



CORRECTIONS CAREERS



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

WP3

**3.2 PROFILE OF CAREER
MANAGEMENT COMPETENCIES
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.



CORRECTIONS CAREERS

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

WP3. Análise do público-alvo quanto à carreira no sistema de Justiça criminal, as competências-base e necessidades de formação

Autores:

Inês de Castro | ines.castro@prisonsystems.eu

Ângela Fernandes | angela.fernandes@prisonsystems.eu

Índice

Objetivos	4
Terceiro <i>Checkpoint</i> – Mapeamento de Fatores e dos Eixos de Incerteza no que concerne às competências de gestão de carreiras no Sistema de Justiça Criminal -- resultados agregados	5
Preparação das atividades	5
Tópicos das Reuniões	6
Organizadores	6
Participantes	7
Resultados	8
Fatores Políticos	8
Fatores Económicos	9
Fatores Sociais	10
Fatores Tecnológicos	11
Fatores Legislativos	12
Fatores Ambientais	12
Conclusão	13
Quarto <i>Checkpoint</i> - DACUM para validação do perfil de competências – resultados agregados	13
Descrição dos eventos	13
Participantes	14
Resultados	16
Guardas Prisionais	16
Técnico Superior de Reeducação	20
Técnico Superior de Reinserção Social	22
Psicólogos	23
Principais resultados	24
Referências	28
Apêndices	29
Apêndice 1. Classificação das competências	29

Índice de Tabelas

Tabela 1. 3º Checkpoint – Estratégia de Recolha de Dados por parceiro.....	5
Tabela 2. 4º Checkpoint - Estratégia de Recolha de Dados por parceiro.....	14
Tabela 3. Resultados agregados de funções, tarefas, competências, comportamentos e conhecimentos – guardas prisionais	18
Tabela 4. Resultados agregados dos desafios, competências futuras/aptidões/comportamentos/formação necessária - funcionários prisionais.....	20
Tabela 5. Resultados agregados de funções, tarefas, competências, comportamentos e conhecimentos – Técnico Superior de Reeducação	21
Tabela 6. Resultados agregados de desafios, competências futuras/aptidões/comportamentos/formação – Técnico Superior de Reeducação.....	21
Tabela 7. Resultados agregados de funções, tarefas, competências, comportamentos e conhecimentos – Técnico Superior de Reinserção Social	22
Tabela 8. Resultados agregados de desafios, competências futuras/aptidões/comportamentos/formação – Técnico de Superior de Reinserção Social	22
Tabela 9. Resultados agregados em funções, tarefas, competências, comportamentos e conhecimentos – psicólogos	23
Tabela 10. Resultados agregados de desafios, competências futuras/aptidões/comportamentos/formação - psicólogos	23

Índice de Figuras

Figura 1. Áreas de formação identificadas.....	24
Figura 2. Soft Skills identificadas com necessidade de formação	25
Figura 3. Procedimentos específicos identificados com necessidade de formação	26

Relatório Final

Objetivos

Este relatório final visa apresentar os resultados obtidos pela parceria do projeto CCJ4C que concernem à análise do público-alvo/partes interessadas do projeto (guardas prisionais, técnicos de reeducação, técnicos de reinserção social), especificamente quanto às carreiras no Sistema de Justiça Criminal. Cada parceiro do projeto CCJ4C teve como objetivo analisar as necessidades e características do *staff* do sistema de justiça criminal do seu país para fornecer conhecimentos aprofundados deste grupo-alvo. Foi atribuído particular relevo a situações de aprendizagem e formação, metodologias de trabalho e compreensão das competências necessárias para gerir as próprias carreiras. Este Working Package visa o desenvolvimento de um catálogo de competências para orientação de carreiras no Sistema de Justiça Criminal.

Terceiro *Checkpoint* – Mapeamento de Fatores e dos Eixos de Incerteza no que concerne às competências de gestão de carreiras no Sistema de Justiça Criminal -
- resultados agregados

Preparação das atividades

Na fase de preparação do workshop, cada parceiro convidou potenciais interessados em participar. Alguns parceiros também divulgaram o evento através das suas redes sociais (por exemplo, *LinkedIn*) para alcançar um leque mais alargado de pessoas que trabalhem em contexto prisional.

Os workshops decorreram nas seguintes datas e locais:

Parceiro	Data	Localização
SNPP - Sindicato Nacional dos Trabalhadores Prisionais, Roménia	15 de julho de 2021	Hotel Union Plaza, Bucareste
Prisão de Timisoara, Roménia	23 de junho de 2021	Plataforma Zoom
CEIPES - Centro Internazionale per la Promozione dell'Educazione e lo Sviluppo, Itália	27 de julho de 2021 das 16:00 às 18:30	Plataforma Microsoft Teams
IPS_Innovative Prison Systems, Portugal	23 e 29 de junho de 2021 das 10:00 às 12:00 das 15:00 às 17:00	Plataforma Zoom
YA - York Associates International, Reino Unido	02-30 de agosto 2021	Online
BrainLog, Dinamarca	22 de outubro de 2021 das 9h30 às 11h00	Córdoba, Espanha

Tabela 1. 3º *Checkpoint* – Estratégia de Recolha de Dados por parceiro

Todos os parceiros contactaram previamente os participantes para fornecer a agenda e o *link* de acesso/localização da atividade. É também de salientar que a maioria dos parceiros organizou o workshop em formato online devido às restrições pandémicas relacionadas com COVID-19.

Devido a múltiplos constrangimentos (entre eles a pandemia COVID-19, o período de férias de verão e a falta de recursos humanos no local de trabalho dos participantes), o parceiro *York Associates* não conseguiu reunir todos os *beneficiários* previstos para o evento. Como tal, realizaram a atividade através de diferentes métodos para a recolha de dados (entre eles discussões de *focus-group*, reuniões, entrevistas telefónicas e entrevistas por e-mail). Alguns

dos dados recolhidos pelo York Associates foram obtidos durante *focus-groups* prévios com os *beneficiários*.

Tópicos das Reuniões

O tópico de todas as reuniões incentivou os beneficiários a analisarem a forma como as competências de gestão de carreira são construídas e utilizadas, as necessidades futuras, os fatores que desencadeiam a mudança, e as incertezas sentidas no processo.

O Mapeamento de fatores é utilizado para identificar as variáveis políticas, económicas, sociais, tecnológicas, legislativas e ambientais (PESTLE) que influenciam o ambiente futuro da gestão de carreira do Sistema de Justiça Criminal e as competências necessárias para o navegar.

Esta abordagem visa identificar as duas forças motrizes mais importantes, ou seja, esses desenvolvimentos muito incertos (e que, portanto, podem enveredar por direções opostas) e que podem ter um impacto decisivo nas carreiras do Sistema de Justiça Criminal. Por outras palavras, as forças motrizes, que servem de Eixos de Incerteza, são os desenvolvimentos que pontuam tanto nos indicadores de 'incerteza' como nos de 'impacto' (Klooster & Asselt, 2006).

Assume-se que esta técnica, sendo algo que os diferentes profissionais partilham, promove uma ação convergente entre várias pessoas, apesar dos dados díspares e muitas vezes contraditórios com que estes profissionais são confrontados.

Organizadores

O *focus-group* da CEIPES foi organizado pela gestora do projeto Silvia Calcavecchio, responsável pelo projeto CCJ4C em nome da CEIPES e pelo chefe da agência de emprego CEIPES Giuseppe Tredici, como perito na identificação de competências profissionais em diferentes áreas de trabalho, com experiência no setor relacionado com o bem-estar organizacional em contextos próximos com a polícia.

Ângela Fernandes foi a pessoa na IPS que realizou os workshops. Ângela Fernandes é psicoterapeuta e perita forense. É mestre em Psicologia e doutorada em Psicologia Aplicada pela Universidade do Minho, Portugal. No âmbito da IPS, é responsável pelo portefólio de Reabilitação e Reintegração, na qual colabora em diversos projetos.

Em nome dos York Associates, Tom Flaherty e Linda Simi realizaram a atividade.

Em relação à Prisão de Timisoara, o discurso de boas-vindas ao workshop foi proferido por Cristina Busuioc da Prisão de Timisoara. Em seguida, a deputada Bogdan Ionuț Nicolescu apresentou um documento em PowerPoint sobre o projeto CCJ4C. Forneceu informação sobre a parceria, objetivos do projeto e atividades. A apresentação seguinte, feita por Valentin Dorin Zaharia, foi sobre a metodologia do Mapeamento de Fatores e dos Eixos de Incerteza. Foi explicada a metodologia e o contexto do workshop "do grupo-alvo interessado na temática". Valentin sublinhou que o objetivo deste workshop é desenvolver, testar e estabelecer metodologias de trabalho para melhorar o processo de orientação da carreira na justiça penal, destacando as competências necessárias para gestão de carreira.

No que diz respeito ao BrainLog, a implementação do *focus group* foi organizada pelo seu CEO, Martin Savchev, o gestor de projetos da CCJ4C, em nome da BrainLog.

Participantes

Vários beneficiários foram envolvidos no projeto, no decorrer do seu desenvolvimento, tendo sido convidados para os *focus group*.

O parceiro SNPP reuniu 18 participantes, nomeadamente membros da equipa NTP; Administração Nacional de Penitenciárias (Diretor da Direção de Recursos Humanos, Chefe do Serviço de Educação, Cooperação e Programas); Sindicato Nacional dos Polícias Prisionais: Dirigentes sindicais locais; Unidades prisionais: guardas prisionais; Universidade de Bucareste – Faculdade de Psicologia; Institutos de Investigação: Instituto de Investigação de Qualidade de Vida; e outros sindicatos: Representante editorial.

