a situação 2: são válidos todos os benefícios da categoria 1, mas também significa uma alteração no pagamento de salários e no tipo de trabalho. Não terá uma posição de chefia; Os agentes prisionais costumam ter mais um papel de coordenação do que operacional.

A nova lei de pagamentos, que deverá entrar em vigor em 2022, vai incluir também cargos de direção para os agentes.

Para a situação 3: são válidos os benefícios da categoria 1 e também benefícios de pagamento para cargos de gestão. Quanto mais elevada é a posição, melhor deve ser o salário.

Uma especificidade deve ser mencionada: as funções na sede como administração central são pagas melhor do que os similares nas unidades prisionais.

Embora ao nível dos serviços prisionais romenos não exista um documento estruturado sobre a política de recursos humanos, diferentes atos legislativos (leis, decisões governamentais, ordens de ministros, decisões de diretor-geral, procedimentos, etc) regulam a gestão dos RH.

O sistema prisional romeno beneficiou de um documento estratégico para o período 2015-2018, elaborado no âmbito do Projeto "Reforço da capacidade do sistema prisional para o desenvolvimento de recursos humanos no que diz respeito ao staff do EP", financiado pelo Mecanismo Financeiro Norueguês 2009 - 2014, programa RO23 "Correções de serviços, incluindo medidas que não incluam a liberdade condicional".

Os **objetivos estratégicos considerados** foram os seguintes:

1. Desenvolvimento de políticas e procedimentos de recursos humanos para apoiar o cumprimento dos objetivos estratégicos da Administração Nacional de Prisões

2. Fornecer informações de qualidade para a fundamentação de decisões de gestão, para a gestão dos recursos humanos e para a gestão do desempenho.
3. Desenvolvimento das competências do staff do sistema prisional ao nível da excelência.
4. Criar um ambiente organizacional que incentive o desempenho

Relativamente às atividades previstas no plano de implementação, que incluiu a consulta às organizações sindicais, destacamos:

Objetivo específico: 1.1. Desenvolver normas para estabelecer a necessidade de staff em áreas de atividade e redimensionar as estruturas existentes.

Objetivo específico: 1.2. Desenvolvimento de políticas de Recursos Humanos no sistema prisional.

Objetivo específico: 1.3. Modificação e conclusão do código deontológico.

Objetivo específico: 1.4. A desenvolver um guia de carreira.

Objetivo específico: 1.6. Modificação do regulamento de disparo com o armamento fornecido.

Objetivo específico: 1.7. Implementação de um novo quadro normativo para formação profissional contínua.

Alguns destes objetivos foram concretizados através de novos atos normativos, como a Decisão 348/2016 relativa à aprovação das Normas de Staff por áreas de atividade e categorias de unidades prisionais, ou a introdução de disposições distintas no Estatuto da Lei 145/2019 dos polícias prisionais. Vários outros atos normativos foram desenvolvidos durante a implementação da estratégia, mas não foram finalizados (o Código de Ética, o Guia de Carreira, a Metodologia de Formação). São esperados numa fase posterior.

Embora por decisão 314 / 8.01.2011 tenha sido aprovada a Estratégia de Formação Profissional no sistema de administração prisional para o período 2011-2015 não havia qualquer documento público sobre a sua implementação e nenhuma outra estratégia foi preparada para o período seguinte.

O ano de 2016 compreendeu novos desafios - reforma massiva e, ao mesmo tempo, organização de concursos para ocupar os cargos de fonte externa, sendo a ênfase colocada nos cursos/programas de formação inicial para principiantes. Não estavam

previstas estratégias para enfrentar os desafios e a resposta foi meramente reativa e ad-hoc.

Todos os anos, é elaborado o plano de formação profissional do staff, que inclui as atividades de formação profissional organizadas ao nível do sistema prisional (cursos, reuniões profissionais, etc.). O plano é elaborado com base na correspondência com as unidades, de acordo com os pedidos e a existência dos fundos. De acordo com o Contrato Coletivo - a entidade patronal tem a obrigação de atribuir pelo menos mais 10% anualmente do que o ano anterior para formação e despesas da formação, no orçamento atribuído.

Num projeto desenvolvido há anos, financiado pela FSE através do Programa Operacional de Desenvolvimento de Recursos Humanos, a Administração Prisional romena financiou um programa de formação dirigido às pessoas que gostariam de avançar na carreira. O programa focou-se na informação geral sobre o EP (tendo em conta todos os setores como a segurança, a reinserção social, a economia e os RH). O programa era de enorme interesse para diferentes pessoas que, anos depois, ocuparam cargos de gestão. Ao mesmo tempo, foi adotada uma nova ferramenta - Índice Preditivo, que pode identificar as pessoas com as características necessárias para diferentes posições de liderança. Mesmo não sendo um programa muito anunciado, a ferramenta ainda é usada pelo serviço prisional romeno.

A necessidade de previsibilidade de carreira levou à formulação da proposta de desenvolvimento de um Guia de Carreira. A sua ocorrência (estipulada no Estatuto da polícia prisional) deve basear-se em normas profissionais e nos requisitos para a ocupação dos lugares. Há várias propostas, formulários, alguns dos aspetos que estão a ser mencionados diretamente no estatuto da polícia prisional.

Desde agosto de 2019, está em vigor um novo Estatuto dos Polícias Prisionais e um dos capítulos (III) refere-se à carreira dos polícias prisionais. São regulamentados os seguintes aspetos:

- Seleção de staff;
- Estreia na carreira - como é organizada, o que deve ser feito, como é avaliado;
- Promoção do staff: por concurso organizado para ocupar os lugares vagos. Devem ser preenchidas determinadas condições para poderem participar no concurso;

-Os agentes júnior podem participar em concursos, mas há uma limitação da posição hierárquica até onde podem candidatar-se (chefe de serviço).

Além disso, tendo em conta que a maioria dos polícias prisionais na Roménia são agentes júnior (cerca de 9000 dos 12.500 trabalhadores), o novo estatuto prevê a opção de participar anualmente num concurso que auxilia na ascensão de carreira - Agentes Prisionais.

-Os cargos de chefia (diretor-geral, diretor-geral adjunto e diretores prisionais) são empregues durante mandatos de 4 anos, com possibilidade de máximo de 2 mandatos. É uma disposição controversa com prós e contras discutidos.

Através do projeto DialLogos, implementado pelo Sindicato Nacional dos Polícias Prisionais com o Instituto Nacional de Investigação de Estudos sobre o Trabalho e a Proteção Social, foi desenvolvida uma proposta relativa à carreira dos polícias prisionais. A proposta foi aceite pela administração prisional e tem os seguintes tópicos:

- Recrutamento e alocação de staff
- Desenvolvimento de staff e competências
- Melhoria das condições de trabalho

Turquia

Educação: De acordo com a classificação turca, um agente prisional comum (AP) deve ter pelo menos o ensino secundário ou educação equivalente.

Formação: Existem três tipos de formação: pré-serviço, candidato em função pública e formação em serviço. Orientação/formação inicial de 4 semanas é organizada para pessoal contratado no âmbito da formação em serviço. Programas de formação a implementar em atividades de formação pré-serviço; organiza-se em três programas diferentes como adaptação, formação teórica e prática.

O staff permanente é treinado por 5 meses, sendo 3 meses de componente teórica e 2 meses de componente prática. Segue-se a formação da função pública constituída por formação inicial, preparatória e o estágio. Nesta formação, a formação inicial não pode ser inferior a dez dias, nem superior a dois meses; a formação preparatória não pode ser inferior a um mês ou superior a três meses. O estágio é realizado com a condição de não

ter uma duração inferior a dois meses. Na prática, o período de formação inicial e de formação preparatória é de 45 dias.

Os cursos de formação em serviço são organizados para necessidades, no mínimo 8 dias e no máximo seis meses. O staff destacado em diferentes unidades das instituições recebe formação para conhecer o dever básico da unidade onde trabalham. Por exemplo, os funcionários que trabalham na execução, leitura de cartas, serviço social psicológico, unidades de armazém, também recebem formação em serviço para trabalhar nesta unidade.

Estatuto de Agente Prisional: APs exclusivamente empregados como funcionários públicos do Ministério da Justiça.

Panorâmica da legislação de orientação da carreira e desenvolvimento das políticas: Os dois atos legislativos de 2004 e 2005 abrangem o Regulamento relativo à formação em serviço do staff das casas de detenção e de prisão na Turquia e ao regulamento de promoção e alteração do estatuto de funcionário ao abrigo da Direção Geral das Prisões e das Casas de Detenção na Turquia, respetivamente. O primeiro ato descreve na lei os princípios e objetivos da formação em serviço, enquanto o segundo define o propósito, âmbito, base e definições da legislação. Isto inclui o grupo-alvo, condições gerais, condições específicas, anúncio e procedimentos de aplicação para staff, bem como os procedimentos de exame escritos e orais para promover e desenvolver a sua carreira para o staff prisional e o staff da liberdade condicional.

Em 2017, esta legislação foi elogiada pela legislação nacional sobre a duração do serviço, segundo a qual os funcionários prisionais turcos começaram a beneficiar do aumento real do serviço com o Decreto-Lei n.º 694, de 25 de agosto de 2017. Esta lei visa aumentar a motivação do staff prisional, fazendo com que a duração real do serviço aumente para o staff que trabalha em contacto com os reclusos.

Estado Federal de Bremen, Alemanha

Educação: De acordo com *Bremisches Beamtengesetz* (BremBG), dois "Grupos de Carreira" cobrem todos os escritórios pertencentes ao mesmo tema e ao mesmo grupo de carreira. Um grupo de carreira (disciplina) é a Justiça. A adesão ao grupo de carreira 1 ou grupo de carreira 2 baseia-se na formação prévia necessária para a carreira. O grupo 2

inclui todas as carreiras que requerem uma licenciatura ou um nível de ensino equivalente. O grupo de carreira 1 inclui todas as outras carreiras. No âmbito dos grupos de carreira, poderia ser feita uma distinção em função da formação prévia e dos requisitos em conformidade com os cargos de entrada nos grupos de carreira (1 e 2).

Os funcionários públicos com qualificação para uma carreira no grupo 1 podem qualificar-se para uma carreira no grupo 2 sem preencher os requisitos de ingresso previstos para a carreira por promoção. Para a ascensão, deve ser realizado um exame; os regulamentos de carreira podem determinar exceções.

Se não for necessário um exame em geral ou em casos individuais, a entidade competente determina a qualificação para a carreira do grupo 2 após o funcionário ter concluído com êxito o procedimento de promoção exigido. De acordo com os requisitos de carreira, pode também ser adquirida uma qualificação restrita a escritórios ou áreas de utilização.

O desenvolvimento e a progressão na carreira requerem a formação avançada necessária.

Os funcionários públicos são obrigados a participar em formação contínua e a formar-se a si próprios. O empregador deve tomar as medidas adequadas para garantir que os funcionários públicos recebam formação adicional.

Formação: O *Regulamento Bremen sobre Formação e Exame para o Grupo de Carreira 1 a - Primeiro Gabinete de Entrada no Departamento de Justiça (Prisão)* regula o conteúdo da formação.

Quando um agente prisional inicia serviço, os seguintes postos de trabalho fazem parte da formação prática e teórica:

- Departamento de Segurança
- Centro de detenção pré-julgamento
- Departamento de execução para planeamento e motivação de execução
- Serviço de execução para cuidados e tratamentos especiais
- Departamento de execução da saúde e da reintegração profissional
- Serviço de execução de cuidados de baixo limiar e preparação para a quitação
- Departamento de execução para execução de sentença curta (*Bremerhaven*)

- Departamento de execução de prisões abertas e prisões femininas
- Departamento de Terapia Social (*Sotha*)
- Centro de detenção juvenil parcial.

O período de formação para um agente prisional alemão é de dois anos. A composição da teoria e da prática pode diferir consoante o local, mas tem muitas características comuns. O treino começa com um mês no EP a trabalhar com um agente experiente. O estagiário posteriormente frequenta a escola durante três meses para completar a formação em direitos, capacidades de comunicação, psicologia, gestão de stress, autodefesa, tiro e história.

