

## RELATO

## WORKSHOPS



**MAIO E JUNHO / 2024**

## Índice

|  |    |
|--|----|
| Dinâmicas de Articulação em contextos de Formação CPJ/EP ..... | 3  |
| I – OBJETIVOS.....   | 3  |
| II – WORKSHOPS.....  | 5  |
| LOCAIS, DATAS E PARTICIPANTES.....                             | 5  |
| III – METODOLOGIA .....  | 6  |
| IV – DINÂMICA DE GRUPOS.....                                   | 8  |
| Objetivos:.....  | 9  |
| V - PROPOSTAS E SUGESTÕES – GRUPOS DE TRABALHO .....           | 10 |
| V- IDENTIFICAÇÃO DE BOAS-PRÁTICAS .....                        | 17 |
| VI– AVALIAÇÃO.....   | 18 |
| VII – APRECIACÃO GLOBAL .....                                  | 23 |
| Sugestões:.....  | 23 |
| Sugestões feitas pelos EP para a DGRSP .....                   | 24 |

## Índice de gráficos

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 1 - Qual o seu grau de satisfação do workshop frequentado .....   | 18 |
| Gráfico 2 -Indique os aspetos que considerou positivos no workshop em que participou .....  | 18 |
| Gráfico 3 - Indique os aspetos que considerou menos positivos no workshop em que participou .....   | 19 |
| Gráfico 4 - Classifique o seu grau de satisfação quanto ao desempenho dos/as dinamizadores/as .....   | 20 |
| Gráfico 5 - Na lista seguinte indique que aspetos considera que poderiam ser melhorados<br>relativamente ao desempenho dos /as dinamizadores/as ..... | 20 |
| Gráfico 6 - As suas expetativas foram cumpridas com a frequência deste workshop .....   | 21 |
| Gráfico 7 - Se sim, em que medida? .....  | 21 |
| Gráfico 8 - Aponte o seu grau de satisfação quanto à eficácia / utilidade do workshop .....   | 22 |

## WORKSHOPS

### DINÂMICAS DE ARTICULAÇÃO EM CONTEXTOS DE FORMAÇÃO CPJ/EP

O Centro Protocolar da Justiça (CPJ), em parceria com a Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP), propôs-se desenvolver três *workshops* (WS) intitulados “Dinâmicas de articulação em contextos de formação”, dirigido a responsáveis e técnicos dos Estabelecimentos Prisionais (EP) que intervêm na implementação da formação profissional.

#### I – OBJETIVOS

Estes workshops tiveram como objetivos:

- Divulgação os novos procedimentos para inscrição de reclusos na oferta formativa do CPJ.
- Reconhecer vantagens da utilização da plataforma de Gestão da Formação "Human Train" para os EP.
- Partilha de experiências-piloto.
- Partilha de boas práticas na gestão da formação em contexto prisional.
- Sensibilização para a oferta Processo RVCC.
- Recolha de feedback de todos os participantes sobre temáticas consideradas relevantes para serem abordadas num futuro Seminário Nacional promovido pelo CPJ.
- Partilha de boas práticas de atividades complementares à formação e sua divulgação por parte do CPJ.
- Criar momentos de partilha de conhecimentos, reflexão em conjunto e aprofundamento de relações.

### Dinâmica Quebra Gelo – “A Teia”



Alcoentre



Pinheiro da Cruz



Porto

## II – WORKSHOPS

Foram realizados três Workshop que obedeceram ao seguinte **programa**:

| <i>Programa</i>  |
|--|
| 10H00 Sessão de Boas-vindas  |
| 10H15 Dinâmica Quebra-Gelo   |
| 10H40 Divulgação das Ações de Formação   |
| 10H45 Condições de elegibilidade dos candidatos à formação promovida pelo CPJ  |
| 10H55 PRR  |
| 11H10 Coffee Break   |
| 12H25 Plataforma Human Train   |
| 12H30 Comunicação entre o CPJ e os EP Fluxo de informação                      |
| 12H45 Oferta formativa: o processo de RVCC                                     |
| 13H00 Almoço   |
| 14H15 Dinâmica de Grupo: Reflexão acerca da formação em contexto prisional PRR |

## LOCAIS, DATAS E PARTICIPANTES

- **Regiões de Lisboa e Centro, realizada no dia 21/05/2024 - Núcleo de Formação de Alcoentre (NFA)**  
**Participantes:**
  - EP Alcoentre; EP Caldas da Rainha; EP Carregueira; EP Castelo Branco; EP Caxias; EP Coimbra; EP Covilhã; EP Guarda; EP Leiria; EP Leiria Jovens; EP Linhó; EP Lisboa; EP PJ Lisboa; EP Sintra; EP Tires; EP Torres Novas; EP Vale de Judeus.
  - DGRSP.
  - Mediadores.
- **Regiões do Alentejo e Algarve, realizada no dia 24/05/2024 – EP Pinheiro da Cruz**  
**Participantes:**
  - EP Beja; EP Elvas; EP Évora; EP de Faro; EP Montijo; EP Odemira; EP Olhão; EP Pinheiro da Cruz; EP de Setúbal; EP de Silves.
  - DGRSP.
  - Membro do CA.
  - Mediadores.
- **Regiões Norte e Centro, realizada no dia 05/06/2024 – Serviço de Formação Profissional do Porto (IEFP)**  
**Participantes:**
  - EP Aveiro; EP Braga; EP Bragança; EP Chaves; EP Guimarães; EP Izeda; EP Lamego; EP Paços de Ferreira; EP PJ Porto; EP Porto; EP Sta. Cruz Bispo Feminino; EP Vale do Sousa; EP Viana do Castelo; EP Vila Real; EP Viseu.
  - DGRSP.
  - Mediadores.

Estiveram presentes representantes de todos os EP, com exceção dos de Setúbal, Guimarães e Santa Cruz do Bispo masculino. Os EP presentes fizeram-se representar por diretores adjuntos e técnicos da área da formação, tendo estado também alguns diretores.

Em representação da DGRSP, estiveram presentes a Chefe da Divisão de Coordenação de Atividades de Tratamento Prisional e uma técnica desta mesma Divisão.

Da parte do CPJ, para além dos dirigentes (com exceção do Chefe da Divisão de Gestão Financeira), estiverem presentes os gestores de ação das regiões correspondentes e técnica da área dos Recursos Humanos.