A prisão de Timisoara reuniu 28 representantes da sua entidade; o Sindicato Nacional da Polícia Prisional; membros da administração Nacional Romena de Prisão; membros do Centro Educativo Buzias; membros da Prisão de Arad; Prisão de Oradea; membros da Associação Internacional de Polícia-região 6; membros do Centro Romeno de Estudos Penitenciários; Universidade Oeste timisoara; Perito avaliador; membros do Centro de Aconselhamento e Orientação profissional; elementos da Universidade Oeste Timisoara; e da prisão Baia Mare.

O CEIPES reuniu o presidente do sindicato UIL para a região da Sicília; Inspetor da polícia correccional e membro do sindicato UIL; Presidente do sindicato UIL para a região da Toscana; e Funcionário da agência INAPP Erasmus+.

A IPS reuniu 4 participantes, Chefe dos Guardas, Educador/Recursos Humanos, Diretor Adjunto e Guarda Prisional.

O parceiro York Associates reuniu 9 participantes, nomeadamente um guarda prisional de uma prisão de segurança máxima, com 12 meses de serviço; um Guarda prisional de uma prisão de segurança máxima, com 3,5 anos de serviço; um Chefe de Aprendizagem & Competências para o Serviço Prisional de HM; um Guarda de Centro Juvenil na Equipa de Justiça Restaurativa, com 6,5 anos de serviço; um Membro do Conselho independente de monitorização das prisões do Reino Unido; um Diretor de uma organização que trabalha em programas de aprendizagem criativa dentro das prisões; um Docente de Criminologia; um Reitor Adjunto da Faculdade de Educação e Ciências Sociais, e um antigo Docente Principal de Criminologia. O responsável pelo evento, atualmente a frequentar uma licenciatura em Ciências Sociais, forneceu materiais baseados na investigação feita para discussão.

Finalmente, o parceiro BrainLog reuniu o Presidente da União dinamarquesa de Guardas Prisionais (*Fængselsforbundet*) – Bo Sørensen; o Chefe de Comunicação da União dinamarquesa de Oficiais prisionais (*Fængselsforbundet*) – Søren Gregersen; e a Porta-voz do Representante dos Guardas Prisionais – Área Hovedstaden – Gert Jensen.

Resultados

Os resultados dos workshops realizados pela parceria forneceram informações valiosas sobre o Mapeamento dos fatores para identificar as razões políticas, económicas, sociais, tecnológicas, legislativas e ambientais (PESTLE) que influenciam diretamente o futuro da gestão de carreira na área da Justiça Criminal.

Fatores Políticos

É identificada uma ideia generalizada que consiste na necessidade de orientações específicas, práticas, estáveis e eficazes. Esta ideia baseia-se na crença de que se as leis/regras mudam constantemente, levando rapidamente à desorganização do sistema e desorientação dos seus colaboradores. Reconhece-se que, mesmo que os modelos políticos variem, não devem terminar os processos que já tinham iniciado anteriormente. Compreende-se também que, a longo prazo, estas mudanças terão impacto nos salários, pensões e regulamentos, resultando em insegurança e incerteza. Por conseguinte, podemos identificar a **instabilidade política** como um impacto negativo na carreira.

Além disso, a **falta de visão e estratégia da classe política** é também considerada um problema. Existe uma crença comum de que as prisões estão com falta de pessoal; levando a impedimentos na execução das atividades; os salários são considerados muito reduzidos; o pessoal não tem oportunidades de aprendizagem ou educação profissional; não existem condições de trabalho

satisfatórias; há falta de recursos; e dificuldades orçamentais – alguns parceiros relataram que se acredita que isso é originado pelo desinteresse dos políticos em resolver os problemas e que colocam em ênfase fatores políticos e não conhecimento científico, especialização e experiência.

Além disso, considera-se que os fatores políticos influenciam as **políticas educativas**, que se refletem sobre as capacidades do pessoal. Na verdade, foi identificado por todos os parceiros que há uma necessidade urgente de aprendizagem, formação e educação, tais como programas de formação em horário laboral para destacar a justiça criminal como uma trajetória de carreira e ainda programas para melhorar e promover as aptidões e competências dos profissionais. De modo geral, os participantes afirmam que estes tipos de cursos já não são disponibilizados, o que terá impacto na qualidade e eficiência do serviço prestado.

Neste contexto, é igualmente essencial que se considere em formações a peculiaridade da realidade da população prisional italiana devido às redes de crime organizado da Máfia.

Fatores Económicos

O orçamento é uma preocupação partilhada pelos diversos participantes. De modo geral, concordam que as administrações prisionais estão subfinanciadas, o que se reflete em vários aspetos:

- O rendimento dos guardas prisionais é baixo e não existe um sistema de compensação adequado.
- Condições de trabalho – precárias; verbas/equipamentos são obsoletos e inadequados.
- As atividades de formação são escassas e de má qualidade.

Estes aspetos, de modo mais ou menos direto, têm impacto noutras variáveis, tais como:

- Ser um profissional do Sistema de Justiça não é um cargo atraente e não é percebido positivamente. Logo, há pouca contratação recente, e os antigos profissionais estão a reformar-se ou precisam de licenças médicas.
- Não há compensação pelos riscos a que se está exposto nestes cargos – riscos para a saúde mental e física.
- Sobrelotação da prisão.

Considera-se que os recursos financeiros devem ser empregues para responder a estas preocupações, a par da formação tanto para o pessoal prisional como para as pessoas em reclusão. Com efeito, o desenvolvimento dos trabalhadores é imprescindível do ponto de vista económico, essencialmente porque:

a) sem formação e aprendizagem adequadas, a qualidade do trabalho será, muito provavelmente, fraca/insatisfatória;

b) detêm uma função vulnerável a riscos e deve ser compensada e motivada. Além disso, os participantes consideram que a reeducação e o ensino dos profissionais são, também, fundamentais para o progresso dos indivíduos em reclusão, uma vez que os profissionais estariam mais capacitados para melhor desempenharem as suas funções.

Os participantes partilharam a preocupação relativamente à **degradação das condições físicas** e identificaram-na como um desafio primordial, uma vez que as condições de higiene e saúde das prisões são consideradas deploráveis.

Fatores Sociais

Um dos fatores bastante identificado centra-se na **estigmatização da profissão** em si. Os participantes acreditam que a sociedade construiu uma imagem sobre os guardas prisionais que está longe da verdade. Por exemplo, relativamente ao desenrolar da história da profissão (ex. brutalidades feitas no passado) como ainda é muitas vezes descrito nos meios de comunicação social, é um contributo adicional para a perpetuação deste estigma.

Outro fator que foi salientado é a **pressão social**. Os participantes destacam que os comportamentos são muitas vezes orientados para o que é valorizado pelos colegas em vez do que consideram comportamentos justos. Note-se que este fator poderia ser rapidamente atendido através de formações adaptadas e adequadas para que os profissionais sejam mais aptos e capazes de responder adequadamente aos desafios.

É também apontada a **dificuldade em equilibrar a vida profissional e familiar**. Os participantes dizem que o horário de trabalho e a natureza do trabalho têm muitas vezes impacto na qualidade de vida familiar. Os participantes reportaram que exposição elevada ao stress no trabalho leva a comportamentos disfuncionais, mesmo na vida familiar.

Do mesmo modo, referiu-se também que as más condições de trabalho, a falta de recursos, a falta de proteção e todos os riscos envolvidos no trabalho como guarda prisional contribuem para o **stress, o burnout e o PTSD**.

Por fim, outro fator referido foi a **escassez e as dificuldades relativas aos recursos humanos**, uma vez que a carreira não é atrativa para muitos profissionais. Vários participantes manifestaram preocupação devido a um *staff* prisional envelhecido, com os guardas a

reformarem-se recentemente. Além disso, a maioria das novas contratações não estão qualificadas para o trabalho, e não é ministrada qualquer formação.

Fatores Tecnológicos

No que concerne aos fatores tecnológicos que influenciam as competências de gestão de carreiras, a parceria identificou os seguintes:

Em primeiro lugar, o desenvolvimento maciço das Tecnologia de Informação (TI), nomeadamente as redes sociais e a internet, incentivaram o aumento da velocidade e os baixos custos. Ainda assim, esta tecnologia moderna requer novas competências para o *staff* mais velho, como as competências digitais. Além disso, alguns participantes observaram que a prisão enfrenta **falta de equipamentos**, o que tem impacto na formação ministrada, uma vez que não há computadores suficientes, nem ligação à Internet; por conseguinte, **o *staff* é obrigado a usar o E-Learning em casa**, nos seus tempos livres.

Ainda assim, os respondentes dinamarqueses, pela BrainLog informaram que os a Dinamarca está bastante avançada neste aspeto. Em alguns locais não há financiamento, mas até os guardas prisionais mais envelhecidos, são mais qualificados digitalmente em comparação com outros países. No entanto, reportam que este avanço é proveniente de um processo de autoaprendizagem durante o trabalho e desenvolvimento ao longo dos anos. Não foram oferecidos cursos de desenvolvimento de competências digitais ao pessoal da prisão.

Além disso, os participantes dizem que a aquisição de CCTV, computadores e outras ferramentas tecnológicas é uma "diferença", uma vez que tem um **efeito dissuasor e de autocontrolo nas pessoas em reclusão**. Ajuda a reduzir os níveis de agressão e violência porque permite rever situações de violência ou roubo, "*trazer justiça ao se ver o que aconteceu*". As disputas entre pessoas em reclusão, por exemplo, são agora mais fáceis de entender, o ambiente tornou-se mais calmo, e há uma maior aceitação das consequências dos atos por parte da pessoa privada de liberdade. Além disso, ter acesso direto às câmaras no escritório permite controlar o que acontece no estabelecimento prisional.