Após o término da escola, o estagiário trabalhará como agente funcional completo, mas permanece em estatuto de estagiário. Durante os 12 meses seguintes, o estagiário aprenderá a trabalhar em todos os departamentos do EP. O estagiário deve também trabalhar numa ou mais prisões durante este período para conhecer o funcionamento de outras instalações.

Os últimos seis meses de formação são de volta à escola para aulas de direito avançado, testes orais e escritos e testes práticos.

Após a conclusão da formação de dois anos, o estagiário é considerado um agente completo. Existe um sistema de três turnos com uma semana de trabalho de 40 ou 41 horas. Os agentes devem trabalhar um fim de semana por mês com três fins de semana de folga (em média).

Um estagiário prisional alemão recebe o equivalente a €1357 por mês, cerca de 50% do salário normal de início, que é €2.689 por mês.

De dois em dois anos, um agente recebe um aumento salarial. Entre as fases 5 e 8, é esperado um aumento salarial a cada três anos. Na fase 9, o salário mensal é de €3.905, sendo que um agente casado recebe mais €148 por mês. Após o primeiro ano de vida de cada criança, o agente recebe mais €262 mensais.

Acima do posto de A-9, existem apenas dois cargos, o A-10 e o A-11 a ganhar até €4.740 por mês. Com o sistema atual, a maioria dos APs reformam-se na fase A-9.

Estatuto Prisional: A palavra alemã *Beamter* significa funcionários públicos, guardas prisionais e a maioria das outras profissões empregadas no EP.

O funcionário público tem um estatuto com uma série de privilégios. Estes incluem um plano de saúde especial, que cobre 50% da maioria das despesas de saúde, uma pensão indexada, no máximo, 71,25% do salário final, paga diretamente pelo Estado e não pelo habitual prestador de pensões público; e, mais importante ainda, a segurança no emprego quase irrefutáveis - o Estado pode transferir funcionários públicos que não têm um bom desempenho para outros cargos, muitas vezes menos desejáveis (mas não menos remunerados), só podendo cessar o contrato de trabalho em casos de crimes graves. É uma característica comum da maioria dos governos, o facto de os funcionários públicos serem imprescindíveis. Os funcionários públicos alemães, pelo contrário, mantêm o mandato vitalício protegido pelo n.º 5 do artigo 33.º da Lei Básica: a nomeação é feita para toda a vida e está sujeita ao direito público, e não aos regulamentos do direito privado. Não existe contrato de trabalho entre os funcionários públicos e a entidade estatal que o emprega.

Um potencial funcionário público deve pertencer à República Federal da Alemanha ou de um Estado-Membro da União Europeia (embora existam agora múltiplas exceções), e deve, em geral, alcançar o estatuto até aos 35 anos (alguns *Länder* têm regras diferentes). Há um caminho profissional para iniciar a carreira dos guardas prisionais, dependendo da sua educação:

Mittlerer Dienst (serviço intermédio), principalmente para posições que requerem aproximadamente o equivalente a uma aprendizagem completa. Semelhante a agentes não-comissionados. Num cenário ideal, a oportunidade de subir a escada até *Gehobener Dienst* é dada durante a carreira.

Os funcionários públicos com trabalho vitalício só podem cessar o seu emprego em casos permitidos por lei. Em regra, o emprego ativo dos funcionários públicos termina com a reforma. Por lei, os funcionários públicos devem reformar-se quando atingirem a idade legal de reforma. O mesmo limite de idade aplica-se de igual modo às mulheres e aos homens.

As idades especiais de reforma aplicam-se a certos grupos de funcionários públicos, como agentes prisionais. A idade especial de reforma também está a aumentar

gradualmente de 60 para os 62 anos. Os Estados são responsáveis pela determinação da idade de reforma para os seus funcionários públicos. Os funcionários públicos devem reformar-se se não puderem exercer as suas funções oficiais por razões de saúde e deixarem de poder exercer, total ou parcialmente, outros trabalhos. Em caso de reforma antecipada, as prestações de reforma são reduzidas.

Visão geral da evolução das políticas para a orientação de carreira: Como resultado da reforma do federalismo em 2006, a responsabilidade legislativa pela política prisional (*Strafvollzug*) foi dada ao nível "*Land*" ou Estado Federal. Todas as políticas relacionadas são da responsabilidade dos 16 Estados Federais (*Länder*). No entanto, mesmo antes das reformas de 2006, registaram-se variações substanciais entre os *Länder* no que se tratou da aplicação da política prisional, pelo que a consideração do nível subnacional neste domínio continua a ser essencial.

Consequentemente, as prisões na Alemanha são exclusivamente operadas e geridas pelos Estados federais. O objetivo da prisão na Alemanha é duplo: os reclusos devem adotar um estilo de vida que obedeça à "responsabilidade social livre de crime" após a libertação. Mas a sociedade deve também ser protegida de eventuais atos de reincidência. A Alemanha tem como objetivo a reabilitação dos reclusos, para que possam ter uma reentrada bem-sucedida na comunidade. As sedes dos serviços prisionais do Estado estão nos respetivos ministérios da Justiça do Estado. Aí, um departamento de serviços prisionais controla a organização dos serviços prisionais, as questões do staff, a formação básica e avançada para o staff prisional, os orçamentos, a construção, a cooperação na legislação dos serviços prisionais, o emprego dos reclusos e a formação profissional e educação dos reclusos. Este gabinete também analisa petições e queixas e os seus representantes visitam e inspecionam regularmente as prisões. Já não há autoridade intermédia entre o Ministério da Justiça e as prisões. Este contacto direto facilita a tomada de decisão e garante que o ministério está próximo da realidade diária dos serviços prisionais.

As autoridades competentes dos Estados Federais têm a tarefa de selecionar e recrutar staff suficiente de melhor qualidade possível e de assegurar uma formação adequada e facilitar o desenvolvimento profissional, o que lhes permite trabalhar de forma ética elevada, a fim de prestar uma supervisão justa e eficaz, cuidados positivos e assistência aos suspeitos e infratores.

É aconselhável avaliar anualmente as necessidades de formação e rever e atualizar regularmente os planos de formação destinados ao desenvolvimento da força de trabalho e garantir a capacidade de resposta às necessidades dos serviços prisionais e dos organismos de liberdade condicional. É importante garantir formadores e recursos suficientes para poder colocá-lo em prática.

Recursos Humanos e desenvolvimento de políticas profissionais no Estado Federal de Bremen, Alemanha

As políticas de gestão dos RH na Alemanha são evidentes em várias leis e regulamentos. Regulamentos relativos a carreiras, grupos de carreira, recrutamento de candidatos e desenvolvimento profissional, tais como período experimental, promoção, desenvolvimento de staff, qualificação, avaliação e tal, pretendem promover o desenvolvimento de carreiras para funcionários públicos na Alemanha (estados federais).

A Lei da Função Pública de Bremen de 2009, para além da Lei do Estatuto da Função Pública de 17 de junho de 2008 (Diário da Lei Federal I p. 1010), na versão atual aplica-se aos funcionários públicos, salvo especificação em contrário.

O "Regulamento sobre as carreiras dos funcionários públicos de Bremen" (*Bremer Laufbahnverordnung - BremLVO*) está a regular o desenvolvimento da carreira dos funcionários públicos, por exemplo, os agentes prisionais em Bremen/Alemanha.

Por conseguinte, para [as orientações do Conselho da Europa relativas ao recrutamento, seleção, educação, formação e desenvolvimento profissional do staff prisional](#), devem ser consideradas as administrações prisionais nacionais, a título de garantia de um bom desenvolvimento profissional para os agentes prisionais.

- a) Deve ser desenvolvido um sistema transparente de avaliação anual do desempenho de todos os colaboradores, permitindo a sua progressão na carreira e o seu desenvolvimento profissional. O staff que efetua avaliações deve ser alvo de formação em conformidade, a fim de assegurar um sistema de avaliação equitativo.

- b) A avaliação deve indicar necessidades de formação a nível individual e de serviço, conforme necessário.
- c) Os serviços prisionais e as agências de liberdade condicional devem proporcionar oportunidades de formação regulares para melhorar o desempenho profissional e para o desenvolvimento da carreira, consoante o caso.
- d) Devem existir quadros para facilitar o desenvolvimento profissional avançado, nomeadamente através do desenvolvimento de capacidades de liderança e de gestão, permitindo a progressão na carreira para uma gestão média e superior. Tal não deve impedir regimes avançados de recrutamento para as posições de administração.

O desenvolvimento profissional não tem de se centrar apenas nos quadros de promoção. Devem ser procuradas e utilizadas outras formas de reconhecimento de competências.

- e) Os salários e as condições de serviço devem ser proporcionais às competências e responsabilidades do staff. As condições financeiras, de emprego e de horas de trabalho devem ser regulamentadas por lei e permitir o recrutamento e a retenção de staff de boa qualidade, permitindo-lhes desempenhar as suas tarefas de forma eficaz e humana e desenvolver a sua consciência da importância do seu trabalho para a sociedade. Devem ser previstas disposições relativas ao apoio e à supervisão do staff para os ajudar no seu papel.
- f) Para reforçar o trabalho eficaz dentro e entre os serviços prisionais e os organismos de liberdade condicional, devem ser incentivados acordos de co-localização e destacamentos de staff para fins de formação ou de trabalho. Tais disposições só devem ter lugar com o consentimento das pessoas em causa e não devem implicar qualquer alteração do seu estatuto laboral ou do seu salário. Devem igualmente ser consideradas as disposições relativas aos destacamentos internacionais destinados a promover a aprendizagem transfronteiriça.

Inglaterra e País de Gales

Educação: De acordo com a política em Inglaterra e no País de Gales, para começar a formação como Agentes Prisionais, o candidato deve ter uma "educação básica", e os níveis de numeracia e alfabetização dos candidatos são avaliados online antes de iniciar

uma via de recrutamento. Não há necessidade de ter uma educação terciária ou universitária.

Formação: Até recentemente, os Agentes Prisionais (APs) que trabalham na Inglaterra e no País de Gales recebem 8 semanas de formação de fundações, que consiste em teoria e um período supervisionado de 12 meses de prática guiada. Posteriormente, não foi exigido o número exato de dias de desenvolvimento por ano.

No entanto, a partir de julho de 2021, todos os novos guardas prisionais iniciarão a sua carreira através da conclusão de uma Aprendizagem Profissional de Custódia e Detenção, que deverá demorar entre 12 a 18 meses para ser concluída. Os candidatos que desejem candidatar-se a esta aprendizagem devem primeiro saber se são aptos para o trabalho utilizando a ferramenta online para avaliar a alfabetização, numeracia e qualidades pessoais (ver Visão Geral da Prática, abaixo). O currículo de aprendizagem profissional é o seguinte:

Semana 1 a 10: foi baixando uma indução local no EP principal, entrando num programa de formação de fundação num centro de aprendizagem designado.

Semana 11 a 25: No EP principal, continue com a formação com o apoio regular dos formadores.

Dois pontos de verificação para rever o progresso:

Posto de controlo 1 (semanas 25 a 28)

Para incluir 1 semana de trabalho de portfólio fora da sua área de trabalho regular e uma semana num Centro de Aprendizagem e Desenvolvimento.

Posto de controlo 2 (semanas 44 a 47)

Uma semana num centro de aprendizagem designado, para refletir sobre o progresso e preparar-se para o caminho do Portal no final da aprendizagem.

Se o estagiário estiver a trabalhar num ambiente de alta segurança, haverá um curso residencial de 2 semanas.