Foram também convidados a participar os mediadores dos cursos de Educação e Formação de Adultos, considerando a experiência e os conhecimentos detidos e por serem quem assegura a ligação entre os formandos, formadores, EP e o CPJ.

No total estas sessões contaram com a presença de 104 pessoas, das quais 1 elemento do Conselho de Administração, 2 da DGRSP, 78 dos EP, 12 do CPJ e 11 mediadores.



NFA – Lisboa e Centro



Porto



Pinheiro da Cruz

### III – METODOLOGIA

Ao longo dia e em função do tipo de matéria a tratar, foram adotadas as seguintes metodologias:

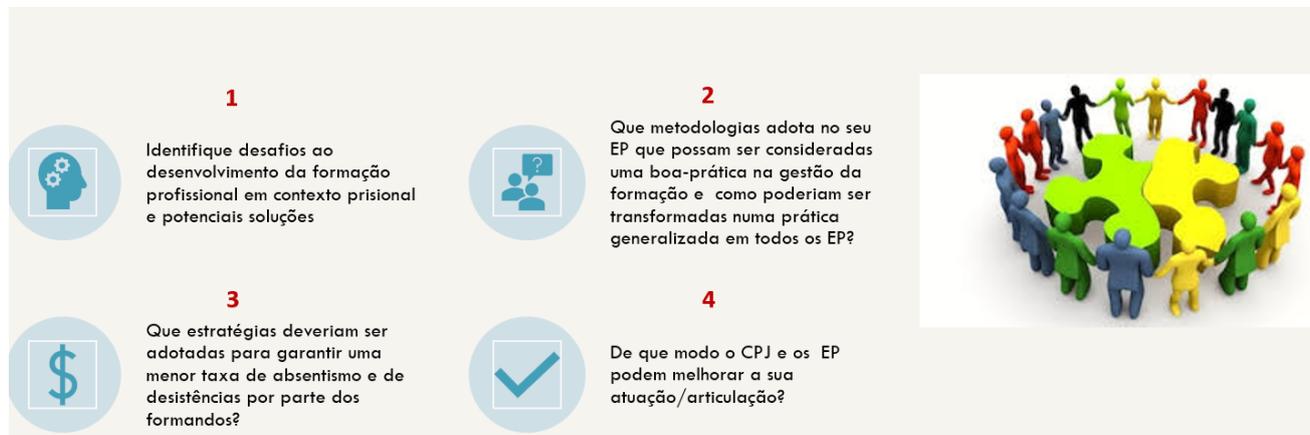
- Expositiva, com recurso a apresentações *power point* através das quais se trataram conceitos e fundamentos legais sobre os assuntos em discussão.
- Método demonstrativo, com recurso a exercícios e simulações para aplicação prática dos conhecimentos adquiridos.
- Dinâmica de grupo, visando a troca de experiências e a reflexão sobre temáticas específicas, bem como a recolha de contributos e de boas-práticas.



Pinheiro da Cruz (Alentejo e Algarve)

## IV – DINÂMICA DE GRUPOS

Um dos pontos da agenda previa a constituição de quatro grupos de trabalho a cada um dos quais foi solicitada uma reflexão em torno de um dos quatro temas seguintes:



The infographic is divided into four quadrants, each with a numbered topic and an icon. The icons are: 1. A head with gears (topic 1), 2. A group of people with a question mark (topic 2), 3. A dollar sign (topic 3), and 4. A checkmark (topic 4). To the right of the topics is a 3D illustration of colorful human figures holding hands around a large green puzzle piece.

- 1**  
Identifique desafios ao desenvolvimento da formação profissional em contexto prisional e potenciais soluções
- 2**  
Que metodologias adota no seu EP que possam ser consideradas uma boa-prática na gestão da formação e como poderiam ser transformadas numa prática generalizada em todos os EP?
- 3**  
Que estratégias deveriam ser adotadas para garantir uma menor taxa de absentismo e de desistências por parte dos formandos?
- 4**  
De que modo o CPJ e os EP podem melhorar a sua atuação/articulação?

Os grupos foram constituídos de forma aleatória e cada um foi convidado a discutir uma das temáticas acima identificadas. Cada grupo elegeu o respetivo porta-voz que apresentou ao plenário as principais conclusões da reflexão realizada.



Porto (Norte e Centro)

## Objetivos:

As dinâmicas de grupos tiveram como objetivos:

- Recolher sugestões e contributos que reforcem o trabalho colaborativo entre o CPJ e os EP.
- Identificar boas-práticas relacionadas com o desenvolvimento da formação profissional que possam ser generalizadas pelos vários EP.
- Identificar constrangimentos à implementação da formação profissional em contexto prisional e, simultaneamente, estratégias de superação desses mesmos constrangimentos.
- Refletir sobre mecanismos a adotar para a redução das taxas de absentismo e desistências por parte dos formandos.
- Promover a colaboração e o trabalho em equipa.
- Incentivar a troca de ideias e de perspetivas distintas.
- Desenvolver laços de proximidade entre os participantes.
- Reforçar o conhecimento mútuo.

Este tipo de abordagem permite uma análise mais aprofundada dos temas atribuídos a cada grupo, possibilitando que os participantes explorem diferentes ângulos e proponham soluções inovadoras. Além disso, ao apresentarem os resultados, os grupos partilham o conhecimento adquirido com todos os participantes, enriquecendo o coletivo e fomentando um ambiente de cooperação e crescimento mútuos.

## V - PROPOSTAS E SUGESTÕES – GRUPOS DE TRABALHO



**Grupo 1 - Identifique desafios ao desenvolvimento da formação profissional em contexto de prisional e potenciais soluções:**

### **NFA (Lisboa e Centro)**

- Recrutamento e seleção dos formadores com perfil adequado ao meio prisional:
  - visita prévia ao local.
  - Enquadramento institucional
- Criação e adaptação aos espaços da formação.
- Recrutamento de Recursos Humanos.
- Afetação de elementos de vigilância ao espaço formativo de acordo com a exigência da atividade.
- Criação de oferta formativa de FMC.
- Ações de sensibilização e motivação para a importância da Formação Profissional.