Neste sentido, os participantes referiram também que a investigação demonstrou que o acesso à **tecnologia para as pessoas em reclusão pode reduzir as represálias** e uma melhor utilização da tecnologia pelo *staff* prisional pode libertar mais do seu tempo para atividades de desenvolvimento. Assim, há uma concordância que o investimento de tecnologia nas prisões permite disponibilizar às pessoas em reclusão e aos agentes prisionais acesso a mais oportunidades de educação, formação e desenvolvimento.

Fatores Legislativos

O primeiro aspeto apontado neste tópico é o **salário**. Por um lado, continua a ser uma questão no sector da justiça penal, e há uma perceção comum de que existem postos de trabalho mais bem pagos fora dos serviços prisionais, com menos riscos associados. Por outro lado, considera-se que a alteração frequente do salário do *staff* conduz a um sentimento de insegurança e à incerteza. Assim, existe concordância de que o aumento dos salários e uma melhor gestão do tempo de trabalho para melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional encorajariam o *staff* prisional a permanecer no sistema.

Do mesmo modo, **legislações complicadas** dificultam a implementação das atividades. Alguns participantes consideram que, no que concerne a avaliações de desempenho, o *staff* sénior não é contratualmente obrigado a apoiar o *staff* júnior com o seu desenvolvimento profissional. Eles não consideram que existe qualquer obrigação contratual para que o *staff* sénior ofereça oportunidades de desenvolvimento, formação e promoção a *staff* mais júnior.

Ainda assim, consideram que a formação e a aprendizagem são cruciais para acompanhar as leis existentes e proporcionar um trabalho, formação e aprendizagem eficazes.

Existe também uma concordância quanto à **falta de legislação**, conduzindo a uma impossibilidade de funcionamento normal (ex – inconstitucionalidade das disposições legais relativas a contextos e avaliação). Além disso, acreditam que há atrasos críticos no processo de regulação do estatuto de carreira, especialmente em Portugal.

Fatores Ambientais

Entre os fatores ambientais identificados, os participantes declararam que a **inclusão social, a reeducação da pessoa privada de liberdade e as competências necessárias para que o *staff* podem auxiliar esse processo**. Fez-se referência ao problema relacionado com a incapacidade de substituir os hospitais psiquiátricos. Isto leva à presença de pessoas em reclusão que são desafiantes (algumas até com doenças mentais), sobrelotação das prisões; alto risco de ferimentos e automutilação das pessoas em reclusão. Seria bom conseguir a autossuficiência da instituição como microcosmo autónomo (por exemplo, pessoas em reclusão que contribuem com a sua força de trabalho).

Foi também acordado que a natureza da função envolve um trabalho exigente e desafiante, condições físicas degradantes do local de trabalho e um nível significativo de *stress/burnout*. Então, **a saúde mental do *staff* prisional** ainda é um problema. Muitos guardas prisionais podem sentir que não se podem expor e procurar apoio, uma vez que essa informação ficará registada e poderá afetar negativamente as suas hipóteses de promoção. A mudança de ênfase para que

o apoio à saúde mental para o *staff* prisional seja obrigatório ou considerado a norma, pode ajudar a reter bons funcionários e incentivar mais *staff* a procurar promoções.

Além disso, referiu-se também que os **centros de formação** devem ser modernizados e que a formação contínua deve ser organizada com mais frequência nessas instalações. Um exemplo concreto e importante é dado, nomeadamente o facto de ser mais exigente para guardas prisionais do sexo feminino a gestão de conflitos e violência entre indivíduos em reclusão do sexo masculino; estes fatores talvez limitem as oportunidades promocionais do *staff* prisional do sexo feminino. Sugere-se que qualquer orientação para o desenvolvimento da carreira dos agentes prisionais deve incluir considerações específicas sobre o género.

Conclusão

Na sequência dos resultados da análise PESTLE recolhidos pela parceria, é evidente que os participantes dos diferentes países concordam que ainda existem várias questões e problemas no que diz respeito aos sistemas prisionais. **Existe também um consenso sobre a importância e a urgência da educação, formação e aprendizagem para o *staff*.** É iminente reforçar a as competências e aptidões do *staff*, para que estejam mais bem preparados para esta exigente e desafiante carreira. Caso contrário, a qualidade do trabalho será provavelmente pobre e insatisfatória, o que é indesejável devido ao papel crítico que estes contextos têm na sociedade. A reeducação e o ensino dos profissionais traduzem-se no progresso da pessoa privada de liberdade, uma vez que o *staff* ao estar mais capacitado com aptidões e competências adequadas, irá desempenhar melhor as suas funções.

Quarto CheckPoint - DACUM para validação do perfil de competências – resultados agregados

Descrição dos eventos

Devido a motivos específicos, como as restrições impostas para mitigar a pandemia COVID-19, bem como a dificuldade em encontrar um período temporal adequado, considerando a carga de trabalho e alguns os turnos que os profissionais do sistema prisional devem cumprir, alguns parceiros não conseguiram implementar os workshops DACUM. Por conseguinte, foram impelidos a adotar estratégias alternativas para prosseguir com a recolha de dados. No quadro seguinte, são detalhadas as abordagens implementadas por cada parceiro:

Parceiro

Localização

Data

Duração

SNPP	Bucareste, Hotel Union Plaza	13 de outubro de 2021	4,5 horas
Prisão de Timisoara	n/a	28 de setembro 2021 às 9:00	n/a
IPS	Por razões impreteríveis, como as anteriormente mencionadas, a IPS construiu um inquérito DACUM nos formulários do Google, posteriormente divulgados por e-mail a profissionais do sistema prisional português.	26 de novembro de 2021	Recolheram-se respostas ao inquérito durante três semanas e três dias
Associados de York	Online	outubro de 2021	n/a
Prisão de Breman	Plataforma Zoom	5 e 6 de maio de 2021	Total de 8 horas (4 horas por dia)
BrainLog	Por motivos de força maior, o BrainLog teve de adotar uma estratégia alternativa e criou um inquérito online através de um Formulário do Google para conseguir os resultados do relatório DACUM. O inquérito foi divulgado por e-mail aos membros da União Prisional dinamarquesa.	Os formulários do Google estão abertos para alcançarem mais participantes	

Tabela 2. 4ª Checkpoint - Estratégia de Recolha de Dados por parceiro

Participantes

Vários *beneficiários* envolvidos no DACUM foram convidados para participar nos *focus group*.

A prisão de Timisoara reuniu 19 representantes da entidade, da Prisão de Arad, Prisão de Oradea, Centro Educativo Buzias, Prisão de Satu Mare, Prisão de Aiud, Polícia Internacional, Associação - Região 6, Prisão de Târgu Jiu, Drobeta Turnu Severin Prisons e Serviço de Condicional de Timis.

A IPS reuniu 17 participantes com diferentes posições dentro do sistema prisional:

- 13 guardas prisionais
- Dois chefes de guarda
- Um educador de prisão
- Um psicólogo

Dez dos participantes são do sexo masculino, e sete são do sexo feminino. A idade média é de 42,76 anos, e o desvio padrão é de 5.125. Relativamente à formação académica, oito dos inquiridos concluíram o ensino secundário; cinco possuem uma licenciatura ou equivalente; dois têm um mestrado ou equivalente.

York Associates reuniram um guarda prisional numa instalação de segurança máxima, com 12 meses de serviço, um guarda prisional numa instalação de segurança máxima, com 3,5 anos de serviço, um recém-contratado no Serviço de Probation, um guarda de centro juvenil na equipa

de Justiça Restaurativa, com 6,5 anos de serviço, um professor experiente e formador de professores para programas de desenvolvimento de carreira para adultos, um Membro do Conselho independente de Monitorização de Prisões do Reino Unido, Diretor de uma organização que trabalha em programas de aprendizagem criativa dentro de prisões, um professor de criminologia, um Vice-Reitor da Faculdade de Educação e Ciências Sociais do Reino Unido, anteriormente Docente Principal de Criminologia, o Chefe de Aprendizagem e Competências do Serviço Prisional de HM, e a pessoa responsável pela implementação do *focus group*, atualmente a frequentar uma licenciatura em Ciências Sociais, que forneceu materiais de base para discussão.

O BrainLog continuou a recolher dados, mas agregou 6 participantes: três dos inquiridos eram guardas prisionais, e os restantes três inquiridos eram um oficial de transporte, um chefe de equipa e gestores. Os inquiridos estão igualmente divididos entre homem e mulher, e a idade média total é de 42,83 anos. Quatro dos inquiridos concluíram o ensino profissional, um completou um ensino superior de curta duração de dois anos e um dos inquiridos concluiu um mestrado ou equivalente.

Finalmente, Bremen reuniu profissionais com perfis de emprego diferentes, de três prisões diferentes no norte da Alemanha:

- Prisão de Bremen
- Prisão de Bremerhaven
- Prisão de Lübeck

Os profissionais convidados pertencem ao serviço geral de execução, serviço psicológico e educação, da escola para a formação de guardas prisionais. A maioria dos participantes são guardas prisionais de diferentes departamentos e prisões, alguns são educadores, e alguns têm formação em recursos humanos dentro do sistema prisional. A maioria dos participantes tem uma experiência profissional entre 10-25 anos.