Estatuto Prisional: O Serviço Prisional & Condicional de Sua Majestade (HMPPS), criado em abril de 2017, supervisiona 121 prisões e emprega mais de 42.000 funcionários em Inglaterra e no País de Gales, e supervisiona cerca de 85.000 prisioneiros por dia. O Serviço prisional e Condicional de Sua Majestade (HMPPS) gere a maioria destes (104), enquanto três empresas privadas operam 13: o G4S e a Sodexo gerem quatro prisões cada, e a Serco gere cinco. Inspecciona as prisões privadas da mesma forma que as

prisões do sector público. Todas as prisões privadas têm um "Supervisor" que os liga ao HMPPS, e os governadores das prisões privadas são chamados de "Diretores". Todos os agentes prisionais (AP) são funcionários do governo e têm o estatuto de funcionários públicos, mas o estatuto dos funcionários prisionais privados pode variar, e estar sujeito a mecanismos de formação e recursos humanos favorecidos no sector privado (como salários relacionados com o desempenho).

Visão geral da evolução das políticas de orientação de carreira: Não há mandato oficial para o direito ao desenvolvimento profissional depois de um novo recruta ter treinado como agente do EP. O Desenvolvimento Profissional Continuado (DPC) é oficialmente encorajado, e o staff pode ter o direito de pedir ao seu gestor um tempo de folga para treinar ou estudar. Qualquer formação aprovada desta forma seria abrangida pelo horário de trabalho, sem compromisso de tempo livre. Uns vastos leques de oportunidades de formação são oferecidos dentro das prisões, o que é de acesso gratuito para o AP. Nenhum DPC foi financiado após 2011, devido à revisão da despesa integral de 2010, implementando medidas de austeridade pós-recessão. Desde então, alguns serviços internos de DPC foram racionalizados (como a redução da frequência de um curso de formação) ou centralizados (menos oportunidades de formação específicas das prisões). No entanto, o Serviço Prisional continua a apoiar a formação e o desenvolvimento como fundamental da prestação de serviços de qualidade no sector da justiça penal, mas também a promover o *ethos* do sector público como "um ótimo local de trabalho".

O DPC é, portanto, recomendado durante o desempenho do staff e conversas de desenvolvimento. Há um catálogo padrão do Serviço Prisional de cerca de 70 cursos presenciais.

Portugal

Educação: De acordo com a política em Portugal, quando se candidatam ao concurso de funcionários prisionais, os candidatos devem ter o ensino secundário concluído (pelo menos), ter nacionalidade portuguesa, ter pelo menos 21 anos e não ter antecedentes criminais. Os candidatos realizam diversos testes e avaliações para ingressar no Curso de Formação Inicial dos Guardas Prisionais, nomeadamente: testes de conhecimento físico e teórico, exames médicos e avaliações psicológicas (Decreto-Lei n.º 3/2014, artigo 36º).

Formação: Em Portugal, a formação inicial ministrada aos agentes prisionais tem uma duração de nove meses: seis meses de formação com conteúdos teóricos e práticos sobre legislação penal e prisional, direitos humanos, inglês, comunicação, interação com reclusos, TIC, segurança, videovigilância e telecomunicações, defesa pessoal, saúde, doenças transmissíveis e primeiros socorros, psicopatologia, criminologia, perfis criminais, entre outras componentes de contexto de trabalho. Este leque de competências permite aos formandos contactar com os requisitos e exigências do trabalho e a aplicação de conhecimentos a situações específicas de resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional (Decreto n.º 159/2017).

Estatuto de Agente Prisional: Existem duas carreiras no âmbito da legislação dos Agentes Prisionais, uma incorpora funções de gestão, e a outra uma dimensão mais operacional. Os guardas prisionais, com funções de segurança pública, estão dispostos numa ordem hierárquica. Esta divisão e a definição dos conteúdos funcionais das diferentes categorias são essenciais para que o agente prisional possa responder de forma mais adequada e eficaz às exigências do atual sistema prisional. Os guardas prisionais com funções de segurança pública estão agrupados por ordem descendente da hierarquia. (Decreto-lei n.º 3/2014).

Panorâmica da evolução da política de orientação para a carreira: A Legislação Portuguesa prevê que uma unidade seja responsável pela formação e desenvolvimento profissional no âmbito da Direcção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP): A Direcção dos Recursos Humanos. Esta direcção engloba três divisões:

1) Divisão de Gestão de Recursos Humanos; 2) Divisão de Administração e Tratamento de Remunerações; 3) Divisão de Formação.

A Divisão de Gestão de Recursos Humanos, entre outras funções, é responsável pela promoção, monitorização e implementação de sistemas de avaliação de desempenho e pela elaboração dos conteúdos de formação interna. Por outro lado, a Divisão de Formação é responsável: pela identificação das necessidades de formação e melhoria profissional; Propor e aplicar políticas de desenvolvimento de recursos humanos relativas à formação inicial e contínua, nomeadamente as resultantes de planos de atividade ou de processos de alteração; definir e avaliar as metodologias de formação e as ações de desenvolvimento profissional sobre a produtividade e os serviços prestados pelo staff, promovendo igualmente a utilização de métodos de formação alternativos (por exemplo,

e-learning); divulgar as ações de formação e assegurar os procedimentos relacionados com o registo, o controlo da assiduidade e a certificação; para preparar o relatório anual de atividades formação, entre outros (Despacho n.º 8140-B/2019). Este relatório de atividades formação é desenvolvido bianualmente e distribui formação em nove áreas principais:

- Área 1: Execução de Sentenças e medidas de prisão - nesta primeira área, a formação está mais focada na legislação prisional e na gestão dos processos dos reclusos (visando uma melhor sistematização dos procedimentos nesta área);
- Área 2: Execução de Sentenças e Medidas Alternativas e Vigilância Eletrónica - nesta segunda área, a formação visa potenciar o modelo de gestão de casos seguido pela Direcção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP), com base nos princípios RNR, LS/CMI e Entrevista Motivacional. No que diz respeito às equipas de vigilância eletrónica, a formação centra-se nas competências de comunicação e na gestão de relações com o infrator para prevenir conflitos e escalada de violência;
- Área 3: Execução de medidas de tutela educativa, onde a formação se centra em três aspetos essenciais: a necessidade de atualizar tanto os regulamentos dos Centros Educativos; Os instrumentos de avaliação utilizados e a promoção da melhoria geral e da coerência da intervenção técnica;
- Área 4: Comportamento de segurança e prisão - onde a formação se centra na resolução das necessidades de formação dos agentes prisionais;
- Área 5: Tratamento Prisional, Reabilitação, Saúde e Programas - onde a formação se centra na qualificação de deputados e técnicos superiores no tratamento prisional, na aplicação de ferramentas e metodologias de avaliação de risco em contextos prisionais;
- Área 6: Criminologia e Direito - onde a formação se centra na promoção de uma oferta de formação com perfil académico, com dois objetivos principais: 1) para fazer face às necessidades de desenvolvimento e atualização de conhecimentos nas áreas jurídica e criminológica; 2) divulgar e promover o intercâmbio de conhecimentos e experiências resultantes do seu percurso académico ou de investigação;
- Área 7: Administração e Gestão de Recursos Humanos e Financeiros - onde a formação se centra na administração pública, gestão de pessoal, emprego público e desenvolvimento pessoal;
- Área 8: ITC e Sistemas de Comunicação - onde a formação se concentra na abordagem das necessidades relativas à automatização da informação dos utilizadores;

- Área 9: Formação inicial e admissão - onde a formação se concentra em dois breves cursos para novos Agentes de Condicional e um curso de formação inicial para os funcionários prisionais.

Além disso, e de dois em dois anos, ocorre uma avaliação obrigatória, incluindo gestores prisionais e funcionários, utilizando o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIGADAP). Esta avaliação engloba os seguintes elementos: 1) qualificações académicas e profissionais; 2) Experiência profissional; 3) Valorização curricular; 4) Desempenho de cargos de chefia/coordenação ou de outras posições ou funções ou de interesse público reconhecido ou interesse social relevante (Lei nº 66-B/2007). Esta avaliação está ligada aos objetivos definidos no Plano de Atividades de Serviços Prisionais e de Condicional português, que é desenvolvido todos os anos. Assim, o SIGADAP permite que os funcionários prisionais identifiquem os principais objetivos para as suas funções/funções, permitindo o seu desenvolvimento com base nos resultados obtidos. Portanto, existe um incentivo ao progresso profissional, mesmo que apenas em termos de metas.

Itália

Educação: O recrutamento de todos os níveis do staff da Polícia Prisional é feito através de concursos públicos. Para aceder à posição de "agente" é necessário ter uma qualificação de conclusão do ensino secundário; o concurso pública baseia-se na avaliação do nível dos conhecimentos gerais. Todos os funcionários que passam por este concurso público são submetidos a testes de saúde para avaliar a sua aptidão física. Esses exames são realizados num centro específico da Administração Prisional.

Formação: A Direção-geral da Formação assegura a uniformidade dos processos de formação do staff não só para o staff prisional, mas também para o staff de serviço de condicional para adultos e menores. A estrutura da referida Direção-Geral é regulada por um recente Decreto Ministerial (2 de março de 2016) que atribui aos Gabinetes II, III e IV da referida DG os vários aspetos da formação, de forma a garantir, por um lado, formação específica de acordo com os sectores específicos, e, por outro, garantir a uniformidade do sistema de execução penal.

Os Escritórios II e III são responsáveis pela formação básica/inicial e pela formação especializada e contínua. Os beneficiários dessa formação são o staff executivo e de gestão (diretores, governadores prisionais, funcionários) e outros funcionários

(educadores, assistentes sociais do Ministério da Justiça, agentes da condicional, psicólogos, contabilistas, escriturários, etc.).

a) Formação básica/inicial:

Tem o objetivo de introduzir o staff recém-recrutado no âmbito da organização prisional, bem como na implementação dos seus conhecimentos, competências e aptidões especializadas (no que diz respeito ao seu papel profissional e à sua aplicação específica no contexto prisional) de forma a desempenhar as suas funções de forma correta, eficaz e de qualidade.

A estrutura dos cursos para o staff recém-recrutado prevê a alternância das atividades entre sala de aula e formação no local de trabalho. Estes dois tipos de atividades estão intimamente ligados entre si e destinam-se a ser um contínuo de formação.

As metodologias de formação utilizadas são:

- Métodos tradicionais (aulas, conferências, etc. - Utilizado principalmente nos módulos relativos ao contexto organizacional);
- Métodos inovadores (estudos de caso, *role-playing*, *workshops*, etc., maioritariamente utilizados em especialistas).

Em geral, os principais tópicos abordados nesses cursos dizem respeito às matérias:

- Lei, regulamentos: Lei Prisional, Reformas da Administração Pública, liberdade condicional e penal, execução na Europa, combate à corrupção e transparência administrativa, etc.;
- Psicossocial, pedagogia, contabilidade do Estado e contabilidade prisional, ciências da organização (por exemplo, gestão).

b) Formação especializada/contínua:

O objetivo destes cursos varia de acordo com o tipo de conhecimentos, competências e aptidões que a Administração Prisional pretende alterar, melhorar e desenvolver, após a identificação das necessidades de formação.

Os focos dos referidos cursos são identificados em consequência de alterações normativas no domínio da execução penal (por exemplo, curso de formação em liberdade condicional durante/antes do julgamento - "messa alla prova" - para o staff do serviço de liberdade condicional) ou nas regras da Administração Pública (por exemplo. curso de formação sobre código anticorrupção, em concursos públicos, etc.

c) Formação do Staff da Polícia Prisional (Gabinete IV)

Estatuto de Agente Prisional: A Polícia Prisional é um cargo público, tradicionalmente com antecedentes militares ou policiais. A 01 de janeiro de 2017, as seleções públicas

foram abertas aos cidadãos civis e uma parte de 40% das funções de trabalho disponíveis começou a ser-lhes reservada. Os requisitos psicofísicos foram os mesmos fixados pelo Decreto do Presidente da República italiano n.904, que tinha entrado em vigor em 1983. O decreto legislativo n.º 165 de 2001 estabelece o que são as administrações públicas (artigo 1.º) e identifica: i) os funcionários públicos, que são regulados pela legislação laboral privada (artigo 2.º) e ii) funcionários públicos cujo estatuto não tenha sido privatizado (artigo 3.º).