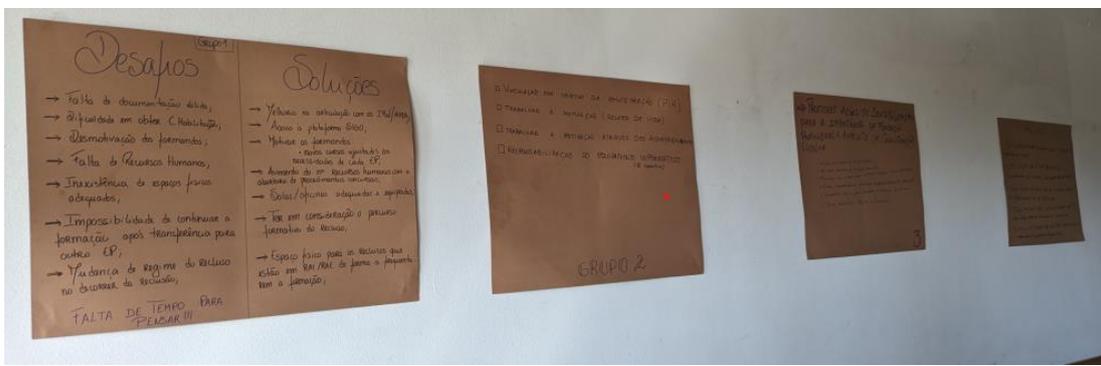


### **Pinheiro da Cruz (Alentejo e Algarve)**

| Desafio  | Soluções   |
|--|--|
| 1. Falta de documentos válidos (formandos estrangeiros)    | 1. Melhoria na articulação com os IRN/AIMA   |
| 2. Dificuldades na obtenção do certificado de habilitações | 2. Acesso à plataforma SIGO  |
| 3. Desmotivação dos formandos                              | 3. Cursos ajustados ao perfil, necessidades, expectativas e motivações dos formandos |
| 4. Falta de Recursos Humanos                               | 4. Aumento do número de recursos humanos com abertura de procedimentos concursais e  |

5. Inexistência de espaços físicos adequados
  6. Impossibilidade de continuar a formação após transferência para outro EP
  7. Mudanças de regime do recluso no decorrer da reclusão que determinam a interrupção da formação / sobreposição e conflitos entre as medidas
- Falta tempo para pensar

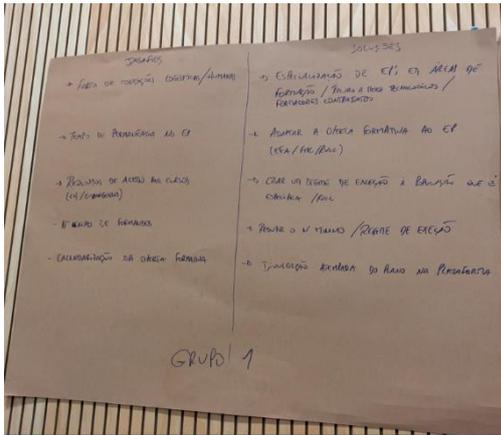
- vigilantes como “braço direito” e agentes de mudança
5. Sala/oficinas adequadas e equipadas
  6. Ter-se em consideração o percurso formativo do recluso
  7. Espaço físico para os reclusos que estão em RAI/ERA de forma a frequentarem a formação
  8. Recrutamento de formadores com perfil adequado



**Porto (Norte e Centro)**

| Desafio  | Propostas  |
|--|--|
| 1. Falta de condições logísticas/humanas             | 1. Especialização dos EP em áreas de formação e afetação de formadores, permitiria uma mobilidade dos reclusos; articulação com Formação à Distância.<br>Ex: no CEO foi proposta a criação de um protocolo com as escolas à semelhança do que se verifica no Turismo de Portugal |
| 2. Tempo de permanência no EP                        | 2. Adaptar as modalidades formativas ao tempo de duração das penas.  |
| 3. Requisitos de acesso aos cursos (CH estrangeiros) | 3. Criar regime de exceção à população que é específica (estrangeiros / RVCC)  |
| 4. Número mínimo de formandos                        | 4. Reduzir número mínimo/regime de exceção   |

## 5. Calendarização da Oferta formativa



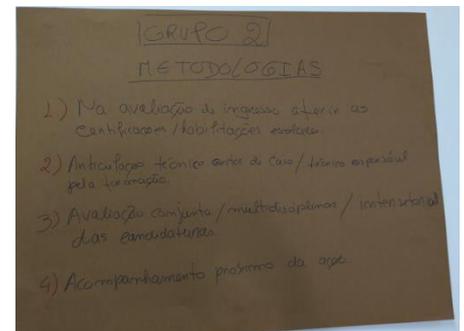
5. Divulgação atempada do plano na plataforma
6. Portaria para regular as exceções de os reclusos poderem aceder à formação. Ex: imigrantes indocumentados



**Grupo 2 – Que metodologias adota no seu EP que possam ser consideradas uma boa-prática na gestão da formação e como poderiam ser transformadas numa prática generalizada em todos os EP?**

### NFA (Lisboa e Centro)

- No momento de avaliação de ingresso aferir as certificações/habilitações escolares
- Acompanhamento de proximidade das ações de formação.
- Fazer reuniões de equipa (articulação técnico gestor de curso/técnico responsável da formação)
- Avaliação conjunta/multidisciplinar (gestor da ação, vigilante, gestor de caso) das candidaturas em função do perfil do recluso.
- Atender ao perfil do vigilante.



### Pinheiro da Cruz (Alentejo e Algarve)

- PIR - com objetivos específicos que permitam que os reclusos cumpram a formação.
- Trabalhar a motivação dos reclusos, de forma contínua, através de ações de acompanhamento e na perspetiva da reinserção.
- “Relatos de vida”; “o exterior” ir ao EP “contar a sua experiência”, através de casos de sucesso que sejam inspiradores – experiências de vida menos boa e que se transformaram em oportunidades.
- Responsabilização pelo equipamento informático (mais apelativo) – Ex: EP Elvas (os PC estão num armário na zona prisional e é um recluso faxina que é responsável pelo espaço e quem cede o PC ao recluso que o requisita - o recluso pode requisitar um PC para o processo de RVCC (aumenta a motivação).