Resultados

Guardas Prisionais

Responsabilidades atuais	Tarefas atuais	Competências e capacidades comportamentais necessárias	Conhecimento Necessário
Abordar/lidar com pessoas privadas de liberdade	Lidar especificamente com pessoas em reclusão de diferentes línguas, religiões e culturas.	Consciência emocional. Empatia. Identificar sinais de <i>bullying</i> ou automutilação. Sentido de justiça. Resiliência. Garantir a segurança da pessoa privada de liberdade. Realizar buscas. Conhecer os procedimentos.	Competências sociais. Competências interculturais.
	Promover ativamente o combate ao <i>bullying</i> , a segurança da pessoa em reclusão, a prevenção da violência e estratégias de redução de drogas		Compreensão clara dos processos e procedimentos. Conhecimento das políticas e sanções prisionais.
	Escortar pessoas em reclusão para o exterior (por exemplo, tribunais, hospitais, trabalho na comunidade, atividades comunitárias, transferências, transferências para o estrangeiro e extradição)		Dominar o manuseamento de armas. Técnicas de controlo e restrição.
Autocuidado/Resiliência	Equilíbrio Trabalho-Vida pessoal/ saúde física e mental e segurança/	Reagir dinamicamente a problemas e crises. Lidar com situações críticas e desafiantes.	Conhecimento sobre instrumentos e estruturas de apoio disponíveis em <i>aftercare</i>
Trabalhar com pessoas em reclusão para auxiliar na preparação para a libertação	Participação em formação contínua.	Amigável, entusiasta, alegre, realista, gestor de expectativas, consciente das necessidades da pessoa em reclusão, capaz de identificar possíveis problemas, manter-se profissional em todos os momentos,	Ser capaz de identificar necessidades e processos adequados de apoio. Conhecimento sobre os serviços disponíveis.
	Participar ativamente em programas de reabilitação, incluindo workshops.		
	Estabelecer relações positivas com as pessoas em reclusão, agindo como um modelo a seguir		

Responsabilidades atuais	Tarefas atuais	Competências e capacidades comportamentais necessárias	Conhecimento Necessário
		competências de escuta-ativa, assertividade, linguagem corporal positiva	
Garantia protocolos na área de saúde, segurança, direitos e ordem	Controlo dos aspetos de segurança/garantia de um processo controlado/autoproteção, bem como a proteção das pessoas em reclusão	<p>Organização. Atenção aos detalhes. Diligência. Confiança. Assertividade. Respeitador/a. Autoritário/a. Honestidade. Empatia. Capacidade de avaliar rapidamente uma situação. Tomada de decisão. Trabalhar sozinho e em equipa. Comunicação. Técnicas de resolução de conflitos. Técnicas de situação de crise. Técnicas de gestão de stress.</p>	<p>Familiaridade com a disposição da prisão e população. Compreensão dos processos e do procedimentos, conhecimento de protocolos para executar corretamente. Cumprimento da legislação. Técnicas de controlo e restrição. Como trabalhar eficientemente como parte de uma equipa.</p>
	Vigilância, segurança, controlo, resolução de problemas, apoio à pessoa em reclusão, garantia de ordem e disciplina		
	Trabalhar conforme os regulamentos para manter a ordem na prisão, incluindo dar resposta a incidentes em que o uso da força é necessário		
	Garantir a integridade das celas e da pessoa em reclusão, verificando as instalações e o estado das mesmas		
	Organizar as atividades diárias seguindo o horário aprovado		
	Observar Recolher informação. Informar os superiores sobre preocupações e comportamentos das pessoas em reclusão.		

Responsabilidades atuais	Tarefas atuais	Competências e capacidades comportamentais necessárias	Conhecimento Necessário
	Dar seguimento a pedidos legais ou garantir a passagem de informação às pessoas competentes		
Trabalho administrativo	Cooperação com outros, garantindo serviços essenciais, aplicações e declarações	Competências de literacia, honestidade, objetividade, escolhas cuidadosas (não emotivas) de palavras, relatórios factuais.	Formatar documentos sob a política da prisão. Competências de escrita. Conhecimentos sobre a implementação de requisitos na prática
	Conclusão de relatórios e avaliações de risco registando incidentes		

Tabela 3. Resultados agregados de funções, tarefas, competências, comportamentos e conhecimentos – guardas prisionais

Desafios	Competências futuras, aptidões e comportamentos	Formação futura necessária
Digitalização/Novas tecnologias (audiências online, telemedicina, acesso eletrónico, vigilância eletrónica)	Capacidade de adaptação à tecnologia em mudança e aprender novas formas de trabalhar	Formação contínua em TI e competências de alfabetização/numeracia, formação dedicada a novas tecnologias e sistemas
Diminuição da qualidade dos novos trabalhadores	Vontade de aprender, motivação, empatia, confiança, conhecer os procedimentos, conhecer a lei, conhecer os direitos dos indivíduos em reclusão	Formação sobre como desempenhar funções, o <i>staff</i> mais antigo deve orientar o mais recente
Aumento dos novos crimes organizados (cibercrimes, terrorismo/radicalização, drogas, crime organizado) – alteração das características da pessoa em reclusão	Conhecimento legislativo. Língua estrangeira. Atenção aos detalhes. Mais conhecimento sobre especificidades culturais, valores de referência.	Utilização de armas e outros meios de intervenção, gestão do tempo, comunicação, desenvolvimento de competências para a vigilância

Desafios	Competências futuras, aptidões e comportamentos	Formação futura necessária
Diversificação da cultura, da língua e da religião	<p>Consciência intercultural. Competências linguísticas. Consciência de outras religiões.</p>	<p>Treino intercultural. Formação em Inteligência Emocional Formação em Neurodiversidade/SEN Formação para a perceção de preconceitos inconscientes</p>
Ineficiência do sistema (falta de recursos, falta de motivação do <i>staff</i> , sobrelotação das prisões, deterioração das instalações). Portanto, fazer mais com menos	<p>Trabalhar de forma mais inteligente – considerando possíveis formas de realizar tarefas novas e mais eficazes</p>	<p>Saber como aproveitar os recursos disponíveis</p>
Falta de ética entre funcionários e pessoas em reclusão	<p>Ética Proatividade Vontade de Aprender</p>	<p>Formação sobre como agir eticamente e como agir em relação à má conduta do <i>staff</i> e da pessoa em reclusão</p>
Falta de disciplina entre pessoas em reclusão	<p>Autoconfiança Paciência Liderança Autocontrolo Gestão de Stress Competências de Intervenção em Crise Competências de Gestão de Conflitos Controlo Emocional</p>	<p>Formação sobre como lidar com conflitos e crises. Formação em competências de liderança. Formação sobre autocontrolo, controlo emocional, autoconfiança e gestão de stress.</p>
Necessidades de saúde mental	<p>Compreensão das considerações de saúde mental para as pessoas em reclusão. Capacidade de ser empático e compreensivo com os problemas de saúde mental. Mais conhecimento teórico sobre a forma "correta" de lidar com as pessoas em reclusão.</p>	<p>Formação de primeiros socorros em saúde mental, compreensão detalhada dos processos para levantar preocupações sobre os indivíduos.</p>
Novos métodos para combater o fenómeno da introdução de objetos	<p>Sensibilização para os novos e diferentes métodos de contrabando e novos tipos de artigos proibidos</p>	<p>Comunicações regulares e atualizações relativas a armas,</p>

Desafios	Competências futuras, aptidões e comportamentos	Formação futura necessária
proibidos nos estabelecimentos prisionais		drogas e novos métodos de contrabando. Formação específica

Tabela 4. Resultados agregados dos desafios, competências futuras/aptidões/comportamentos/formação necessária - funcionários prisionais

Técnico Superior de Reeducação

Responsabilidades atuais	Tarefas atuais	Competências e capacidades comportamentais necessárias	Conhecimento Necessário	Formação atual
Aconselhamento	Aconselhamento educacional	Capacidades de aconselhamento. Determinação. Empatia.	Conhecimento e técnicas sobre aconselhamento. Conhecimento legislativo. Comunicação. Negociação. Autoconfiança. Assertividade.	Técnicas de trabalho específicas.
Desenvolvimento de programas educativos	Selecionar os grupo-alvo. Facilitar, monitorizar e implementar os programas.	Capacidades de comunicação. Flexibilidade.	Conhecimento de programas educativos. Capacidades de ensino. Liderança.	Formação educativa.
Avaliação	Avaliação da pessoa em reclusão. Elaboração de avaliações e relatórios. Serviço presencial à pessoa em reclusão.	Espírito de iniciativa. Competências de organização	Conhecimentos específicos para poderem realizar uma avaliação. Conhecimento psicológico mínimo.	Técnicas de trabalho específicas.
Projetos de atividade	Realização de projetos de atividade.	Envolvimento	Conhecer os vários tipos de projetos e atividades.	Desenvolvimento pessoal.