Panorâmica da evolução da política de orientação para a carreira : O regulamento de organização do sistema de execução de penas na comunidade e em liberdade condicional, recentemente alterado sob a competência do Departamento de Justiça Juvenil e Liberdade Condicional tornou necessário reformular um caminho de formação homogénea comum, para educadores, assistentes sociais, staff administrativo e prisional, no âmbito de uma única Direção-geral de Formação do Departamento de Formação administração prisional, que incluiu, para além de escolas de formação que trabalham atualmente no território, as atividades de formação iniciais e formação contínua e especializada de staff administrativo e prisional da polícia. Isto é muito importante à luz da referida reforma que incluiu os Serviços Sociais para Adultos (gabinetes de liberdade condicional), e o seu staff, empregado pelo Departamento de Justiça Juvenil e Condicional, com a conseqüente necessidade de criar cursos de formação ad hoc.

Dinamarca

Educação: De acordo com a política na Dinamarca, um agente prisional básico (AP) deve ser educado para o nível de certificado de abandono escolar.

Formação: O Centro de Formação de Staff do Serviço Prisional e de Condicional dinamarquês realiza as seguintes tarefas:

- Formação básica dos agentes prisionais
- Formação contínua e formação em gestão, conforme necessário

A educação como Agentes Prisionais tem a duração de três anos no total e ascende a 180 (3 x 60) pontos ECTS. Durante estes três anos, a formação alterna entre um período de tempo no Centro de Formação de Formação e Serviço Prisional de Birkerød, onde os alunos frequentam aulas de teoria e formação e um período de aprendizagem num EP, onde os alunos participam nas rotinas de trabalho diárias como funcionários prisionais. No primeiro ano os alunos passam os primeiros 2 meses e meio no

Centro de Formação, e os restantes 9 meses e meio como aprendizes num EP, incluindo quatro semanas de introdução e formação profissional. No segundo ano os alunos passam os primeiros 2 meses no Centro de Formação e depois 10 meses como aprendizes num EP. No terceiro e no ano passado os alunos passam os primeiros 3 meses no Centro de Formação e os restantes 9 meses como aprendizes num EP. Durante estes três anos os alunos são contratados como agentes e incluídos na classificação com a garantia de emprego se terminarem e passarem os seus estudos. Existem várias vias, mas os requisitos de admissão à educação como Agentes Prisionais equivalem ao Certificado Geral de Ensino Secundário ou a um Certificado de Competências da VUC Dinamarquesa (Centro de Educação para Adultos). Se o candidato preencher os requisitos, deve ser enviado um pedido e realizar-se um rastreio exaustivo dos candidatos. Os candidatos adequados são convidados a participar em vários testes quando o Serviço dinamarquês de Prisões e Liberdades Prisionais estiver com falta de staff. Em primeiro lugar, os candidatos precisam de passar no Teste Psiquiátrico seguido de um Teste de Personalidade e um Teste de Cuidados. Se estes testes forem aprovados, realiza-se uma entrevista pessoal. A entrevista fornece aos recrutadores informações sobre as competências pessoais e profissionais dos candidatos. Cada um dos três períodos no Centro de Formação é constituído por 5 temas diferentes: 1) "Ética e Profissionalismo", 12 % de toda a educação, 2) "Clientes e instituições dentro do Serviço Prisional e de Liberdade Condicional dinamarquês", 13 % de toda a educação, 3) "Mudança, apoio e motivação", 12 % de toda a educação, 4) "Legislação, regras e procedimentos", 7 % de toda a educação, 5) "Resolução de conflitos, controlo e segurança", 31 % de toda a educação. Os restantes 25 % consistem em entrevistas de estudantes, atribuições individuais, orientação, exames, etc.

Estatuto de agente prisional: Os OV da Dinamarca são funcionários públicos e abrangidos pela Lei dinamarquesa dos funcionários públicos.

Visão geral dos desenvolvimentos da política de orientação para a carreira: O Serviço Dinamarquês de Prisão e Liberdade Condicional desenvolveu várias campanhas de anúncios de recrutamento. Estas campanhas consistem em publicidade de jornais e publicidade online em *desktop* e dispositivos móveis. Para chegar ao maior número possível, também utilizamos as redes sociais. Colaboram com outros locais de trabalho governamentais e privados se passarem por períodos de muitos despedimentos, por exemplo, o *Royal Mail*. Além disso, organizamos "*Open House*" em várias instituições e também participamos em feiras de emprego.

A principal motivação para os colaboradores é pertencer a uma organização com um forte alicerce de valor, enquanto orientador da prática. Além disso, os colaboradores são motivados pelos atuais líderes que reconhecem e acompanham. No momento da escrita - e devido, em parte, aos três anos de formação exigidos - o Serviço Prisional dinamarquês estava fortemente com falta de staff, o que resultou na suspensão ou descida de prioridades de muitas práticas habituais de desenvolvimento de carreiras. Estas práticas incluem as avaliações anuais de desempenho e outros tipos de reuniões de revisão de carreiras. A revisão anual do desempenho é a principal ferramenta que um guarda pode usar para ajudar a progredir na sua carreira e alistar o seu superior na empreitada.



Figura 2 Agentes Prisionais da Prisão de Bremen, Alemanha (c) Buder Photographie

POLÍTICAS E PRÁTICAS

Resultados da investigação dos Parceiros sobre políticas e práticas nacionais

Esta secção reúne investigação dos parceiros sobre:

- Estudos de caso sobre práticas promissoras recolhidas pelos parceiros a nível nacional ou europeu,
- Projetos relevantes para a carreira no EP, no sector da justiça e na prática transferível de outras áreas da função pública e de sectores de emprego mais vastos,
- Manuais ou outros recursos, quer diretrizes, quer materiais de formação e aprendizagem
- Exemplos de orientação para a carreira online, autoavaliação em carreiras e gamificação de escolhas de carreira em qualquer carreira
- Materiais para formação ou ferramentas a ser utilizadas na ferramenta técnica/ *website*

NACIONAL

Estratégia Nacional para Lifelong Learning: Roménia

ESTRATEGIA NACIONAL PARA *LIFELONG LEARNING*-2015-2020 (STRATEGIA NAȚIONALĂ DE ÎNVĂȚARE PE TOT PARCURSUL VIEȚII 2015 -2020) HG nr.418 /2015

A Estratégia apresenta em primeiro lugar a análise contextual sobre educação e formação, *lifelong learning* na União Europeia e *lifelong learning* na Roménia (incluindo o quadro legislativo, instituições envolvidas). Após essa análise, delinear-se-à a estratégia para estabelecer os objetivos: -visão e objetivos estratégicos, desenvolvendo um sistema de *lifelong learning* na Roménia, definindo prioridades para 2015-2020. A oferta estratégica e as análises SWOT sobre *lifelong learning* e os resultados destas análises podem indicar os pontos fortes e fraquezas. No capítulo I, são fornecidas algumas informações sobre as potenciais lacunas de *lifelong learning* na Roménia.

Guia para Funcionários da Função Pública: Orientação e Integração: Roménia

O Guia para os Funcionários da Função Pública: Orientação e Integração (*Ghidul angajatului-orientare si integrare*) foi desenvolvido no âmbito do projeto *Creșterea capacității funcționarilor publici din Ministerul Apărării Naționale și Agenții Naționale a Funcționarilor Publici de a gestiona procesele de management strategic instituțional și de proiect, în contextul dezvoltării și întăririi rolului funcției publice*, Bacalhau SMIS nr. 22857.

O guia foi desenvolvido como módulo do curso de formação "Gestão de Recursos Humanos".

O objetivo deste guia é assegurar a integração adequada do novo colaborador na instituição. A prática de orientação é projetada de forma que o novo colaborador domine os aspectos gerais da organização e funções, a missão da organização e como as suas atividades beneficiam o seu grupo-alvo. O objetivo geral desta prática é apoiar, aumentar a eficiência, a eficácia e a satisfação no trabalho.

A orientação e integração do novo colaborador implica familiaridade com:

- os objetivos e políticas da instituição/organização
- estrutura da organização
- normas, leis escritas e não escritas
- os recursos disponíveis na organização

O guia contém modelos relevantes, como uma nova lista de verificação de funcionários, um plano de integração para o primeiro dia de trabalho, e um modelo para recolher *feedback* de novos funcionários.

Melhoria dos Serviços em Execução nas Prisões (Projeto prisões IPA), Turquia

O objetivo geral deste projeto, que decorreu entre 2012 e 2014, era alinhar completamente o sistema prisional na Turquia com as normas prisionais internacionais e europeias. Mais concretamente, isto significava produzir serviços de execução bem definidos, padronizados e estruturados, incluindo um sistema totalmente funcional para garantir a reabilitação, o tratamento e a reintegração bem-sucedida dos prisioneiros provenientes de diferentes origens criminológicas. O projeto visou também levar o staff prisional a desempenhar as suas funções ao nível das normas europeias.

No âmbito do projeto, foram criadas descrições de emprego e documentos com normas profissionais para 17 funções diferentes nas prisões. As instituições foram desenvolvidas para criar e fornecer programas de formação para padrões operacionais e currículos de formação para o staff que trabalha com diferentes grupos criminológicos. As descrições de emprego e os padrões profissionais foram preparados após a revisão das competências e competências necessárias para o papel.

Nos documentos de normas profissionais, cada papel (como governador, agente, agente-chefe, oficial administrativo, médico, etc.) tem uma descrição separada do trabalho, informações gerais sobre o trabalho, deveres e responsabilidades, e referências a estatutos e regulamentos.

Empregos prisionais e de liberdade condicional: Inglaterra e País de Gales Portal do Emprego da Justiça

Este portal online permite que os candidatos procurem e se candidatem online a um vasto leque de postos de trabalho no contexto da justiça penal, seja ao nível da entrada ou na próxima fase de percurso e desenvolvimento de carreiras. Isto abrange o Perfil de Sucesso do Agente Prisional que cobre os diferentes elementos que os candidatos terão de demonstrar para nos mostrar que farão um agente prisional bem-sucedido.

[Ligação aos empregos prisionais e em liberdade condicional](#)

O papel de agente prisional é claro para si? Ferramenta de recrutamento online do Ministério da Justiça em Inglaterra e País de Gales

O recrutamento de guardas prisionais na Inglaterra e Gales começa online, com uma ferramenta para verificar se os candidatos têm as competências e comportamentos básicos de numeracia esperados de um agente prisional. A ferramenta foi recentemente ampliada para olhar também para a personalidade, pontos fortes e preferências do candidato, e para dar aos candidatos uma melhor compreensão das expectativas para o papel. Os candidatos recebem feedback sobre cada um dos níveis do teste, e se cumprirem os padrões mínimos de emprego, o candidato será convidado para o Centro de Avaliação & Recrutamento (CAR), para completar a fase final da seleção.

[Link para a ferramenta de recrutamento on-line do oficial da prisão](#)

Orientações nacionais para a segurança dinâmica: Itália

O Ministério da Justiça italiano incita à formação e aconselhamento profissional no seu bom funcionamento do instituto prisional neste guia para o staff prisional sobre a passagem para a vigilância dinâmica. Este guia abrange os requisitos e a gestão da área de segurança, permitindo que os Agentes Prisionais passem do controlo ao conhecimento e sintam os efeitos na vida quotidiana da prisão ("La via del cambiamento attraverso un modo d'essere diverso. La sorveglianza dinamica," n.d.).