### **Porto (Norte e Centro)**

- Priorizar a medida da Formação Profissional.  
Ex: EP Braga criou um ficheiro que está numa pasta partilhada, com alertas para sinalizar a caducidade dos documentos e articular com a Conservatória. Este ficheiro para controlo da documentação tem também os dados da FP – (quem tem certificado, dados individuais...).
- Ajuste de horários de modo a evitar sobreposições com a FP (visitas, telefonemas, ginásio, outros).  
E definir como regra que quem frequenta FP não pode ser chamado para trabalhar. Ex: Braga tem um mapa de controlo com tardes livres para a programação das atividades. Quem está em EFA não pode ir para trabalho.
- Maior acompanhamento da FP por parte dos EP (ex: Braga, tem uma ficha de inscrições para a formação que é afixada em todos os espaços comuns do EP e criam um mapa que é publicado (?))
- Fixar um guarda para a FP, de modo que seja sempre o mesmo. (ex: Paços de ferreira e Vale do Sousa)
- Documentação válida
- Se desistir ficar impedido de integrar atividades laborais
- Ajustar a formação às características do recluso
- Salientar o valor da formação na construção projeto vida como fator ressocialização
- Criar um observatório permanente da formação – como o que existe para a prevenção do suicídio – a reunir 2 vezes por mês.



### **Grupo 3 – Que estratégias deveriam ser adotadas para garantir uma menor taxa de absentismo e de desistências por parte dos formandos?**

### **NFA (Lisboa e Centro)**

- Apostar em áreas de formação que correspondam ao interesse dos formandos/conteúdos mais atrativos (mais formação prática).
- Melhores condições nos espaços formativos, nomeadamente ao nível dos espaços destinados à formação tecnológica.
- Aumento do valor da bolsa.
- Perfil do formador.
- Garantir que não há sobreposição de horários entre as várias atividades.
- Acesso dos formandos às novas tecnologias.
- Criar nos EP equipas técnicas com exclusividade - responsáveis pelo ensino/formação profissional.
- Privilegiar áreas de formação mais relacionadas com as motivações / preferências dos reclusos



### Pinheiro da Cruz (Alentejo e Algarve)

- Promover ações de sensibilização para a importância da formação profissional e aumento da qualificação escolar.
- Medidas disciplinares ao fim de semana.
- Não colocar os formandos em atividades sobrepostas (FP e trabalho).
- Encarar a formação como ponte para um possível trabalho (dupla-certificação).
- Evitar transferências definitivas enquanto frequentam formações.
- Realização de entrevistas prévias para perceber o interesse do recluso.
- Reforço da atratividade da FP - boas condições (físicas e tecnológicas).



### Porto (Norte e Centro)

- Assinalar - Abertura/encerramento escolar – explicar as regras e palavras de incentivo
  - Responsabilização - Reuniões intercalares do grupo com formandos e equipa responsável técnica, formativa, guardas e CPJ
  - Co-responsabilização e Entreaajuda – maior proximidade e centração na sinalização de casos de possíveis desistentes – acompanhamento sistemático com co-responsabilização do grupo de formandos - se o formando está a faltar, o grupo todo não pode ir jogar futebol – estratégia militar – espírito de corpo. O grupo emite um mecanismo corretivo. Funciona de forma simbólica. Eleger um delegado de turma (caso de Izeda). EP de Aveiro abre o ginásio aos fins de semana. Reforço positivo.
- Cumprimento de medidas disciplinares, sempre que possível, sem prejudicar o horário de formação e conforme disposto na lei.
- Reforçar a articulação com a rede de Centros do IEFP. para que a formação profissional tenha maior relação com o mercado de trabalho e preparação para a saída em liberdade.
- Aumentar as oportunidades de emprego no exterior (na área do curso frequentado).
- Aumentar o valor das bolsas (pé-de-meia).
- Ver refletida FP nas medidas – nos Conselhos Técnicos. Podia ser emitida uma orientação para que a frequência da formação se reflita na redução da pena. A formação é muitas vezes mais valorizada pelos juízes do que pelos EP.



## Grupo 4 - De que modo o CPJ e os EP podem melhorar a sua atuação/ articulação?

### NFA (Lisboa e Centro)

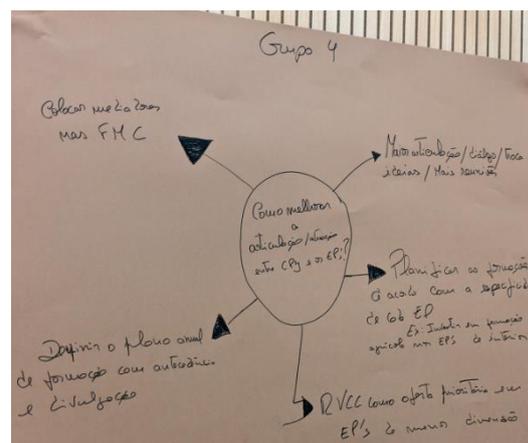
- Ver o mediador como elemento-chave de articulação.
- Interrupção dos cursos e não certificação escolar e profissional, por motivo não imputáveis ao recluso, por exemplo, próximo fim de pena ou saída em L.C.P – articulação com IEFP ou outras entidades formadoras que possam dar continuidade à formação.
- Não transferir reclusos inseridos em formação profissional, ou
- Transferir para um EP onde exista o mesmo curso ou formação.
- Criação de uma equipa multidisciplinar para reunir o mediador, com o TSR responsável da formação e com os STP.
- Agilizar a comunicação entre as SUS e a portaria para entrada dos formadores – colocar na portaria um computador para a entrada de formadores e de equipamentos.

### Pinheiro da Cruz (Alentejo e Algarve)

- Ligar a HumanTrain com o SIGO.
- Utilizar a ficha anexa à divulgação do curso (não usar as antigas).
- Fazer o um ponto de situação entre os mediadores e os técnicos dos EP.
- Identificar os interlocutores do CPJ para cada área de formação e contactos.
- Diminuir tempo de emissão certificados, facto que a não se realizar pode colocar em causa a continuidade nos estudos e em cursos de continuidade (fazer upload dos certificados no HT)

### Porto (Norte e Centro)

- Colocar mediadores nas FMC.
- Definir o plano anual de formação com antecedência e divulgação.
- Melhorar a articulação / diálogo / troca de ideias/ mais reuniões de equipas intervenientes no processo.
- Planificar as formações de acordo com a especificidade de cada EP (Ex: investir em formação agrícola nos EP do interior).
- Apresentar o RVCC como oferta prioritária em EP de menor dimensão.