Responsabilidades atuais	Tarefas atuais	Competências e capacidades comportamentais necessárias	Conhecimento Necessário	Formação atual
Funções administrativas	<p>Atualizar a lista de visitantes e contactos telefónicos.</p> <p>Agendamento de visitas presenciais e por vídeo.</p> <p>Preparar os cartões de visita.</p>	<p>Esforço pessoal para desenvolver um trabalho mais eficaz e eficiente.</p>	<p>Motivação.</p> <p>Comunicação escrita.</p>	-

Tabela 5. Resultados agregados de funções, tarefas, competências, comportamentos e conhecimentos – Técnico Superior de Reeducação

Desafios	Competências futuras, aptidões e comportamentos	Formação futura necessária
Diferenças culturais – perfis diversificados	<p>Flexibilidade.</p> <p>Capacidade de adaptação.</p> <p>Conhecer as diferentes necessidades das pessoas em reclusão.</p> <p>Empatia.</p>	<p>Redução de preconceitos.</p> <p>Comunicação intercultural.</p> <p>Treino em resolução de conflitos.</p>
Analfabetismo funcional – baixos níveis de educação	<p>Capacidades de comunicação.</p> <p>Capacidade de adaptação.</p>	<p>Formação sobre como lidar com diferentes tipos de pessoas em reclusão e atender às suas particularidades (por exemplo, idosos, indivíduos com doenças mentais)</p> <p>Formação específica sobre as possibilidades de lidar com pessoas em reclusão e de <i>networking</i> com outros intervenientes relevantes.</p>
Discrepância entre pessoas em reclusão	<p>Conheça as especificidades dos tipos de pessoas em reclusão</p>	
Tecnologia	Deveres baseados em ferramentas informáticas.	Formação em TI

Tabela 6. Resultados agregados de desafios, competências futuras/aptidões/comportamentos/formação – Técnico Superior de Reeducação

Técnico Superior de Reinserção Social

Responsabilidades atuais	Tarefas atuais	Competências e capacidades comportamentais necessárias	Conhecimento Necessário	Formação atual
Apoio ao tribunal	Preparação da documentação necessária.	Atenção, competências de escuta, competências na sumarização da informação, competências de avaliação de risco.	Conhecimento no campo da avaliação	Formação inicial
Apoio à reintegração social de pessoas libertadas	Necessidade de identificação	Atenção, competências de escuta-ativa, competências na sumarização da informação, competências de avaliação de risco, necessidades de competências de avaliação.	Conhecimento no campo da necessidade de técnicas de identificação. Assertividade.	Cursos de formação

Tabela 7. Resultados agregados de funções, tarefas, competências, comportamentos e conhecimentos – Técnico Superior de Reinserção Social

Desafios	Competências futuras, competências e comportamentos	Formação futura necessária
Divisão do serviço de liberdade condicional em vários departamentos	Competências e tarefas específicas dependendo da especialização.	Redução de preconceitos. Comunicação intercultural. Formação em resolução de conflitos.
Adaptação do programa de intervenção às novas tecnologias	Mínimo de conhecimento no campo das TI. Aprender novos programas.	Formação em TI
Adaptação ao multiculturalismo	Flexibilidade. Capacidade de Adaptação.	Aprender as necessidades e especificidades de diferentes culturas.

Tabela 8. Resultados agregados de desafios, competências futuras/aptidões/comportamentos/formação – Técnico Superior de Reinserção Social

Psicólogos

Responsabilidades Atuais	Tarefas atuais	Competências e capacidades comportamentais necessárias	conhecimento Necessário	Formação atual
Avaliação psicológica	Avaliação psicológica e avaliação da pessoa em reclusão. Acompanhamento.	Autoconfiança. Proatividade. Ética. Respeito.	Conhecimento no campo psicológico e de avaliações.	n/a
Apoio psicossocial	Intervenção psicológica.	Capacidade de intervenção na crise. Controlo emocional. Paciência.	Conhecimento no campo psicológico.	n/a

Tabela 9. Resultados agregados em funções, tarefas, competências, comportamentos e conhecimentos – psicólogos

Desafios	Competências futuras, capacidades e comportamentos	Formação futura necessária
Sistema rígido e muita burocracia	Saber como lidar com poucos recursos	Formação para motivação. Organização. Trabalhar de modo Inteligente

Tabela 10. Resultados agregados de desafios, competências futuras/aptidões/comportamentos/formação - psicólogos

Principais resultados

Através da análise dos resultados anteriormente mencionados, fica claro que as áreas identificadas em maior necessidade de desenvolvimento através da formação são transversais, independentemente da função ou do país. Particularmente:



Figura 1. Áreas de formação identificadas

No que diz respeito à **Conscientização e estratégias para a saúde mental**, os participantes salientam duas necessidades diferentes:

- 1) Lidar com pessoas em reclusão que têm uma doença mental.
- 2) A saúde mental do *staff* prisional.

No que diz respeito à primeira necessidade, há um número significativo de pessoas em reclusão com problemas de saúde mental. Do mesmo modo, o *staff* prisional considera crucial a compreensão das considerações de saúde mental para lidar melhor com esses indivíduos e responder de forma mais eficaz às suas necessidades. Por isso, seria benéfico para os colaboradores terem formação frequente. Tal como: conscientização/compreensão da saúde mental, primeiros socorros psicológicos, técnicas/estratégias para lidar com pessoas com doenças mentais, e (mas não limitado) alerta para sinais de automutilação.

Quanto à segunda necessidade, saúde mental do *staff* prisional, os participantes afirmaram que pode ser um tópico muito desmotivador e stressante, potencialmente levando ao *burnout*, PTSD, ansiedade, entre outros problemas. Da mesma forma, a maioria dos participantes diz que luta para equilibrar as questões de trabalho com o tempo familiar e pessoal. Além disso, é referido que não é disponibilizada formação ao *staff* sobre problemas de saúde mental. Por isso,

é essencial oferecer formação para os capacitar a lidar com estes problemas, nomeadamente a consciência sobre a importância de cuidar da saúde mental, sinais de alerta, técnicas/estratégias, lidar com situações de *stress* e desafios, e desmistificar a psicoterapia.

A necessidade de **formação em TI** é partilhada pelos diversos participantes, devido ao aumento significativo da digitalização. Alguns parceiros identificaram que, por vezes, é dada formação para resolver esta questão, enquanto outros relataram que não. Para ambos os casos, revela-se a necessidade de mais formação, uma vez que se constata uma preocupação generalizada do *staff* prisional para acompanhar as exigências tecnológicas, nomeadamente do *staff* sénior. Com efeito, verifica-se que **são necessárias competências digitais, independentemente do cargo**, o que impõe a necessidade de formação. Simultaneamente, à medida que as competências digitais são necessárias, a tecnologia moderna é valorizada e necessária para melhorar e apoiar as tarefas e deveres. Assim, é necessário formar e promover as competências do *staff* a este respeito.

O reforço de **Soft Skills** específicas é digno de atenção porque a maioria são transversais para executar tarefas e deveres com sucesso, independentemente do cargo dentro do estabelecimento prisional. Estas são:

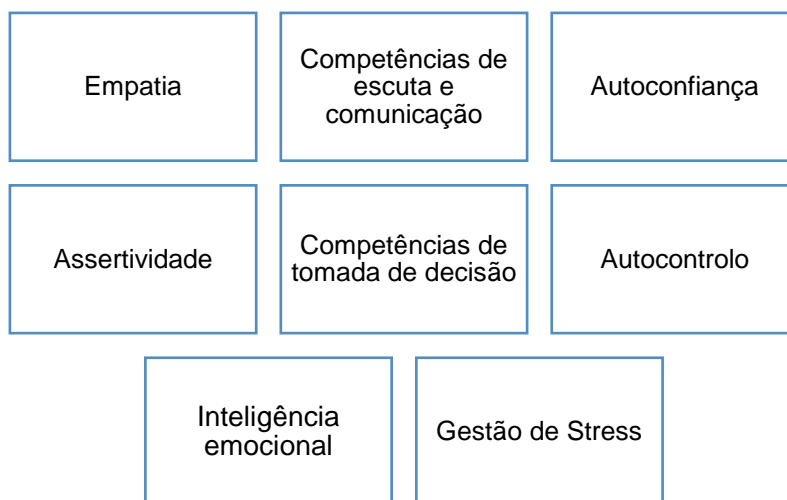


Figura 2. *Soft Skills* identificadas com necessidade de formação

Todas estas competências são essenciais para trabalhar num ambiente prisional, e todas elas podem ser treinadas e desenvolvidas; não são aspetos estáticos. Assim, a formação pode fazer a diferença para capacitar o *staff* a serem melhores profissionais.

Salienta-se também a importância de ter **conhecimento de procedimentos importantes**. É fácil reconhecer que todos os profissionais precisam de saber o que estão a fazer e compreender os

procedimentos para terem um bom desempenho. Os participantes destacam procedimentos específicos, tais como:

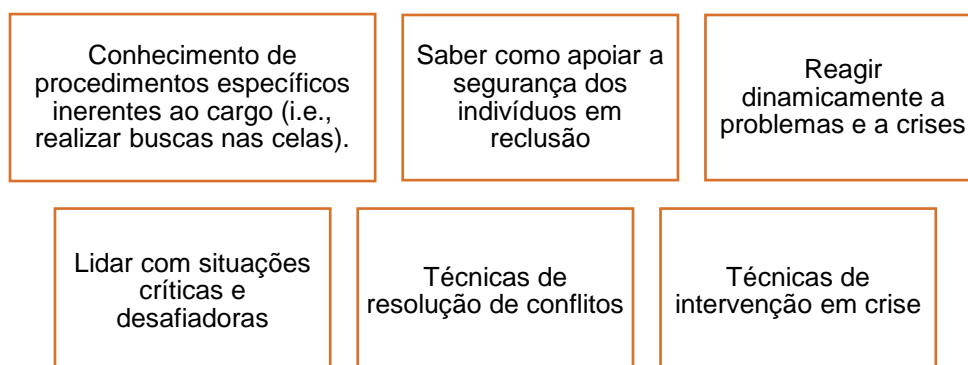


Figura 3. Procedimentos específicos identificados com necessidade de formação

Todas estas competências são benéficas a promover através da formação formal. Ainda assim, há muitas vantagens se o **staff mais recente puder aprender com a experiência e o conhecimento prático do staff sénior**. Ninguém melhor do que as pessoas que o fazem todos os dias para ensinar e treinar sobre como realizar procedimentos específicos.

Muitos participantes relatam as dificuldades que enfrentam para **lidar com as especificidades entre os indivíduos em reclusão (cultura, língua, idade e religião)** – diferentes indivíduos requerem diferentes abordagens e preocupações. Posto isto, o *staff* dos estabelecimentos prisionais concorda que precisam de formação em competências sociais, competências interculturais e consciência de outras religiões. Além disso, requerem formação para lidar com **indivíduos em reclusão idosos** uma vez que exigem preocupações específicas.

A **formação do staff prisional feminino** também foi referida, porque podem encontrar mais desafios e haver um limite de oportunidades de promoção. Assim, sugere-se que a orientação para o desenvolvimento de carreiras para os guardas prisionais deva incluir considerações específicas sobre o género.