[Link para as Diretrizes para Segurança Dinâmica Nacional na Língua Italiana.](#)

[Link para o UNODC na Língua Inglesa Handbook sobre Segurança Dinâmica e Inteligência Prisional](#)

Porque motivo os agentes em estágio saem sem se qualificar? Inquérito ao grupo de trabalho do sindicato da prisão dinamarquesa

Em março de 2020, o Serviço Prisional dinamarquês tinha em falta cerca de 600 guardas prisionais. O recrutamento foi complexo, os estagiários da Guarda Prisional tiveram uma taxa de abandono de 30%, e cerca de 1000 funcionários qualificados decidiram abandonar ou retirar-se do serviço nos últimos 5 anos. As condições de trabalho em consequência do COVID-19 exacerbaram um sistema já sobrecarregado. O Sindicato dinamarquês de Guardas Prisionais formou um grupo de trabalho com vista em realizar reuniões regulares, tendo apresentado recentemente 10 propostas ao serviço prisional para reforçar a educação dos agentes prisionais:

1. Melhor remuneração durante a formação profissional: Tornar a remuneração dos agentes prisionais equivalente em momentos de qualificação e formação profissional.
2. Cessar a formação pela VFU (empresa privada de ensino) ou aumentar significativamente a qualidade da mesma: Uma empresa privada realiza uma sessão de sala de aula destinada a consolidar a aprendizagem, mas muitas vezes as sessões eram canceladas ou os formadores não estão preparados, diminuindo a motivação dos formandos.
3. Permitir o início dos estágios previamente à formação básica: A taxa de abandono é maior no início devido ao conhecimento limitado do trabalho.
4. Reforçar o apoio dos estagiários: Aumentar o número de supervisores de estágios.
5. Introduzir um limite máximo para o número de estudantes em cada instituição: Distribuir os estudantes em várias instituições - também aumentar os centros de detenção.
6. Os alunos devem ser treinados por agentes prisionais experientes: É importante que os alunos tenham um mentor experiente para aprender.
7. O ensino inicial deve ser mais orientado para a prática: é necessário uma maior prática das tarefas quotidianas.
8. As escolas do Serviço Dinamarquês de Prisão e de Liberdade Condicional estão localizadas nos lugares certos? Muitos alunos consideram a localização das escolas um desafio.
9. Centralizar o emprego durante os regimes de estágio: O recrutamento deve ser baseado nas necessidades identificadas.
10. Envolver os representantes sindicais nos cursos de formação dos alunos: Os representantes querem assumir a responsabilidade pela contratação dos alunos certos.

POLÍTICA EUROPEIA

Orientações do Conselho da Europa relativas ao recrutamento, seleção, educação, formação e desenvolvimento profissional do staff das prisões e da liberdade condicional

De acordo com as orientações do Conselho da Europa relativas ao recrutamento, seleção, educação, formação e desenvolvimento profissional do staff prisional, as administrações prisionais nacionais devem considerar o seguinte, a título de autoridades prisionais nacionais, a título de garantia de um bom desenvolvimento profissional para os agentes prisionais.

- a) Deve ser desenvolvido um sistema transparente de avaliação anual do desempenho de todos os membros do staff, permitindo a sua progressão na carreira e o seu desenvolvimento profissional. O staff que efetua avaliações deve ter formação em conformidade, a fim de contribuir para um sistema de avaliação equitativo.
- b) A avaliação deve indicar necessidades de formação a nível individual e de serviço, conforme necessário.
- c) Os serviços prisionais e as agências de liberdade condicional devem proporcionar oportunidades de formação regulares para melhorar o desempenho profissional e para o desenvolvimento de carreira, conforme adequado.
- d) Devem existir quadros que facilitem o desenvolvimento profissional avançado especificamente através do desenvolvimento de capacidades de liderança e gestão que permitam a progressão de carreira para a gestão média e superior. Isto não deve impedir que os regimes avançados de entrada de recrutamento para as notas de administração.
- e) O desenvolvimento profissional não tem de se centrar apenas em quadros de promoção. Devem ser procuradas e utilizadas outras formas de reconhecimento de competências.
- f) Os vencimentos e condições de serviço devem ser proporcionais às competências e responsabilidades do staff. As condições financeiras, de emprego e de horas de trabalho devem ser regulamentadas por lei e permitir o recrutamento e a retenção de staff de boa

qualidade, permitindo-lhes desempenhar as suas tarefas de forma eficaz e humana e desenvolver a sua consciência da importância do seu trabalho para a sociedade. Devem ser previstas disposições relativas ao apoio e à supervisão do staff para os ajudar no seu papel.

g) Deve incentivar-se o reforço do trabalho eficaz dentro e entre os serviços prisionais e os organismos de liberdade condicional, o trabalho conjunto, as modalidades de co-localização e os destacamentos de staff para fins de formação ou de trabalho. Tais disposições só devem ter lugar com o consentimento das pessoas em causa e não devem implicar qualquer alteração do seu estatuto laboral ou do seu salário. Devem igualmente ser consideradas as disposições relativas aos destacamentos internacionais destinados a promover a aprendizagem transfronteiriça.

[Link para o Conselho da Europa Orientações relativas ao recrutamento, seleção, educação, formação e desenvolvimento profissional do staff prisional e de condicional](#)

Desenvolvimento de Políticas de *Lifelong Guidance*: Um kit de recursos europeu

Em 2012, a ELGPN Tools lançou um kit com recursos, projetado para ajudar os decisores políticos e outras partes interessadas a rever a oferta de *Lifelong Guidance* existente no seu país ou região, e identificar questões que requerem atenção e lacunas que precisam de ser preenchidas, tirando partido de práticas noutros países europeus. "*Lifelong Guidance*" é uma frase usada para cobrir todas as atividades destinadas a ajudar os indivíduos, em qualquer ponto da sua vida, a fazerem escolhas educativas, formativas e ocupacionais e a gerirem as suas carreiras.

[Link para o desenvolvimento da política de Lifelong Guidance: um kit de recursos europeu](#)

Relatórios da Refernet sobre formação profissional na Europa

O EFP na Europa descreve a estrutura de cada sistema nacional de EFP na União Europeia com uma perspetiva de *lifelong learning* e apresenta um quadro abrangente a um público mais vasto. Por exemplo, a edição de Portugal obedece à estrutura de orientação e aconselhamento de carreira, ministrada por profissionais de escolas, serviços públicos de emprego (IEFP) e Centros Qualifica (ANQEP). O IEFP dispõe de uma rede de Gabinetes de Integração Profissional (Gabinetes de inserção profissional - GIP) apoiada por organizações públicas e privadas sem fins lucrativos. O IEFP também gere o Vi@s de orientação online. Esta plataforma - reconhecida como uma boa prática

nesta área, fornece informação e permite que os utilizadores interajam, contribuindo para a gestão da carreira dos utilizadores e minimizando as restrições geográficas, físicas ou de tempo. Por fim, o Qualifica Centres (70) lançou em 2016 com orientação de carreira como uma de uma série de iniciativas para aconselhar, orientar e qualificar adultos para e para o local de trabalho ("DGERT (2019). CEDEFOP Educação e formação profissional na Europa (Portugal), n.d.).

Todos os relatórios de países da União Europeia disponíveis ("Refernet / VET in Europe Reports," n.d.) .

[Link para ReferNet European VET Reports by country](#)

PROJECTO-Correção: Roménia

PROJETO: O EP é financiado através do Programa justiça, no âmbito do Mecanismo Financeiro Norueguês (MFN) 2014-2021. O coordenador do projeto é a Administração Nacional das Prisões e o consórcio do projeto inclui seis instituições da Roménia e cinco da Noruega.

O objetivo geral do projeto é melhorar a capacidade dos sistemas prisionais (prisional e de liberdade condicional) de prestar serviços de reintegração a pessoas condenadas (detidos, ex-detidos e pessoas sob a supervisão de serviços de condicional), através da aplicação do princípio norueguês de "continuidade" (sem interrupções) e através de investimentos no desenvolvimento de capitais humanos.

[Contacto: NPA, Roménia](#)

INTERNACIONAL

Manual UNODC para líderes prisionais

O Manual de Justiça Criminal elaborado pelo Gabinete das Nações Unidas para a Droga e o Crime (UNODC) é uma ferramenta de formação básica e currículo para gestores prisionais baseado em normas internacionais. O manual reconhece os desafios dos recursos humanos na gestão prisional, com uma dimensão organizacional e individual. Incentivam "Promoção e outras recompensas: É importante implementar um sistema de avanço para incentivar o desenvolvimento dos colaboradores e proporcionar uma carreira no serviço. " (Chin et al., 2010)

[Link para UnODC Manual de Língua Inglesa para Líderes Prisionais](#)

O esquema para a Vida/Design de Trabalho

O "Esquema" trata-se de um quadro comum de competências de desenvolvimento de carreira que os estudantes e adultos que, para serem bem-sucedidos e autossuficientes,

precisam de dominar o planeamento e gestão das suas carreiras, em mercados de trabalho em rápida mudança e que valorizam o conhecimento. Enquanto recurso prático desenhado para profissionais em desenvolvimento de carreira, educadores, formadores, investigadores e profissionais de recursos humanos, o *Esquema* surgiu de um projeto de parceria do Centro Nacional de Vida/Trabalho do Canadá, do Desenvolvimento de Recursos Humanos do Canadá e da Parceria de Informação de Carreira do Canadá, e foi agora adaptado internacionalmente (Jarvis e Richardt, n.d.)

[Link para Blueprint4life.ca](http://Blueprint4life.ca)

Orientações relativas ao Recrutamento, Seleção, Educação, Formação e Desenvolvimento Profissional do Staff Prisional e de Liberdade Condicional

As linhas de orientação foram desenvolvidas no seguimento da 22.^a Conferência do Conselho da Europa de Diretores de Serviços Prisionais e de Liberdade Condicional (Noruega, junho de 2017) e aprovadas em 2019. As orientações destinadas a apoiar os seus 47 Estados-Membros a melhorar o recrutamento, a educação, a formação e o desenvolvimento profissional do staff das prisões e da condicional. As orientações foram desenvolvidas como forma de partilhar as melhores práticas tendo em conta a diversidade de critérios utilizados até agora em diferentes países.

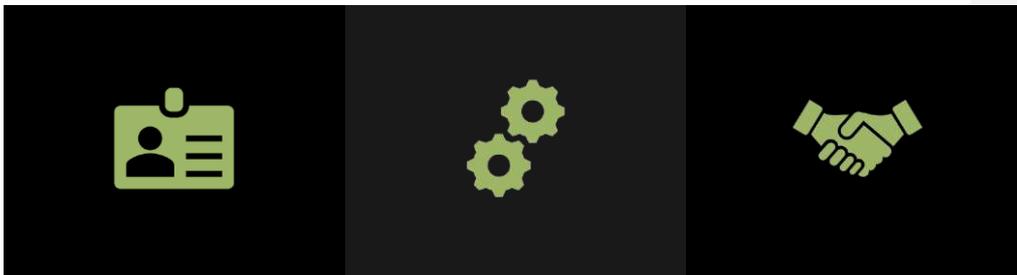
[Orientações relativas ao recrutamento, seleção, educação, formação e desenvolvimento profissional do staff das prisões e da condicional, Conselho da Europa](#)

"A melhor maneira de reter um funcionário é através do enriquecimento e capacitação. Se um trabalhador for desafiado e satisfeito dentro do seu papel, há uma maior probabilidade de se aplicar e trabalhar para alcançar os objetivos organizacionais. Recomenda-se a oferta de salários competitivos, autonomia, formação suficiente e oportunidades de ascensão de carreira." (Chin et al., 2010)

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Desafios e oportunidades para orientação de carreira prisional

Os problemas são ponderados de acordo com a frequência e as correlações identificadas entre políticas, prática e investigação, e entre os diferentes campos disciplinares investigados.



Tendências e Padrões

- Desde orientações e práticas de carreiras prisionais reativas a proativas.
- Reconhecimento dos benefícios empresariais da manutenção de staff e do papel que os gestores desempenham na promoção do desenvolvimento e reconhecimento das necessidades de formação.
- Maior alinhamento entre objetivos de reclusão e reabilitação com estratégias de recrutamento, manutenção e desenvolvimento profissional.
- Maior evidência e reconhecimento dos benefícios da orientação de carreira no aumento da manutenção de staff e na redução dos dias de doença e stress.
- Abordagens personalizadas, respondendo às necessidades de um agente prisional em cada momento da sua vida profissional.