### Sugestões comuns a pelo menos dois dos três grupos:

- Promoção de ações de sensibilização para a importância da formação profissional e aumento da qualificação escolar.
- Definir o plano anual de formação com antecedência e garantir a sua divulgação atempada.
- Promover reuniões interdisciplinares (articulação técnico gestor de curso/técnico responsável da formação) /Realização do ponto de situação entre os mediadores e os técnicos dos EP.
- Proceder à avaliação conjunta/multidisciplinar (gestor da ação, vigilante, gestor de caso) das candidaturas em função do perfil do recluso).
- Evitar mudanças de regime do recluso no decorrer da reclusão que determinam a interrupção da formação.
  - Evitar sobreposição e conflitos entre as medidas/garantir que não há sobreposição de horários entre as várias atividades.
  - Evitar a colocação em atividades sobrepostas (FP e trabalho).
  - Evitar transferências definitivas enquanto frequentam formações.
- Identificar um guarda com perfil adequado que fique adstrito à formação profissional, à semelhança do que existe em Paços de Ferreira, Vale de Sousa e Carregueira.
- Realizar ações de sensibilização e motivação para a importância da Formação Profissional.
- Recrutar e selecionar formadores com perfil adequado ao meio prisional, sugerindo-se uma visita a prévia ao EP e se um enquadramento institucional sobre os EP.
  - Melhorar as condições espaços formativos, nomeadamente ao nível dos espaços destinados à formação tecnológica.
  - Criar áreas de formação mais relacionadas com as motivações/preferências dos reclusos.
  - Diminuir tempo de emissão certificados, facto que a não se verificar pode colocar em causa a continuidade nos estudos e em cursos de continuidade (fazer upload dos certificados no HT).
  - Reforçar a articulação com a rede de Centros do IEFP, para que a formação profissional tenha maior relação com o mercado de trabalho e melhorar a preparação para a saída em liberdade.

## V- IDENTIFICAÇÃO DE BOAS-PRÁTICAS

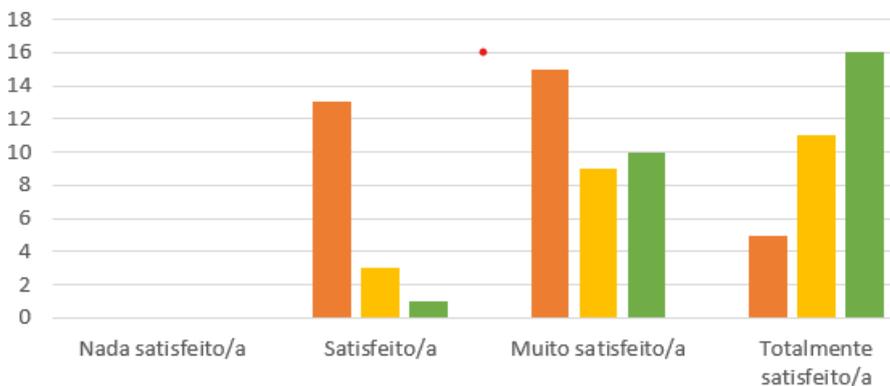
- EP Elvas - os PC estão num armário na zona prisional, sendo da responsabilidade de um faxina a cedência dos PC aos reclusos que os requisitam (boa prática para os processos de RVCC).
- EP Braga criou um ficheiro que está numa pasta partilhada, com alertas para sinalizar a caducidade dos documentos e em articulação com a Conservatória. Este ficheiro para controlo da documentação tem também os dados da FP – (quem tem certificado, dados individuais, etc.).
- EP Braga - tem uma ficha de inscrições para a formação que é afixada em todos os espaços comuns do EP. Foi ainda criado um mapa que é publicado – garante maior acompanhamento dos EP à FP.
- EP Paços Ferreira e EP Vale do Sousa – procederam à afetação de um guarda específico à formação profissional.
- EP Izeda – aposta na corresponsabilização dos formandos, elege um delegado de turma e se o formando faltar, o grupo todo é penalizado e, por exemplo, não pode ir jogar futebol (estratégia militar/espírito de corpo). O grupo emite um mecanismo corretivo que funciona de forma simbólica.
- EP Aveiro – permite o acesso ao ginásio aos fins de semana. Pode ser utilizado como um incentivo / estímulo à participação na formação.
- EP Izeda e EP Vale de Sousa – têm um guarda afeto à formação profissional que prestam apoio à organização dos espaços formativos, no controlo e acompanhamento dos aspetos logísticos associados à formação e no controlo dos consumíveis. Evita também perdas de tempo na passagem de turno que conflituam com os horários da formação.

## VI- AVALIAÇÃO

No final da ação foi aplicado um questionário de avaliação de satisfação cujos resultados se apresentam de seguida sob a forma de gráficos.

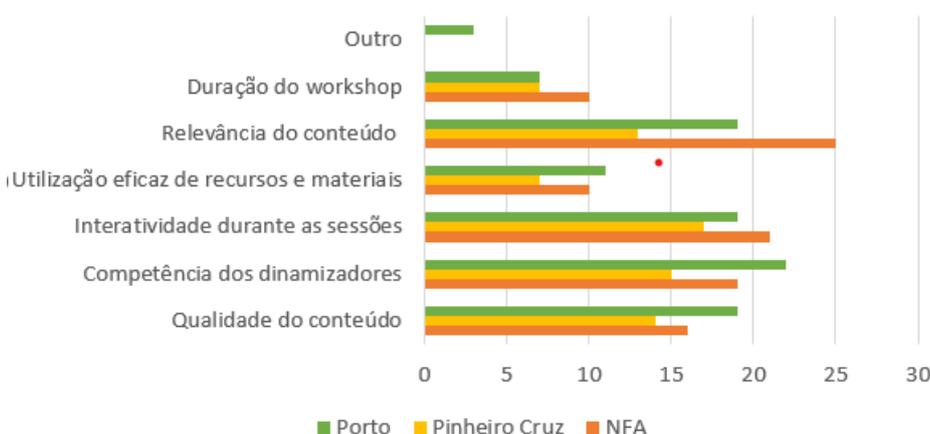
**Total de respondentes: 83**

Gráfico 1 - Qual o seu grau de satisfação do workshop frequentado



No que diz respeito à avaliação dos níveis de satisfação, realça-se que não houve registos de não satisfação dos participantes face aos *workshops* (WS), sendo que a esmagadora maioria se sentiu “muito satisfeito/a” e “totalmente satisfeito/a”, que corresponde a uma taxa de 80%. Existe, no entanto, uma diferença significativa entre os participantes de Lisboa e os do Porto e Centro, com respostas que penderam entre os “satisfeitos/as”, com maior incidência no WS de Lisboa, uma taxa de 39% (13 dos 33 participantes) e os “totalmente satisfeitos/as”, com maior incidência no WS do Porto que corresponde a 50% das respostas obtidas (16 dos 32 participantes).