Finalmente, os participantes consideram importante **conhecer e lidar com o aumento de novos crimes organizados**, tais como cibercrimes, terrorismo/radicalização, drogas ou crime organizado, dado que as pessoas em reclusão, devido a esses crimes, apresentam características específicas. O *staff* deve manter-se atualizado sobre as características dos novos grupos de infratores que estão a surgir. Por conseguinte, têm de adquirir competências sobre qual é a forma de lidar mais eficazmente com essa população e, para isso, precisam de conhecer estes

grupos. Há outro aspeto importante a considerar nos novos crimes organizados, particularmente nas prisões italianas, que têm pessoas em reclusão associadas à Máfia, uma vez que os participantes italianos relataram dificuldades em lidar com eles. Este tipo de indivíduos exige uma abordagem específica, uma vez que têm características, necessidades e atributos particulares que devem ser considerados. Posto isto, lidar com indivíduos privados de liberdade que estejam ligados à máfia é fundamental para os profissionais do Sistema de justiça italiano.

Referências

Klooster, S.A., & Asselt, M. B. A. (2006). Practising the scenario-axes technique. *Futures*, 38(1).
<https://doi.org/10.1016/j.futures.2005.04.019>

Apêndices

Apêndice 1. Classificação das competências

De acordo com o EQF - *European Qualification Framework* - (Comissão Europeia, 2017), competência é "a capacidade comprovada de aplicar conhecimentos, aptidões e competências pessoais, sociais e/ou metodológicas, situações de trabalho ou estudo, e desenvolvimento profissional e pessoal.". Por isso, engloba os seguintes três elementos: conhecimento, competências e atitudes. A abordagem adotada é coerente com esta definição, abrangendo capacidades sociais e pessoais. Além disso, uma vez que as competências são unidades holísticas que expressam comportamentos complexos, as áreas de competência são um conjunto de competências agrupadas de acordo com critérios específicos.

Para a estrutura dos [CorrectionCareers](#), será utilizado o Quadro Europeu de Competências E-Competência e as suas quatro dimensões (www.ecompetences.eu):

Dimensão 1	Oito áreas de competência: Literacia em Saúde Mental, Competências Digitais, Soft Skills, Hard Skills, Gestão da Diversidade de Indivíduos em Reclusão, Gestão de Indivíduos em Reclusão condenados por Novos Crimes Organizados, Conscientização de Género.
Dimensão 2	Um conjunto de competências de referência para cada área, com uma descrição genérica para cada uma. Cada Competência terá uma definição.
Dimensão 3	Níveis de proficiência de cada Competência (relacionada com o EQF): do e-1 ao e-5, relacionados com os níveis de EQF 3-8.
Dimensão 4	Exemplos de conhecimentos e aptidões relacionam-se com as competências na dimensão 2. São fornecidos para acrescentar valor e contexto.

Esta estrutura baseia-se em áreas de competência (dimensão 1) e em competências (dimensão 2) em vez de perfis de emprego, proporcionando uma abordagem mais flexível e fomentando a personalização local. Na dimensão 1, "Áreas de competência", os conceitos são mais gerais e enquadram-se em diferentes perfis profissionais considerados relevantes para os profissionais da comunidade. Na dimensão 2: "Competências", os descritores são específicos e diretamente relacionados com os contextos comunitários do CCJ4C. A dimensão 3 fornece atribuições de nível adequadas a cada competência, e a dimensão 4 fornece especificações curtas de amostra de conhecimentos e aptidões, mas a lista não é exaustiva.

Carreiras no Sistema de Justiça Criminal - Níveis de Proficiência	Níveis de EQF	Conhecimento	Aptidões	Competências
Nível 5	8	Conhecimento mais avançado de um tipo de trabalho ou estudo e a interface entre áreas.	As competências e técnicas mais avançadas e especializadas, incluindo a síntese e a avaliação, são necessárias para resolver problemas críticos de investigação e/ou inovação e alargar e aperfeiçoar os conhecimentos ou práticas profissionais existentes.	Demonstrar autoridade substancial, inovação, autonomia, integridade académica e profissional, e compromisso sustentado em desenvolver novas ideias ou processos na vanguarda do trabalho ou contextos de estudo, incluindo a investigação.
	7	Conhecimentos altamente especializados, alguns dos quais estão na vanguarda da experiência no tipo de trabalho ou do estudo, como base para o pensamento original e/ou investigação. Consciência crítica das questões de conhecimento num campo e na interface entre diferentes áreas.	Competências especializadas na resolução de problemas, necessárias na investigação e/ou inovação para desenvolver novos conhecimentos e procedimentos e integrar conhecimentos de diferentes áreas.	Gerir e transformar contextos de trabalho ou de estudo que sejam complexos, imprevisíveis e exijam novas abordagens estratégicas; assumir a responsabilidade de contribuir para o conhecimento profissional e prática e/ou revisão do desempenho estratégico das equipas.
Nível 4	6	Conhecimento avançado de um tipo de trabalho ou estudo envolvendo uma compreensão crítica de teorias e princípios.	Competências avançadas, demonstrando mestria e inovação, necessárias para resolver problemas complexos e imprevisíveis num campo de trabalho especializado e/ou investigação.	Gerir atividades técnicas ou profissionais ou projetos, complexos, assumir responsabilidade pela tomada de decisão em contextos de trabalho ou estudo imprevisíveis e gerir o

				desenvolvimento profissional individual e de grupo.
	5	Conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos dentro de um campo de trabalho ou estudo e uma consciência dos limites desse conhecimento.	É necessária uma gama abrangente de competências cognitivas e práticas para desenvolver soluções criativas para problemas abstratos.	Gestão de exercícios e supervisão de atividades de trabalho ou formação onde haja mudanças imprevisíveis; rever e desenvolver o desempenho de si e dos outros.
Nível 3	4	Conhecimento factual e teórico em contextos amplos dentro de um campo de trabalho ou estudo.	É necessária uma gama de competências cognitivas e práticas para gerar soluções para problemas específicos num campo de trabalho ou estudo.	Exercitar autogestão dentro das diretrizes do trabalho ou contextos de estudo, que são geralmente previsíveis, mas estão sujeitas a alterações; supervisionar o trabalho de rotina e a responsabilidade pela avaliação e melhoria das atividades de trabalho ou estudo.
	3	Conhecimento de factos, princípios, processos e conceitos gerais num tipo de trabalho ou estudo.	Uma gama de competências cognitivas e práticas é necessária para realizar tarefas e resolver problemas selecionando e aplicando métodos básicos, ferramentas, materiais e informações.	Assume a responsabilidade de completar tarefas no trabalho ou no estudo; adaptar o próprio comportamento às circunstâncias, na resolução de problemas.
Nível 2	2	Conhecimento factual básico de um tipo de trabalho ou estudo	As competências básicas cognitivas e práticas são necessárias para utilizar informações relevantes para realizar tarefas e resolver problemas de rotina usando regras e ferramentas simples	Trabalha ou estuda sob supervisão, com alguma autonomia

Nível 1	1	Conhecimentos gerais básicos	Competências básicas necessárias para realizar tarefas simples	Trabalha ou estuda sob supervisão direta num contexto estruturado
----------------	----------	------------------------------	--	---

Os parceiros identificaram exemplos de conhecimentos e aptidões incluídas em cada Competência identificada e definida nas dimensões 2 e 3 — aliás, a dimensão 4 detalha exemplos de elementos/componentes fundamentais relacionados com o conteúdo das competências. O principal objetivo desta dimensão é proporcionar valor acrescentado e contexto, não se destina a ser exaustiva.

Definições utilizadas no CCJ4C:

- **Conhecimento** representa o "conjunto de *know-what*" (por exemplo, ferramentas de mediação...) e pode ser descrito por relações operacionais.
- **Aptidão (*Skill*)** é a "capacidade de realizar tarefas técnicas ou de gestão". As aptidões técnicas e de gestão são componentes de capacidades e especificam algumas habilidades fundamentais que formam a Competência.

A parceria concordou em construir esta ferramenta para ser uma metodologia operacional para o processo de aprendizagem ao longo da vida dos profissionais do sistema de justiça criminal e a base para o desenvolvimento educativo estruturado dos prestadores da formação.

As seguintes dimensões foram desenvolvidas de acordo com a abordagem taxonómica de Bloom dos Objetivos Educativos para o Domínio Cognitivo ([Anderson & Krathwohl \(2001\)](#)):

1. Conhecimento;
2. Compreensão;
3. Aplicação;
4. Análise;
5. Síntese;
6. Avaliação.

Esta abordagem permite a diferenciação entre **os níveis de aptidão cognitiva e chama a atenção para objetivos de aprendizagem** que requerem níveis mais elevados de aptidões cognitivas, **conduzindo a uma aprendizagem mais profunda e transferência de conhecimentos e aptidões para uma maior variedade de tarefas e contextos.**