Temas

- Melhoria em todos os níveis de como a orientação de carreira contribui com benefícios individuais, organizacionais e sociais.
- a avaliação dos métodos existentes e novos para fornecer provas. Aprender com campos semelhantes.

Debate e Desafios

- Não existe evidencia científica suficiente para afirmar definitivamente o que funciona em termos de retenção de OC.
- **Como** implementar eficazmente estruturas e atividades de RH no regime prisional fechado?

→ as relações humanas moldam a reforma prisional e o staff uniformizado desempenha um papel fundamental no progresso e no desenvolvimento.

→

Acordo e Oportunidade

→ Oportunidade para as administrações prisionais aprenderem com o campoda política e prática de orientação de carreira.

→ Oportunidade para conseguir que os APs se envolvam na prestação de contributos para a mudança e melhoria, e na revisão da missão de reabilitação das prisões.

" Os profissionais em processo de orientação profissional tendiam a assumir que estavam a proteger o bem público contra as decisões políticas. Os políticos tendiam a acreditar que estavam a protegê-la contra o interesse sectorial dos profissionais no terreno. Se ambas as partes pudessem reconhecer e respeitar o seu terreno comum, isso poderia constituir uma base mais forte para trabalhar em conjunto, o que, por sua vez, produziria uma tomada de posição mais eficaz. " (Watts, 2008)

→ Quais são os passos seguintes das administrações prisionais nacionais na orientação da carreira?

→

Onde estão as lacunas?

→ Identificar esses pontos humanos no sistema onde a orientação para a carreira pode ser mais eficazmente entregue e o acesso ao desenvolvimento profissional pode ser concedido.

→ Formar a administração e liderança sobre porquê e como fornecer orientação de carreira.

→ disposição de revisão contra os objetivos institucionais - como pode a orientação existente responder melhor a uma carreira que apoia a reforma prisional em curso?

→ Reforma já está em curso: as descrições do staff uniformizado, o seu recrutamento, a formação de base e o desenvolvimento profissional devem abranger oficialmente os deveres de reabilitação que constituem uma realidade deste papel.

ANEXOS

- Anexo 1: Correction Careers Sistemáticas Orientações de Investigação em Literatura
- Anexo 2: Lista de legislação e política relevantes, por país

REFERÊNCIAS

- Baudino, M., 2014. La polizia penitenziaria tra sovraccarico carcerario e burnout: il dibattito interno 16.
- Bimrose, J., 2019. Orientação para Meninas e Mulheres, em: Athanasou, J.A., Perera, H.N. (Eds.), Manual Internacional de Orientação profissional. Springer International Publishing, Cham, pp. 385-412. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_18
- Bosley, S.L.C., Arnold, J., Cohen, L., 2009. Como outras pessoas moldam as nossas carreiras: uma tipologia extraída de narrativas de carreira. Hum. Rel. 62, 1487-1520. <https://doi.org/10.1177/0018726709334492>
- Chin, V., Brown, R.E., Dandurand, Y., McAskill, E., Office on Drugs and Crime, 2010. Manual para os líderes prisionais: uma ferramenta básica de formação e currículo para gestores prisionais baseado em normas e normas internacionais. Nações Unidas, Nova Iorque.
- Crewe, B., Liebling, A., 2015. Governadores do governo 3-10.
- Ligue, K.C., Downey, R.A., Goodlin, W.E., 2010. O trabalho em conjunto: O impacto da geração e do género no stress do trabalho na prisão. J. Crim. Justiça 38, 609-615. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2010.04.033>
- Gene Bonham Jr., R.C., 2007. Estratégias para a Retenção de Funcionários em Correções. Corrigir. Compend. 32, 7-11, 28.
- Grã-Bretanha, Ministério da Justiça, 2016. Segurança e Reforma prisional. HMPPS_Business_Plan_2018-19.pdf, n.d.
- Jarvis, P., Richardt, J., n.d. A Planta para Desenhos de Vida/Trabalho 8.
- Julia Braggins, Jenny Talbot, 2006. Asas da Aprendizagem: o papel do oficial da prisão no apoio à educação dos reclusos, o Centro de Estudos do Crime e da Justiça.
- La via del cambiamento attraverso un modo d'essere diverso. La sorveglianza dinamica, n.d.
- Lambert, E.G., Kim, B., Keena, L.D., Cheeseman, K., 2017. Testar modelos de satisfação do trabalho e stress de trabalho entre os agentes correcionais. J. Crime Justiça 40, 188-203. <https://doi.org/10.1080/0735648X.2015.1074092>
- Liebling, A., Price, D., Shefer, G., 2010. O oficial da prisão. O Routledge.
- Mereuta, C., 2018. A Importância do Aconselhamento Profissional e Orientação profissional nas Faculdades Técnicas 4.
- Musset, P., Kurekova, L.M., 2018. A trabalhar nisso: Orientação de Carreira e Envolvimento do Empregador. <https://doi.org/10.1787/51c9d18d-en>
- Parsons, P.D., Walsh, K., 2019. Apoio ao emprego para maiores de 50 anos: Revisão rápida de provas 76.
- Perera, H.N., Athanasou, J.A., 2019. Introdução: Um Manual Internacional de Orientação profissional, em: Athanasou, J.A., Perera, H.N. (Eds.), Manual Internacional de Orientação profissional. Springer International Publishing, Cham, pp. 1-22. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_1
- Refernet / VET in Europe Reports [DOCUMENTO WWW], n.d. . BIBB - VET Eur. Rep. URL https://www.refernet.de/en/refernet_68662.php (acedido 4.2.20).
- Roseira, A.P., 2014. Do carcereiro à guarda prisional: (re)configurações sociais de uma profissão. Config. Rev. Sociol. 69-78. <https://doi.org/10.4000/configuracoes.2403>
- Russo, J., Woods, D., Drake, G.B., Jackson, B.A., 2018. Construção de uma força de trabalho correcional de alta qualidade: Identificação de Desafios e Necessidades [Documento WWW]. URL https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2386.html (acedido 4.2.20).

- Schaufeli, W.B., Peeters, M.C.W., 2000. Stress de Trabalho e Burnout Entre Os Oficiais Correcionais: Uma Revisão da Literatura. *Int. J. Stress Manag.* 7, 19-48. <https://doi.org/10.1023/A:1009514731657>
- Sultana, R.G., Watts, A.G., 2005. Orientação da carreira nos serviços públicos de emprego da Europa : tendências e desafios (relatório). Direção-geral do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades.
- A Base de Evidências sobre Orientação ao Longo da Vida Um GUIA DAS PRINCIPAIS CONCLUSÕES PARA UMA POLÍTICA E PRÁTICA EFICAZES, n.D.
- Vuorinen, R., Watts, A.G., European Lifelong Guidance Policy Network, 2012. Desenvolvimento de políticas de orientação ao longo da vida: um kit de recursos europeu. Rede Europeia de Política ao Longo da Vida, Jyväskylä.
- Walker, E.J., Egan, H.H., Jackson, C.A., Tonkin, M., 2018. Trabalho-Vida e Bem-Estar nos Oficiais da Prisão Terapêutica do Reino Unido: Uma Análise Temática. *Int. J. Aggressor Ther. Comp. Criminol.* 62, 4528-4544. <https://doi.org/10.1177/0306624X18778452>
- Watts, A.G., 2008. Orientação de Carreira e Política Pública, em: Athanasou, J.A., Van Esbroeck, R. (Eds.), *Manual Internacional de Orientação profissional*. Springer Holanda, Dordrecht, pp. 341-353. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_17
- Watts, A.G., Sultana, R.G., 2004. Políticas de Orientação de Carreira em 37 Países: Contrastes e Temas Comuns. *O Guid.* 4, 105-122. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1025-y>
- Whiston, S.C., Brecheisen, B.K., 2002. Avaliação da eficácia dos programas de desenvolvimento de carreira de adultos. *Curso adulto Dev. Conceitos Problemas Pract.* 367-384.
- Whiston, S.C., Mitts, N.G., Li, Y., 2019. Avaliação de Programas de Orientação de Carreira, em: Athanasou, J.A., Perera, H.N. (Eds.), *Manual Internacional de Orientação profissional*. Springer International Publishing, Cham, pp. 815-834. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_38

ANEXO 1: Orientações de revisão da literatura

Corrections Careers Diretrizes Sistemáticas de Recolha de Informação para o Checkpoint das Partes interessadas WP2 e documento de situação atual

Diretrizes europeias de aconselhamento profissional para staff que trabalha no Sistema de Justiça Criminal - CCJ4C - Nº 12883-EPP-1-2019-1-RO-EPPKA3-PI-FORWARD, financiado pelo programa ERASMUS +

Conteúdo

Diretrizes de Recolha de Informação 6054 60

Para o WP2 Stakeholder Checkpoint e o Documento de Situação Corrente 6054 60

Introdução 6054 60

O que deve incluir? 6155 61

O procedimento 6155 61

Cronologia da Recolha de Informação 6357 63

Anexo 1 **Erro! Marcador não definido.**Fehler! Textmarke nicht definiert. **Erro!**
Marcador não definido.

Anexo 2 **Erro! Marcador não definido.**Fehler! Textmarke nicht definiert. **Erro!**
Marcador não definido.

Introdução

A fim de apoiar o primeiro CCJ4Careers Stakeholder Checkpoint, e para produzir o documento de Situação Atual, todos os parceiros procurarão políticas de orientação para a carreira, literatura, relatórios, projetos e informações à medida que informam a nossa parceria sobre práticas diretas ou transferíveis.

O objetivo desta revisão é recolher dados e informações interessantes relacionados com a implementação da política de orientação para a carreira na justiça penal e não só, a fim de destacar os pontos de aprendizagem mais importantes. Estes irão alimentar a forma como formamos a sessão técnica de previsão e ajudar-nos-ão a formar um relatório estruturado comum sobre as atuais situações nacionais na nossa parceria.

Especificamente, estamos interessados em detetar:

- Política, legislação, estatutos, Procedimentos Operacionais Padrão (POPs) para organizações relevantes, códigos de conduta (quando especificamente relevantes para a justiça) na orientação da carreira dos profissionais da justiça

-Obstáculos e dificuldades na implementação da orientação profissional nas profissões prisionais

-Boas práticas em qualquer orientação profissional de carreira que possa ser transferível

- Bons e maus exemplos de orientação para a carreira online, autoavaliação nas carreiras e gamificação de escolhas de carreira em qualquer carreira

-Questões desafiantes/complexas/sensíveis que devemos ter em conta no setor da justiça, e no setor da orientação para a carreira

-Materiais de formação ou ferramentas que podem ser utilizados na ferramenta técnica/website

_ Se a sua legislação nacional faz referência às Regras de Mandela, regras prisionais europeias ou outras recomendações ou orientações internacionais relevantes para as orientações de carreira do staff que trabalha em justiça penal

O que deve incluir?

Deve considerar geralmente fontes internacionais, mas certifique-se de que cobre a política e a prática no seu país, pois isso constituirá a espinha dorsal do Documento de Situação Atual.

Esta atividade de recolha de informações incluirá:

1. artigos centrados no desenvolvimento de carreira e práticas de orientação e política na área da justiça ou para os trabalhadores da função pública.
2. artigos relativos à política e/ou à prática na orientação e desenvolvimento da carreira especificamente para os agentes prisionais.
3. artigos publicados após 2008.
4. Artigos que descrevem boas/más práticas sobre este tema
5. Artigos ou publicações de websites que descrevem projetos anteriores que lidam com estes tópicos (a chamada literatura cinzenta).
6. Materiais de formação produzidos por profissionais de orientação para a carreira em qualquer área, diretamente aplicáveis ou transferíveis para os agentes prisionais.
7. Sites e redes sociais que se focam na orientação da carreira noutras profissões, lições transferíveis de "presença digital" a aprender.