Gráfico 2 - Indique os aspetos que considerou positivos no workshop em que participou

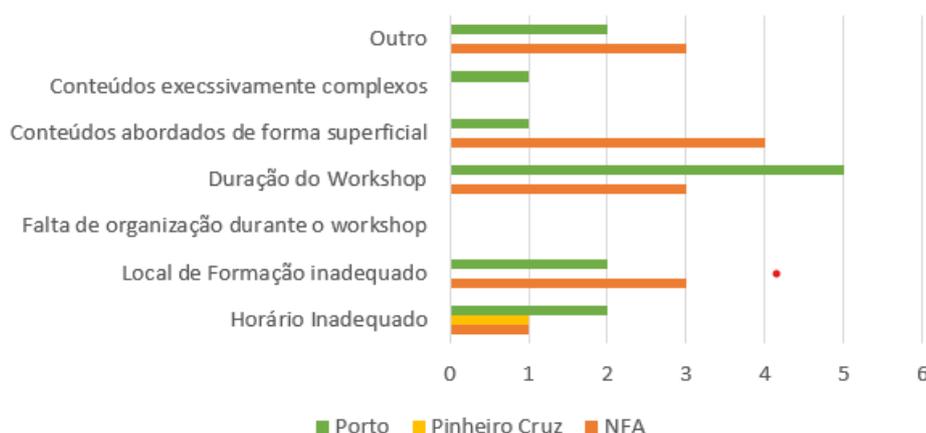


A relevância dos conteúdos tratados e a interatividade conseguida durante as sessões foram aspetos considerados por 57 participantes como os mais relevantes, seguindo-se a competência dos dinamizadores, com 56 respostas obtidas. A duração dos workshops foi o aspeto avaliado como o menos positivo, com 28 respostas.

Alguns dos participantes do WS do Porto salientaram, de forma descritiva, como outros aspetos positivos:

- a possível articulação da direção do CPJ com a DGRSP;
- a metodologia utilizada (teórico-prática) e
- a partilha mútua.

Gráfico 3 - Indique os aspetos que considerou menos positivos no workshop em que participou



À questão colocada sobre os aspetos menos positivos dos WS, o número mais elevado de respostas obtidas foi 8 e diz respeito à sua duração. 5 repostas assinalaram o local da formação como inadequado (3 NFA e 2 Porto) e 5 consideram que os conteúdos foram abordados de forma superficial.

Alguns dos participantes assinalaram outros aspetos a reter:

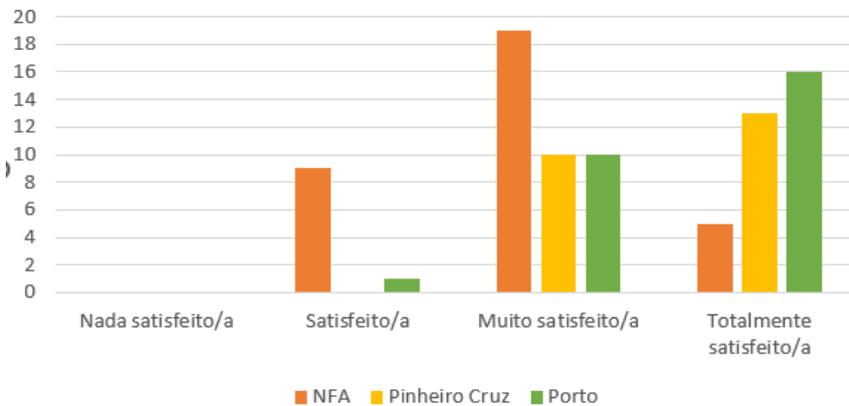
Lisboa:

- As perguntas não foram devidamente respondidas.
- Melhor abordagem / maior aprofundamento da utilização da plataforma.
- A Dinâmica de apresentação terminou de forma abrupta (A teia ficou no chão).

Porto:

- Dificuldade na síntese.
- Ainda deveria ter tido mais tempo, é enriquecedor "sair para ver a ilha" Aprender!

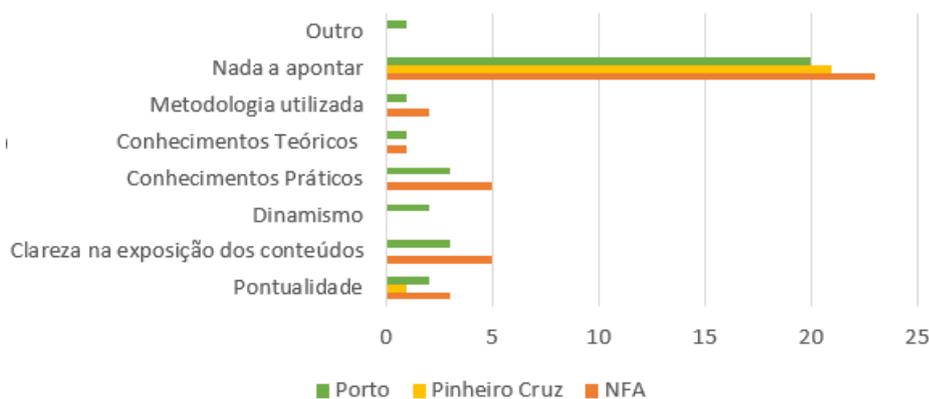
Gráfico 4 - Classifique o seu grau de satisfação quanto ao desempenho dos/as dinamizadores/as



A esmagadora maioria (88%) das respostas obtidas situaram-se entre o “muito satisfeito/a” (47%) e o “totalmente satisfeito/a” (41%) face ao desempenho dos/as dinamizadores/as, facto que é corroborado pelas respostas obtidas e assinaladas no gráfico seguinte, em que 77% dos participantes referem não ter nada a apontar ao seu desempenho.