Nível Cognitivo	Verbos ilustrativos	Definições
<i>Conhecimento</i>	organizar, definir, descrever, duplicar, identificar, etiquetar, listar, combinar, memorizar, nomear, ordenar, delinear, reconhecer, relatar, recordar, repetir, reproduzir, seleccionar, declarar	Lembrar informações previamente aprendidas
<i>Compreensão</i>	classificar, converter, defender, discutir, distinguir, estimar, explicar, expressar, estender, generalizar, dar um exemplo(s), identificar, indicar, localizar, parafrasear, prever, reconhecer, reescrever, relatar, redeclarar, rever, seleccionar, resumir, traduzir	Compreender o significado da informação
<i>Aplicação</i>	aplicar, mudar, escolher, computar, demonstrar, descobrir, dramatizar, empregar, ilustrar, interpretar, manipular, modificar, operar, praticar, prever, preparar, produzir, relacionar agenda, mostrar, desenhar, resolver, usar, escrever	Aplicação de conhecimentos a situações reais
<i>Análise</i>	analisar, avaliar, discriminar, calcular, classificar, comparar, contraste, criticar, derivar, diagrama, diferenciar, distinguir, examinar, experimentar, identificar, ilustrar, inferir, interpretar, modelo, esboço, apontar, questionar, relacionar, seleccionar, separar, subdividir, testar	Decompor objetos ou ideias em partes mais simples e ver como os aspetos se relacionam e são organizados
<i>Síntese</i>	organizar, montar, categorizar, recolher, combinar, cumprir, compor, construir, criar, conceber, desenvolver, explicar, formular, gerar, planejar, preparar, propor, reorganizar, reconstruir, rever, reescrever, configurar, resumir, sintetizar, dizer, escrever	Combinar ideias de componentes num novo todo
<i>Avaliação</i>	avaliar, discutir, anexar, escolher, comparar, concluir, contrastar, defender, descrever, discriminar, explicar, julgar, justificar, interpretar, relacionar, prever, classificar, seleccionar, resumir, apoiar, valorizar	Fazer juízos com base em provas internas ou critérios externos

O Consórcio CCJ4C está consciente dos desafios e oportunidades envolvidos na construção de uma *framework* europeia comum. Tendo em consideração o tema singular do projeto e as características que são orientadas para o contexto, o trabalho desenvolvido está aberto a melhorias e atualizações para outras áreas de aptidão ou competências.

Literacia em Saúde Mental

Tem conhecimentos e crenças sobre distúrbios mentais que ajudam no seu reconhecimento, gestão ou prevenção (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35742278/>)

Nível de Proficiência – o nível de competência que se deve ter para se realizar com sucesso no contexto da carreira do sistema de justiça criminal.

Exemplos de conhecimentos e aptidões:

Nível 5

- Domina o conhecimento sobre saúde mental e distúrbios mentais;
- Está ciente de como procurar ajuda e tratamento;
- Ausência de estigma contra doenças mentais a nível individual, comunitário e institucional;
- Está informado/a e adota estratégias eficazes para lidar com a saúde mental na prisão.

Nível 4

- Está informado/a e compreende a importância de preservar e promover a saúde mental;
- Conhece estratégias e métodos eficazes para promover e lidar com questões de saúde mental;
- Compreende o impacto do ambiente prisional na saúde mental.

Nível 3

- Entende como a doença mental pode afetar a vida de uma pessoa.

Nível 2

- Está recetivo/a à compreensão e aprendizagem sobre saúde mental.

Nível 1

- Adota estigmas sobre doenças mentais;
- Revela falta de conhecimento ou literacia sobre a saúde mental.

Conhecimento de:

- Identifica problemas de saúde mental;
- Compreende os fatores de risco e as causas;
- Ajuda profissional disponível;
- Adota atitudes que promovam o reconhecimento;
- Atitudes que facilitem o reconhecimento e a procura de ajuda adequada.

Capacidade de:

- Gerir pensamentos e lidar com o stress;
- Tem capacidades sociais e de comunicação para apoiar a ligação com os outros.
- Reconhecer sinais precoces e riscos de doença mental;
- Envolvimento em comportamentos adequados de procura de ajuda à saúde mental.

Competências Digitais

Adota uma combinação de conhecimentos, competências e atitudes no que diz respeito à utilização da tecnologia para executar tarefas, resolver problemas, comunicar, gerir informação, colaborar, bem como criar e partilhar conteúdos de forma eficaz, adequada, segura, crítica, criativa, independente e eticamente (joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp/digital-competence-framework)

Nível de Proficiência – o nível de competência que se deve comandar para se realizar com sucesso no contexto da carreira do sistema de justiça criminal.

Exemplos de conhecimentos e aptidões:

Nível 5

- Resolve quase todos os problemas que surgem quando se utiliza tecnologia digital;
- Consegue escolher ferramentas, dispositivos, aplicações, *software* ou serviços adequados para resolver problemas (não técnicos);
- Está ciente dos novos desenvolvimentos tecnológicos;
- Compreende como funcionam as novas ferramentas;
- Atualiza frequentemente as suas competências digitais.

Nível 4

- Resolve a maioria dos problemas mais frequentes que surgem ao usar tecnologias digitais;
- Consegue utilizar tecnologias digitais para resolver problemas (não técnicos).
- Consegue selecionar uma ferramenta digital que se adapte às suas próprias necessidades e avaliar a sua eficácia;
- Consegue resolver problemas tecnológicos explorando as configurações e opções de programas ou ferramentas;
- Está ciente dos seus limites e esforça-se para preencher as suas lacunas.

Nível 3

- Consegue encontrar apoio e assistência quando ocorre um problema técnico;

Conhecimento de:

- Navegar, pesquisar e filtrar dados, informação e conteúdo digital;
- Gestão de dados, informação e conteúdos digitais;
- Desenvolvimento de conteúdo digital.

Capacidade de:

- Interagir através de tecnologias digitais;
- Proteção de dados pessoais e privacidade;
- Utilizar criativamente tecnologias digitais.

	<ul style="list-style-type: none">– Sabe resolver alguns problemas de rotina;– Sabe que as ferramentas digitais podem ajudar a solucionar problemas;– Está ciente de que precisa de atualizar regularmente as suas competências digitais;	
Nível 2	<ul style="list-style-type: none">– Pede ajuda para resolver problemas de rotina;– Sabe como utilizar as ferramentas e dispositivos básicos necessários para executar tarefas de trabalho;– Está ciente das suas limitações.	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none">– Não reconhece o valor acrescentado oferecido pelos dispositivos tecnológicos;– Prefere realizar tarefas de trabalho com recursos não tecnológicos.	

Soft Skills

Conjunto de traços de personalidade, elegância social, comunicação, linguagem, hábitos pessoais, simpatia e otimismo que se transfere para relações com outras pessoas. E combina-as com as competências técnicas exigidas no sistema de justiça criminal (<https://info.nicic.gov/cirs/node/36>)

Nível de Proficiência – o nível de competência que se deve comandar para se realizar com sucesso no contexto da carreira do sistema de justiça criminal.

Exemplos de conhecimentos e aptidões:

Nível 5

- Toma decisões ponderando as implicações custo-benefício e risco;
- Capaz de aplicar os seus próprios conhecimentos de forma intuitiva, atenciosa e eficaz no trabalho;
- Muitas vezes frequenta programas de formação diversificados;
- Trabalha para melhorar a qualidade e o desempenho das suas próprias responsabilidades e deveres de trabalho.

Nível 4

- Adapta rapidamente os próprios métodos de trabalho profissionais com base nas necessidades dos indivíduos privados de liberdade;
- Ajuda outros a lidar com os desafios do ambiente prisional e como estes geram desilusão/rejeição;

Nível 3

- Adapta os próprios métodos de trabalho profissionais para atingir objetivos;
- Está relativamente consciente de técnicas que permitem uma efetiva resolução e adaptação das necessidades de trabalho prisional;

Nível 2

- Mantém o desempenho após desilusão ou rejeição resultante do trabalho no contexto de um trabalho prisional;
- Não tem a certeza de como melhorar as suas *Soft Skills*, mas está disposto a aprender.

Nível 1

- Capaz de executar um plano pré-desenhado.
- Relutante em reconhecer a importância das *Soft Skills* para executar tarefas de trabalho.

- Conhecimento de:**
- Inteligência emocional e Psicologia Positiva;
 - Técnicas de *coping*.
- Capacidade de:**
- Comunicar eficazmente;
 - Controlar uma situação através da comunicação e não da força física (quando possível);
 - Resolver conflitos;
 - Fortalecer as capacidades de pensamento crítico.

- | | | |
|--|----------------------------------|--|
| | – Falta de motivação para mudar. | |
|--|----------------------------------|--|

Hard Skills

Conhecimento e compreensão do conjunto de competências necessário para desempenhar o trabalho. Incluem as competências técnicas necessárias para realizar tarefas específicas e os conhecimentos necessários para realizar um trabalho com sucesso. *Hard Skills* são habilidades que permitem lidar com deveres e responsabilidades específicas do trabalho. Esta competência é geralmente focada em tarefas e processos específicos, tais como o uso de ferramentas, equipamentos ou *software*. (www.thebalancecareers.com/what-are-hard-skills-2060829)

Nível de Proficiência – o nível de competência que se deve comandar para se realizar com sucesso no contexto da carreira do sistema de justiça criminal.

Exemplos de conhecimentos e aptidões:

Nível 5

- Investe e procura ativamente oportunidades em programas formais de educação e formação, incluindo aulas de formação de curta duração, cursos online, programas de certificação, formação no local de trabalho;
- Analisa proativamente o ambiente para identificar riscos a longo prazo e concebe proativamente planos de contingência para lidar com as necessidades do sistema de justiça criminal;
- Tem flexibilidade para acrescentar valor ao sistema de justiça criminal e promover a mudança.

- Conhecimento de:**
- Procedimentos específicos inerentes à função de trabalho;
 - Técnicas de intervenção em crise;
 - Técnicas de resposta a incidentes críticos;
 - Análise de ameaças.

Nível 4

- Aceita quando convidado/a a participar em programas formais de educação e formação, incluindo aulas de formação de curta duração, cursos online, programas de certificação, formação no local de trabalho;
- Desenvolve um plano para diminuir as limitações e desafios das políticas e programas nacionais/regionais/locais relativos ao sistema de justiça criminal;

- Capacidade de:**
- Impor regras;
 - Reagir dinamicamente a problemas e crises.