O procedimento

Passo 1: Foi desenvolvida uma lista de palavras-chave, incluindo algumas questões práticas relacionadas especificamente com a procura e documentação de artigos e legislação académica (ver anexo 1).

Procure em diferentes bases de dados, tais como: Google Scholar, SAGE e quaisquer bases de dados de políticas públicas de código aberto. Observe as respostas de acordo com as instruções do Anexo 1.

Passo 2: Pesquisar também sites profissionais e oficiais que possam incluir documentos que cumpram os critérios acima mencionados (por exemplo, universidade, ministérios nacionais, institutos de investigação, Comissão Europeia, etc.). Anote as respostas de pesquisa de acordo com a instrução do anexo 1.

Passo 3: Pesquisar bases de dados de política nacional ou contactar legisladores nacionais.

Use os seus contactos e escreva aos profissionais das áreas da justiça, educação e recursos humanos para lhes pedir exemplos de política, legislação, estudos, literatura, boas práticas, material de formação e recursos digitais.

Passo 4: Procure por quaisquer sites de orientação para a carreira, note quaisquer tendências de desenvolvimento profissional no mundo digital.

Passo 5: Adicione todos os recursos relevantes à folha de cálculo da Bibliografia e Revisão de Provas do CCJ4C (excel, sobre o trabalho em equipa)

Passo 6: O que achou realmente útil para o projeto? Alguns documentos irão sobressair, e você vai querer recomendar a parceria para dar uma olhada aprofundada neles. Utilize o **anexo 2 deste documento** para um breve relatório destes, em inglês. Se quise/rconseguir, faça o upload da palavra ou documento PDF para o repositório de literatura cinzenta sobre o trabalho em equipa.

Passo 7: As partes interessadas com quem tem estado em contacto são realmente úteis para este projeto? Por favor, adicione-os ao **documento de mapeamento do Stakeholder** enviado para o Trabalho de Equipa.

Cronologia da recolha de informações

	janeiro de 2020	Fevereiro	Março	Abril
Procurar literatura				
Recolha de dados e recursos				
Analisar informação				
Relatório para informar a nossa lista de verificação de partes interessadas				

PDFs ou Word Docs de toda a literatura cinzenta podem ser enviados para o ficheiro apropriado na plataforma Teamwork. Esta e todas as outras provas (das quais pode não ter cópias em papel) devem ser registadas na matriz de revisão de provas.

ANEXO 2: Políticas relevantes por país



POLÍTICA NA ROMÉLIA

POLÍTICA	ANO	PONTOS-CHAVE
LEI 145/22.07.2019-Estatuto dos funcionários da polícia prisional (Legea 145/22.07.2019)- Statutul Politistilor de Penitenciare)	2019	<ul style="list-style-type: none"> • Base legal da carreira da polícia prisional. • «Capítulo III - Carreira da Polícia Prisional» apresenta pré-visualizações legais sobre: seleção de staff, procedimento de emprego, organização e realização do período inicial, cursos de formação e especialização e avaliação dos novos recrutas, avaliação da atividade profissional dos Agentes Prisionais, avanço do Agente Prisional e formação profissional do Agente Prisional.
DESPACHO N.º 2724/C/2018 / 10 julho 2018 Ministério da Justiça romeno: aprovação do Regulamento sobre organização e funcionamento de EPs (ORDIN Nr. 2724/C/2018 din 10 iulie 2018-pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcțion são penitenciarelor-Ministerul Justitiei)	2018	<ul style="list-style-type: none"> • Criação de tarefas do Gabinete de Recursos Humanos e Formação Profissional a partir do EP • Capítulo X- as tarefas do Gabinete de Recursos Humanos e Formação Profissional das prisões romenas: • ART. 41 -"O Gabinete de Recursos Humanos e Formação Profissional tem como atividade a aplicação da legislação específica para a área dos recursos humanos, a implementação da estratégia e políticas de staff no que diz respeito aos dados de recrutamento, seleção, formação, contratação, formação contínua, avaliação, carreira, motivação, recompensa, gestão e tratamento automático de dados".
Decisão 314/18.01.2011 para aprovação da Estratégia relativa à formação profissional no sistema de administração prisional para o período 2011-2015 (Decisão 314/18.01.2011-Strategia privind formarea profesionala in sistemul administratiei penitenciare pentru perioada 2011-2015)	2011	<ul style="list-style-type: none"> • A estratégia elaborou atividades: <ul style="list-style-type: none"> - Guia de Carreira para funcionários públicos com estatuto especial do sistema de administração prisional - Normas profissionais para as funções específicas do sistema de administração prisional <ul style="list-style-type: none"> • Atualmente em revisão

Decisão 581/7.11.2014 para aprovação - Estratégia de Recursos Humanos para o Sistema de Administração Prisional 2015 - 2018. (Decisão 581/7.11.2014- STRATEGIA DE RESURSE UMANE-A SISTEMULUI ADMINISTRATIEI PENITENCIARE (2015 - 2018)

2014 OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Desenvolvimento de políticas e procedimentos de recursos humanos para apoiar o cumprimento dos objetivos estratégicos da Administração Nacional de Prisões

1.4. Desenvolver um Guia de Carreira

1.8. Desenvolvimento da ferramenta para análise das necessidades de formação do staff

1.9. Desenvolvimento de normas profissionais relativas às profissões específicas do staff do sistema prisional

1.10. Elaboração do quadro normativo para oferecer ao staff que se encontra no último período da carreira profissional a oportunidade de trabalhar num ambiente mais agradável.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Fornecer informação de qualidade para fundamentar decisões de gestão, para a gestão dos recursos humanos e para a gestão do desempenho.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: Desenvolvimento das competências do staff prisional ao nível da excelência.

3.4. Formalização do quadro de aplicação dos métodos modernos de desenvolvimento profissional e pessoal (mentoria, coaching, tutoria, etc.).

3.7. Implementação de um plano especial de formação para o staff com elevado potencial de evolução na carreira

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: Criação de um ambiente organizacional que incentive o desempenho

4.1. Desenvolver o perfil do novo líder para o sistema prisional e implementação do programa-piloto com base no perfil criado

4.2. Aplicação da ferramenta de perfis comportamentais para:

a) Aconselhamento profissional

b) Aumentar o desempenho dos gestores de aconselhamento

- Atualmente em revisão

LEI n.º 360/6 de junho de 2002 ESTATÍSTICAS DO STAFF DA POLÍCIA (LEGE Nr. 360/2002 din 6 iunie 2002 privind Statutul polițistului)

2002

A lei contém duas secções dirigidas a agentes da polícia:
SECÇÃO 1: Seleção e formação de agentes policiais

<p>ORDEM DE EMERGÊNCIA N.º 21/2016, de 16 de junho de 2016, por alteração e complemento da Lei n.º 360/2002 relativa ao Estatuto do staff da polícia</p> <p>(ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ Nr. 21/2016 din 16 iunie 2016 pentruea modifica și completarea Legii nr. 360/2002 privind Statutul polițistului)</p>	2016	<p>SECÇÃO 2: Obtenção de notas profissionais e classificação dos agentes policiais em categorias e graus profissionais</p> <ul style="list-style-type: none"> A lei foi atualizada pela Ordem de Emergência n.º 21/2016 a partir de 16 de junho de 2016. <p>Alterações: CAPÍTULO II - Carreira do Staff da Polícia: - Artigo 10.o, nº 2: "(2) No primeiro ano de atividade, o polícia contratado diretamente ou transferido deve tirar um curso de formação profissional nas instituições de formação profissional do Ministério da Administração Interna." - Artigo 10.o, após o nº 2: "(2 ^ 1) Os cursos de iniciação de carreira são programas de formação profissional organizados de acordo com as funções/posições específicas do Ministério da Administração Interna e têm uma duração mínima: a) 3 meses, para o agente da polícia que adquiriu esta qualidade nas condições de arte. b) 4 semanas, para o agente da polícia que adquiriu esta qualidade nas condições de art. 9 para (3)." - O nº 3 do artigo 11º é alterado e deve ter o seguinte conteúdo: "(3) A formação profissional contínua do agente da polícia, para o desenvolvimento da carreira, é assegurada: a) cursos de capacidade profissional para obtenção de diplomas profissionais por: comissário-chefe da polícia, sub-comissário da polícia ou chefe de polícia; b) cursos para a alteração da especialidade/perfil de emprego; c) outros cursos necessários ao exercício das funções, exercidas no país ou no estrangeiro. "</p>
<p>DESPACHO n.º 177/2016 a partir de 16 de novembro de 2016 sobre gestão de recursos humanos em unidades militares do Ministério da Administração Interna</p> <p>(ORDIN Nr. 177/2016 din 16 noiembrie 2016 privind activitatea de management resurse umane în unitățile militare ale Ministerului Afacerilor Interne- M.Of. 931 bis din 18-noi-2016)</p>	2016	<p>A ordem contém disposições relativas: a) as atividades de análise da posição de trabalho e de elaboração da descrição do trabalho b) o recrutamento dos militares c) seleção de militares d) formação profissional de militares e) tutelar o staff militar f) conceder fileiras militares e avançar para o próximo posto militar g) início e mudança das relações de trabalho h) avaliação do staff militar i) sistema de gestão de dados de staff k) competências de gestão de recursos humanos</p> <p>A Ordem contém modelos e guias como: a) "Questionário para análise de emprego" b) "Folha de descrição do trabalho"</p>

		<p>c) "Estrutura da descrição do trabalho" e "Instruções para o preenchimento da descrição do trabalho"</p> <p>d) "Programa de atividades profissionais de tutoria"</p> <p>g) "Relatório de avaliação do período de tutela profissional"</p> <p>h) "Modelo de avaliação do staff"</p> <p>j) "Orientação para a organização e realização da entrevista de avaliação"</p>
<p>METODOLOGIA-QUADRO sobre a organização e funcionamento dos Centros de Aconselhamento e Orientação para a Carreira no sistema de ensino superior na Roménia, versão atualizada em 16 de janeiro de 2015</p> <p><i>(METODOLOGIE-CADRU privind organizarea și funcționarea centrelor de consiliere și orientare în carieră în sistemul de învățământ superior din România-actualizată la data de 16 ianuarie 2015*)</i></p>	2015	<p>A Metodologia-Quadro estabelece a organização e o funcionamento dos Centros de Aconselhamento e Orientação para a Carreira, constituídos como estruturas sem personalidade jurídica ao nível de instituições públicas ou privadas de ensino superior na Roménia.</p> <p>A atividade dos centros está focada em informar, orientar e aconselhar os alunos dos últimos anos do ensino secundário</p> <p>Os serviços dos centros são:</p> <p>a) aconselhamento educativo e profissional;</p> <p>b) aconselhamento psicológico e avaliação;</p> <p>c) aconselhamento profissional;</p> <p>d) elaboração de materiais para informação, orientação e aconselhamento;</p> <p>Organizam também ações relacionadas com o aumento do grau de inserção no mercado de trabalho de estudantes e licenciados, através da oferta de serviços como:</p> <p>a) sessões de formação para a carteira de emprego, simulação da entrevista de emprego;</p> <p>b) organização de apresentações da empresa;</p> <p>c) sessões de formação para o desenvolvimento das competências transversais dos alunos;</p> <p>d) realizar estudos e análises periódicas sobre o abandono universitário, integração de indivíduos com ensino superior no mercado de trabalho, impacto dos serviços de aconselhamento e orientação profissional e propor medidas para os melhorar;</p> <p>e) elaboração e aplicação de instrumentos específicos para efeitos de controlo da inserção no mercado de trabalho;</p> <p>f) participação em atividades organizadas pelos alunos;</p> <p>Têm uma tarefa como informar e aconselhar os alunos nas rotas educativas e ocupacionais.</p>
<p>Administração Nacional prisional aprovou norma ocupacional para agente prisional júnior (Agente ocupacional padrão de estabelecimento prisional)</p>	2016	<p>Padrão ocupacional aprovado para agente prisional júnior. As normas apresentam as competências profissionais, nível de qualificação, padrões associados para garantia de qualidade, currículos de formação e programa de formação.</p>



POLÍTICA NA TURQUIA

ANO PONTOS-CHAVE

POLÍTICA

Direito dos Funcionários
Públicos
(Devlet Memurlar
Kanunu)

- A presente Lei regula os termos de serviço, qualificações, nomeação e formação, adiantamento e promoção, deveres, direitos, obrigações e responsabilidades, vencimentos e subsídios e outros assuntos pessoais dos funcionários públicos.
- Princípios básicos:
- Classificar os deveres de serviço público do Estado e os funcionários públicos que trabalham nestas funções de acordo com as qualificações e profissões exigidas pelas funções.
- Proporcionar aos funcionários públicos a oportunidade de avançar para os mais altos níveis das suas aulas, de acordo com os conhecimentos e educação necessários para os seus serviços.
- Basear o emprego nos cargos de serviço público, a promoção e promoção nas classes, a cessação do dever no sistema de mérito e garantir que os funcionários públicos tenham segurança na aplicação deste sistema com igualdade de oportunidades.