Os participantes do Porto sugerem que se crie e mantenha um de grupo de formação continua/supervisão

Gráfico 5 - Na lista seguinte indique que aspetos considera que poderiam ser melhorados relativamente ao desempenho dos /as dinamizadores/as:



Como referido acima a esmagadora maioria dos participantes (64) nada apontaram ao desempenho dos dinamizadores dos WS. Há contudo 8 que consideram ser necessário melhorar a clareza dos conteúdos e os conhecimentos práticos e 6 referem a pontualidade como aspeto a melhorar. Concorda-se com esta referência, considerando que o dia tinha uma agenda muito intensa e nem sempre se conseguiu controlar de forma eficaz o tempo de duração das várias atividades.

Os dois gráficos seguintes evidenciam os resultados dos WS face às expectativas dos participantes e pode constatar-se que apenas 1 dos participantes não viu correspondidas as suas expectativas face ao *workshop*. Todos os demais consideram que as suas expectativas foram satisfeitas o “suficiente” (12), “bastante satisfeitas” (48) e “totalmente satisfeitas” (22). A taxa dos participantes que viram bastante satisfeitas e totalmente satisfeitas as suas expectativas foi de 72%.

Gráfico 6 - As suas expetativas foram cumpridas com a frequência deste workshop

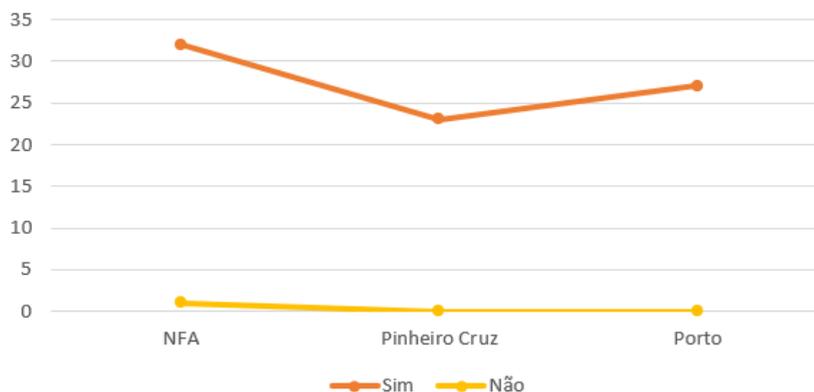


Gráfico 7 - Se sim, em que medida?

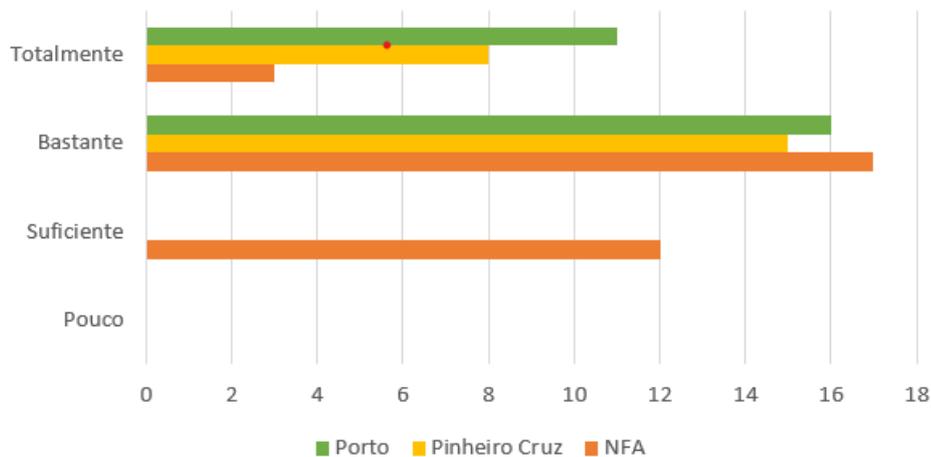
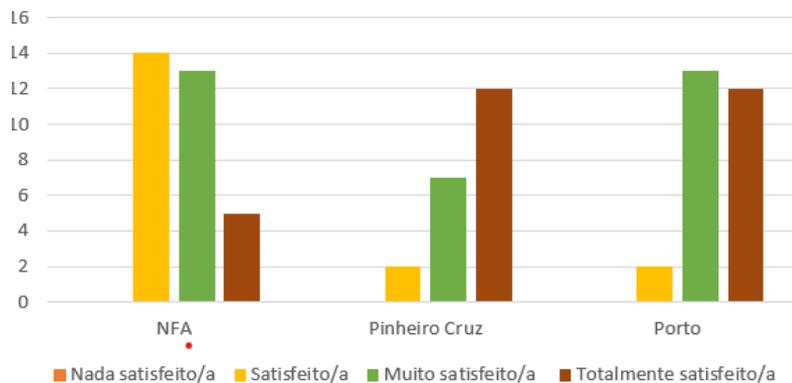


Gráfico 8 - Aponte o seu grau de satisfação quanto à eficácia / utilidade do workshop



No que diz respeito à utilidade dos *workshops*, não se assinalaram respostas de insatisfação, tendo 77,5% dos participantes considerado ter-se sentido “muito satisfeitos/as” e “totalmente satisfeitos/as”.

### Opiniões registadas nos questionários de avaliação

#### Grupo de Lisboa

- Mais partilhas
- Deveria ser o qualifica a inserir dados na plataforma HT
- Convocar diretores e elementos dos SVS para os próximos encontros
- A abordagem quanto à utilização da plataforma foi insuficiente para todos os esclarecimentos e questões levantadas
- Seria vantajoso workshop com menor n.º de participantes no sentido de se explorarem mais os temas e partilhas
- Espero que estas sessões/workshops possam ser feitas com maior regularidade

#### Grupo Alentejo e Algarve

- Realizar mais workshop para troca de ideias e conhecimentos
- Parabéns!