	<ul style="list-style-type: none"> – Redesenha ou cria novos processos e sistemas para contornar os obstáculos, utilizando boas práticas do contexto europeu; – Tem flexibilidade que contribui para acrescentar valor à prisão e acompanhar a mudança; 	
Nível 3	<ul style="list-style-type: none"> – Tem educação formal necessária para o trabalho, além de alguma formação extra, tais como aulas de formação de curta duração, cursos online, programas de certificação, formação no local de trabalho. – Adapta a prática atual de acordo com as políticas e programas nacionais/regionais/locais relativos ao sistema de justiça criminal; – Reconhece limitações e desafios das políticas e programas nacionais/regionais/locais relativos ao sistema de justiça criminal. 	
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> – Tem educação formal necessária para o trabalho; – Compreende como e se as políticas e programas relacionados com o sistema de justiça criminal têm impacto no seu trabalho. 	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> – Tem educação formal necessária para o trabalho; – Reconhece políticas e programas nacionais/regionais/locais relativos ao sistema de justiça criminal. 	

Gestão da Diversidade de Indivíduos em Reclusão

A capacidade de lidar e gerir diferentes indivíduos e grupos de indivíduos em reclusão, considerando que a diversidade pode incluir fatores como idade, sexo, sexualidade, raça, etnia, nacionalidade, saúde e saúde mental, religião, bem como educação, subsistência e estado civil (<https://dictionary.apa.org/diversity>).

Nível de Proficiência – o nível de competência que se deve comandar para se realizar com sucesso no contexto da carreira do sistema de justiça criminal.

Exemplos de conhecimentos e aptidões:

Nível 5

- Protege e defende as necessidades distintas dos indivíduos em reclusão com vulnerabilidades particulares e quaisquer outras características minoritárias;
- Capaz de abraçar a diversidade e reconhecer o valor e a dignidade do *staff*, dos indivíduos em reclusão e do público em geral;
- Promove e modela a inclusão em todos os aspetos do seu trabalho e mostra uma consciência da igualdade, antecipando e abordando as necessidades dos indivíduos em reclusão;
- Desafia e age contra todas as formas de linguagem e conduta discriminatórias;
- Dedicar-se ativamente à formação para identificar e eliminar a discriminação.

- Conhecimento de:**
- Identificar e gerir adequadamente os indivíduos em reclusão que estiveram envolvidos em crimes ou incidentes de ódio, racistas ou outros;
 - Avaliações na chegada à prisão que abrangem todas as características de proteção;
 - Identificação dos indivíduos em reclusão que possam necessitar de apoio extra em caso de emergência;
 - Planeamento de reabilitação e libertação que considere necessidades específicas dos indivíduos em reclusão com vulnerabilidades.

Nível 4

- Reconhece e aborda necessidades distintas dos indivíduos em reclusão com características específicas de proteção e quaisquer outras características minoritárias.
- Desafia e age contra todas as formas de linguagem e conduta discriminatórias;
- Capaz de lidar adequadamente com diversas questões e situações no sistema de justiça criminal.

- Capacidade de:**
- Gerir Populações Culturalmente Diversas e Específicas no sistema de justiça criminal;

Nível 3	<ul style="list-style-type: none">– Reconhece e aborda as necessidades distintas dos indivíduos em reclusão com características específicas de proteção e quaisquer outras características minoritárias.– Capaz de identificar os mitos e estereótipos dos indivíduos em reclusão no sistema de justiça criminal.	<ul style="list-style-type: none">• Identificar e prestar assistência aos indivíduos em reclusão que necessitem de completar as atividades do dia-a-dia;• Compreender o potencial impacto de decisões de deportação na saúde mental de um indivíduo e fornece o apoio adequado.
Nível 2	<ul style="list-style-type: none">– Faz ajustes razoáveis para garantir que os indivíduos em reclusão com características específicas de proteção possam participar em atividades que satisfaçam as suas necessidades.	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none">– Compreende por que é importante ser culturalmente competente quando se trabalha no sistema de justiça criminal.– Sabe que comportamentos e linguagem são aceitáveis de utilizar.	

Gestão de Indivíduo em Reclusão condenados por Novos Crimes Organizados

Capacidade de gerir e lidar com indivíduos condenados por outras formas de atividades criminosas que estão agora em destaque, como o cibercrime, o abuso sexual de crianças, o crime ambiental e o tráfico de propriedade cultural juntamente com a pirataria, uma forma antiga de crime que ressurgiu (https://www.un.org/en/events/crimecongress2015/pdf/Factsheet_5_Emerging_forms_of_crime_EN.pdf)

Nível de Proficiência – o nível de competência que se deve comandar para se realizar com sucesso no contexto da carreira do sistema de justiça criminal.

Exemplos de conhecimentos e aptidões:

Nível 5

- Compreende e aborda necessidades distintas de reabilitação para os indivíduos em reclusão com características particulares derivadas da tipologia do crime;
- Implementa uma gestão prisional adequada para lidar eficazmente com os indivíduos em reclusão condenados por um novo crime organizado;
- Está ciente das novas tipologias do novo crime organizado e do contexto da sua ascensão.
- Contribui ativamente para separar indivíduos em reclusão de novos crimes organizados.
- Dedicar-se ativamente à formação para desenvolver competências sobre o novo crime organizado e as especificidades dos indivíduos em reclusão.

- Conhecimento de:**
- Novos crimes organizados (como cibercriminalidade, crimes relacionados com identidade, tráfico de bens culturais, crime ambiental, pirataria, tráfico de órgãos e medicina fraudulenta como novos e emergentes crimes de preocupação)
 - Estratégias respeitadoras dos direitos para gerir e reabilitar indivíduos em reclusão condenados por novos crimes organizados;
 - Competências de comunicação

Nível 4

- Compreende e aborda necessidades distintas de reabilitação para os indivíduos em reclusão com características particulares derivadas da tipologia do crime;
- Está ciente das novas tipologias do novo crime organizado e do contexto da sua ascensão.
- Está disposto a desenvolver competências sobre novo crime organizado e as suas especificidades.

- Capacidade de:**
- Lidar com desafios específicos na tipologia de novos crimes organizados;
 - Atenção ao detalhe.

Nível 3	– Faz ajustes razoáveis para garantir que os indivíduos em reclusão com características particulares derivadas da tipologia do crime podem participar em atividades que satisfaçam as suas necessidades.	
Nível 2	– Compreende por que é importante adotar diferentes abordagens, de acordo com as características do indivíduo em reclusão.	
Nível 1	– É resistente à aprendizagem e compreensão de novas tipologias de crime que surgem.	

Conscientização de Género

Capacidade de compreender as implicações humanas de qualquer atividade, destacando as diferenças entre mulheres e homens e, assim, os potenciais impactos diferenciais e projetando a atividade para garantir que homens e mulheres beneficiarão igualmente, protegendo a igualdade de género. Não vê o género como uma "questão separada", mas integra explicitamente uma dimensão de género em todas as atividades. (<https://www.unodc.org/documents/Gender/UNODC-GuidanceNote-GenderMainstreaming.pdf>)

Nível de Proficiência – o nível de competência que se deve comandar para se realizar com sucesso no contexto da carreira do sistema de justiça criminal.

Exemplos de conhecimentos e aptidões:

Nível 5

- Defende não só um emprego sensível ao género, mas também a revisão dos critérios de promoção de emprego, a fim de garantir a representação das mulheres a todos os níveis, incluindo os níveis de gestão superiores;
- Defensor da capacidade do *staff* feminino e da formação especial sobre as necessidades das indivíduos em reclusão;
- Incentiva a participação de mulheres do *staff* prisional nos grupos de trabalho afetados ao desenvolvimento de normas/formação e currículos/procedimentos e a sua preparação e envolvimento como formadores, de forma a desempenharem um papel importante no desenvolvimento do sistema prisional e demonstrarem elevada personalidade e integridade em toda a comunidade de *staff* prisional;
- Garante atividades que melhorarão a prestação de cuidados pré e pós-natais equivalentes aos disponíveis na comunidade.
- Adota e promove estilos de gestão sensíveis ao género.

- Conhecimento de:**
- Sensibilidade ao género, incluindo sensibilidade cultural, má conduta sexual e questões de discriminação;
 - Avaliação e identificação de necessidades.

Capacidade de:

- Integrar uma dimensão de género em todas as atividades.
 - Escuta ativa.

Nível 4

- Concorda e compreende que não só o emprego deve ser sensível ao género, mas também a revisão dos critérios de promoções no emprego, a fim de garantir que as mulheres estejam representadas a todos os níveis, incluindo nos níveis de gestão superiores;
- Concorda com a capacitação do *staff* feminino e com a formação especial sobre as necessidades das indivíduos em reclusão;

	<ul style="list-style-type: none"> – Concorda com a participação de mulheres do <i>staff</i> prisional nos grupos de trabalho relativos ao desenvolvimento de normas/formação e currículos/procedimentos e à sua preparação e envolvimento como formadores, para desempenhar um papel importante no desenvolvimento do sistema prisional e demonstrar elevada personalidade e integridade em toda a comunidade de <i>staffs</i> prisionais. – Adota estilos de gestão sensíveis ao género. 	
Nível 3	<ul style="list-style-type: none"> – Reconhece a maioria das necessidades femininas na prisão; – Adota um estilo de gestão sensível ao género. 	
Nível 2	<ul style="list-style-type: none"> – Compreende que as mulheres têm requisitos muito diferentes dos dos homens. – Não está propriamente ciente destas especificidades e de como as abordar, mas está disposto/a a aprender. 	
Nível 1	<ul style="list-style-type: none"> – Conforma-se às velhas normas e repete padrões de género socialmente construídos. 	



CORRECTIONS CAREERS



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

Este documento reflete apenas os pontos de vista do autor e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações neste contidas.



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