Regulamento relativo à promoção e alteração do título do staff da Direção Geral das Prisões e das Casas de Detenção

2005

- O presente regulamento abrange aqueles que serão nomeados para os cargos especificados através da promoção e da mudança de títulos do staff que trabalha nos estabelecimentos prisionais e das decisões de liberdade condicional e dos centros de formação de staff dos EPs e dos centros de detenção.

Diário oficial Data:
28.10.2005 Número
de Diário da
República: 25980
(Ceza Ve Tevkifveleleri
Genel Müdürlüğü
Personeli Görevde
Yükselme Ve Unvan
Değişikliği
Yönetmeliği

Resmî Gazete Tarihi:
28.10.2005 Resmî
Gazete Sayısı: 25980)



POLÍTICA NA ALEMANHA

POLÍTICA	ANO	PONTOS-CHAVE
Lei Básica (Grundgesetz) de 1949	1949	Defender os princípios tradicionais da função pública profissional no n.º 5 do artigo 33.º Assegura a base do serviço público profissional, nomeadamente reservando o exercício da autoridade estatal aos funcionários públicos no n.º 4 do artigo 33.º O n.º 5 do artigo 33.º da Lei de Bases estipula que os princípios tradicionais da função pública profissional, ou seja, os escalões dos funcionários públicos profissionais, em oposição aos funcionários públicos sem estatuto de funcionário público, devem ser tidos em conta na aprovação da lei. A reforma constitucional de 2006 reviu o n.º 5 do artigo 33.º da Lei de Bases para ler que a lei que rege o serviço público "deve ser regulamentada e desenvolvida tendo em conta os princípios tradicionais da função pública profissional".
Quadro de Emprego da Função Pública		O funcionário público é um estatuto que vem com uma série de privilégios. Estes incluem um plano de saúde especial, que cobre 50% da maioria das despesas de saúde, uma pensão indexada de, no máximo, 71,25% do salário final, paga diretamente pelo Estado e não pelo habitual prestador de pensões público; e, mais importante ainda, a segurança no emprego quase irrefutáveis - o Estado pode transferir funcionários públicos que não têm um bom desempenho para outros, muitas vezes menos desejáveis (mas não menos pagos), cargos, mas só podem cessar o seu emprego em casos de crimes graves.
Ato sobre funcionários públicos federais		O Estado pode transferir funcionários públicos que não têm um bom desempenho para outros, muitas vezes menos desejáveis (mas não menos pagos), cargos, mas só podem cessar o seu emprego em casos de crimes graves. O Governo Federal é obrigado a consultar as organizações de guarda-chuvas dos sindicatos e associações profissionais de funcionários públicos e juizes na preparação de disposições relativas a funcionários públicos e juizes (os detalhes do processo de consulta são regidos por um regulamento administrativo relacionado com a secção 118 da Lei dos Funcionários Públicos Federais).
Reforma do Federalismo da política prisional (Strafvollzug)	2006	As organizações de guarda-chuvas a nível federal e <i>länder</i> são a Associação Alemã da Função Pública (dbb), e a Federação Sindical Alemã (DGB). Como resultado da reforma do federalismo em 2006, a responsabilidade legislativa pela política <i>prisional</i> (Strafvollzug) foi dada ao "nível da terra". Todas as políticas relacionadas são da responsabilidade dos 16 Estados Federais (Länder).

As autoridades competentes dos Estados Federais têm a tarefa de selecionar e recrutar staff suficiente de melhor qualidade possível e de assegurar uma formação adequada e facilitar o desenvolvimento profissional, o que lhes permite trabalhar de forma eticamente elevada, a fim de prestar uma supervisão justa e eficaz, cuidados positivos e assistência aos suspeitos e infratores. É aconselhável avaliar anualmente as necessidades de formação e rever e atualizar regularmente os planos de formação destinados ao desenvolvimento da força de trabalho e garantir a capacidade de resposta às necessidades dos serviços prisionais e dos organismos de condicional. É importante garantir um número suficiente de formadores e recursos para poder colocá-lo na prática.

A Lei da Função Pública de Bremen de 2009, para além da Lei do Estatuto da Função Pública de 17 de junho de 2008 (Diário da Lei Federal I p. 1010), na versão atual aplica-se aos funcionários públicos, salvo especificação em contrário. Bremisches Beamtengesetz (BremBG)

Uma carreira inclui todos os escritórios pertencentes ao mesmo tema e o mesmo grupo de carreira. Um grupo de carreira (disciplina) é a Justiça. A adesão ao grupo de carreira (1, respetivamente 2) baseia-se no ensino prévio e na formação necessária para a carreira. O grupo 2 inclui todas as carreiras que requerem uma licenciatura ou um nível de ensino equivalente. O grupo de carreira 1 inclui todas as outras carreiras. No âmbito dos grupos de carreira, poderia ser feita uma distinção em função da formação prévia e dos requisitos em conformidade com os cargos de entrada nos grupos de carreira (1 e 2).

Os funcionários públicos com habilitação para uma carreira no grupo 1 podem adquirir uma qualificação para uma carreira no grupo 2 de carreira sem preencher os requisitos de ingresso previstos para a carreira por promoção. Para a subida, deve ser feito um exame; os regulamentos de carreira podem determinar exceções.

Se não for necessário um exame em geral ou em casos individuais, a entidade competente para proceder a nomeações determina a qualificação para a carreira do grupo 2 após o funcionário ter concluído com êxito o procedimento de promoção exigido. De acordo com as regras de carreira, pode também ser adquirida uma qualificação restrita a escritórios ou áreas de utilização.

O desenvolvimento e a progressão na carreira requerem a formação avançada necessária.

Os funcionários públicos são obrigados a participar em formação contínua e também a formar-se a si próprios. O empregador deve tomar as medidas adequadas para garantir que os funcionários públicos recebam formação adicional.

O "Regulamento Bremen sobre Formação e Exame para o Grupo de Carreira 1 a - Primeiro Gabinete de Entrada no Departamento de Justiça (Prisão)" está a regular o conteúdo da formação.

Uma vez iniciado o serviço prisional, os seguintes postos de trabalho fazem parte da formação prática e teórica:

[Departamento de Segurança)

"Regulamento sobre as carreiras dos funcionários públicos de Bremen" (Bremer Laufbahnverordnung - BremLVO) que regula o desenvolvimento da carreira dos funcionários públicos, por exemplo,

os agentes prisionais em Bremen/Alemanha.

Centro de detenção pré-julgamento
 [Departamento de execução para planeamento e motivação de execução
 [Serviço de execução para cuidados e tratamentos especiais
 [Departamento de execução para a saúde e reintegração profissional
 [Serviço de execução para cuidados de baixo limiar e preparação para a descarga
 [Departamento de execução para execução de sentença curta (Bremerhaven)
 [Departamento de execução para prisões abertas e prisões de mulheres
 [Departamento de Terapia Social (Sotha)
 [Centro de detenção juvenil parcial.



POLÍTICA EM PORTUGAL

ANO PONTOS-CHAVE

POLÍTICA

	ANO	PONTOS-CHAVE
LDnº 3/2014, de 9 de janeiro. Guardas Prisionais Estatute Regras e princípios relativos à formação profissional dos guardas prisionais.	2019	Legislação aplicada aos funcionários prisionais em Portugal relativa à formação de professores e educativos. Aplica-se a: <ul style="list-style-type: none"> • Condições de trabalho; • Regras laborais aplicadas ao staff prisional; • Regras gerais aplicadas à formação profissional; • Novos requisitos de carreira e categorias (art. 3º e 31º); • Posições e funções dentro da organização (Art. 33º); • Regras de recrutamento; • Formação profissional (Art. 43.º)
Legislação : Regulamento Geral das Prisões	2011	<ul style="list-style-type: none"> • Princípios gerais; • Princípios de gestão prisional; • -Condições de reintegração social; • Condições de aprendizagem para os reclusos; • -Requisitos;



POLÍTICA NA DINAMARCA

ANO PONTOS-CHAVE

POLÍTICA

<p>Lei Consolidada (n.º 488 de 2010) sobre funcionários públicos. Bekendtgørelse af lov om tjenestemænd (Tjenestemandsløven) (Nr 488 af 2010).</p>	<p>2010 Texto consolidado com alterações até junho de 2008. Contém 4 partes, 16 capítulos e 60 artigos, relativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PARTE I - Regras gerais <ul style="list-style-type: none"> Capítulo 1: Campo de aplicabilidade. Capítulo 2: Nomeação. Capítulo 3: Dever do funcionário público Capítulo 4: Suspensão, ações disciplinares, difamação Capítulo 5: Despedimento Capítulo 6: Regras especiais relativas aos funcionários públicos em contratos de estágio Capítulo 6a: Regras especiais relativas aos contratos a prazo Capítulo 7: Regras especiais que respeitam os juizes, etc. Capítulo 8: Revogações Capítulo 9: Regras especiais que respeitam os funcionários públicos na igreja nacional • PARTE II - Condições salariais e outras condições de trabalho <ul style="list-style-type: none"> Capítulo 10: Condições de negociação e organização Capítulo 11: O Conselho Salarial Capítulo 12: Tribunal dos Funcionários Públicos • PARTE III - Disposições diversas <ul style="list-style-type: none"> Capítulo 13: Suplementos pessoais Capítulo 14: Aumentos salariais, etc. Capítulo 15: Licença de ausência, etc. Capítulo 15a: Emprego da cidadania não dinamarquesa Capítulo 15b: Recursos • PARTE IV - Entrada em vigor e disposições transitórias <ul style="list-style-type: none"> Capítulo 16: Entrada em vigor e disposições transitórias
--	---



Center for Promoting Lifelong Learning
www.cpip.ro
Daiana Huber - daiana.huber@cpip.ro



Timisoara Penitentiary
www.anp.gov.ro/penitenciarul-timisoara
Cristina Busuioc - cristina.busuioc@anp.gov.ro



The National Trade Union of Prison Policemen (SNPP)
www.snpp.ro
Adrian Neagoe - snpp@snpp.ro



York Associates International Ltd
www.york-associates.co.uk
Dale Coulter - dale.coulter@york-associates.co.uk



Bremen Ministry of Justice
www.justiz.bremen.de
Torben Adams - torben.adams@justiz.bremen.de



Baltic Education Technology Institute (BETI)
www.beti.lt
Greta Volodzkaitė - greta.volodzkaite@beti.lt



IPS Innovative Prison Systems
www.prisonssystems.eu
Tiago Leitão - tiago.leitao@prisonssystems.eu



International Centre for the Promotion of Education and Development
www.ceipes.org
Musa Kirkar - kirkar@ceipes.org



International Corrections and Prisons Association
www.icpa.org
Gary Hill - garyhill@cegaservices.com



General Director and Prison and Detention Houses
www.cte.adalet.gov.tr
Ezgi Çetintürk - cetinturkezgi@gmail.com



BrainLog
www.brainlog-ngo.com
Martin Savchev - martin.s@brainlog-ngo.com