#### Grupo Porto e Centro

- Deveria haver continuidade
- Formação com técnicos e guardas
- Perceber a população prisional do lado dos objetivos e trabalhar de forma a dar respostas à população prisional

### Que outras temáticas gostaria que fossem abordadas em futuros workshops?

- Certificação/Participação/Migrações/ Cidadania
- Partilha de ofertas formativas e estratégias de implementação mais específicas e práticas. Boas práticas
- Avaliação da utilização da plataforma a médio prazo
- Experiências estrangeiras
- Encontros sistemáticos para dar a conhecer e ouvir os colegas de outros Ep's
- A presença de elementos "chefes" do corpo de guardas prisionais

## VII – APRECIÇÃO GLOBAL

Os *workshops* decorreram num ambiente muito positivo e agradável, destacando-se pela excelente dinâmica e interação conseguidas, pela abordagem prática dos temas discutidos e pela pertinência dos mesmos. Todos estes aspetos foram valorizados pelos participantes no questionário de avaliação. Possibilitaram a clarificação de alguns assuntos importantes para a formação, nomeadamente os requisitos de acesso à formação, as condições de acesso por parte dos reclusos estrangeiros, bem como as regras do financiamento comunitário, com as obrigações de publicidade e comunicação quer para as ações passíveis de financiamento por parte do FSE+, quer dos equipamentos adquiridos através do Plano de Recuperação e Resiliência, proporcionando-se informação detalhada sobre estas temáticas, visando que os participantes ficassem com uma noção do que está a ser feito por parte do CPJ para garantir uma melhor qualidade à formação profissional.

Os resultados obtidos através do questionário de avaliação atestam o nível de satisfação conseguido, tendo a esmagadora maioria dos participantes referido que se sentiu “muito satisfeito/a” e “totalmente satisfeito/a” e apenas uma pessoa referiu não ter visto correspondidas as suas expectativas face ao *workshop*, enquanto 70 pessoas consideram que as suas expectativas foram “bastante satisfeitas” e “totalmente satisfeitas”.

Aproveitou-se a oportunidade para se proceder a uma apresentação do Centro Qualifica do CPJ e das vantagens dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências e da sua relação com a formação profissional e os processos de qualificação.

Um dos grandes objetivos destes *workshops* foi fazer a apresentação do portal Human Train, tendo a generalidade dos representantes dos Estabelecimentos Prisionais considerado a plataforma uma excelente ferramenta de trabalho para ambas as partes, destacando-se pela sua eficácia e utilidade no contexto formativo. Apenas três EP manifestaram resistência à sua utilização, alegando falta de recursos humanos para o efeito e considerando que o CPJ estaria a transferir tarefas que seriam da sua responsabilidade para os EP. O que se pretende é aproveitar as potencialidades da plataforma de forma a garantir a desmaterialização dos processos e uma maior eficácia e rapidez na comunicação entre o CPJ e os EP. Acresce referir que a utilização da plataforma permitirá a extração de indicadores estatísticos úteis para a gestão dos serviços envolvidos, permitindo, inclusivamente, fazer os reportes necessários à DGRSP.

Destaca-se como momento particularmente relevante as dinâmicas de grupo e as reflexões realizadas pelos grupos de trabalho, que permitiram a recolha de contributos para uma melhor prestação dos serviços de formação. Dessa reflexão conjunta resultaram muitas sugestões e propostas de trabalho, bem como exemplos de boas-práticas que podem ser disseminadas pelos demais estabelecimentos prisionais. A articulação entre todos os intervenientes foi notável, evidenciando um trabalho colaborativo muito eficaz.

### Sugestões:

- Realizar uma reunião deste foro uma vez por ano, com a inclusão dos Serviços de vigilância.
- Envio, por parte da DGRSP, para todos os EP uma informação reforçando a importância de os EP trabalharem com a plataforma HT, pelas vantagens que tem para ambas as partes.

## Sugestões feitas pelos EP para a DGRSP

- Priorizar a Formação Profissional nos Estabelecimentos Prisionais, designadamente através das seguintes medidas:
  - PIR contemplar objetivos específicos que permitam que os reclusos cumpram a formação.
  - Ver refletida a formação profissional nas medidas (Conselhos Técnicos).
  - Considerar a possibilidade de ser emitida uma orientação que a mesma se reflita na redução das penas. Foi referido num dos grupos que a formação é muitas vezes mais valorizada pelos juízes do que pelos EP.
  - Avaliar a possibilidade de as desistências da formação profissional que sejam imputadas aos formandos, estes ficarem impedidos de integrar atividades laborais.
  - Não proceder à transferência de reclusos que estejam a frequentar ações de formação profissional ou, em caso de transferência, procurar identificar-se um EP que permita a continuidade do percurso formativo do recluso.
  - Evitar a sobreposição das medidas que conflituem com a frequência da formação profissional.
  - Aplicar as medidas disciplinares dos reclusos que estejam em formação ao fim de semana.
- Fixar um guarda com perfil adequado que fique afeto em regime de exclusividade aos espaços formativos (ex: Paços de ferreira, Vale do Sousa e Carregueira) que garantem uma excelente organização e controlo dos espaços formativos. Vantagens: apoio na organização dos espaços formativos, no controlo e acompanhamento dos aspetos logísticos associados à formação, controlo dos consumíveis, evitar perdas de tempo na passagem de turno que conflituam com os horários da formação.
- Criar um regime jurídico que regule as exceções dos reclusos para que todos possam aceder à formação. Ex: imigrantes indocumentados ou documentos caducados por força da circunstância de estarem detidos. Considerando que cerca de 12% dos reclusos são estrangeiros, julga-se pertinente que esta proposta possa ser avaliada em articulação com as Secretarias de Estado da Justiça e do Trabalho. (ver exemplo da Portaria n.º 183/2020, de 5 de agosto na sua atual redação, que regula os cursos de Português Língua de Acolhimento que permite a inclusão de estrangeiros indocumentados na formação profissional).
- Criar um observatório permanente da formação, à semelhança do que existe para a prevenção do suicídio.

## AGRADECIMENTOS

Dirige-se uma palavra de agradecimento à equipa do CPJ que mais diretamente colaborou na organização destes workshops, em particular às Dras. Liliana Amaral, Daniella Sousa, Susana Franco, ao Dr. Carlos Salgado e à Eng. Sílvia Gonçalves. Agradece-se, igualmente, à DGRSP, nas pessoas da Dra. Manuela Raimundo e da Dra. Deolinda, a colaboração e o envolvimento que foram fundamentais para garantir a presença dos representantes dos EP, bem como à Dra. Paula Martins, Diretora do EP de Pinheiro da Cruz pelo excelente acolhimento no Estabelecimento Prisional que dirige. Por fim a todos os participantes pela forma empenhada e dinâmica como aderiram às atividades propostas e, em especial pelos contributos e sugestões apresentados.