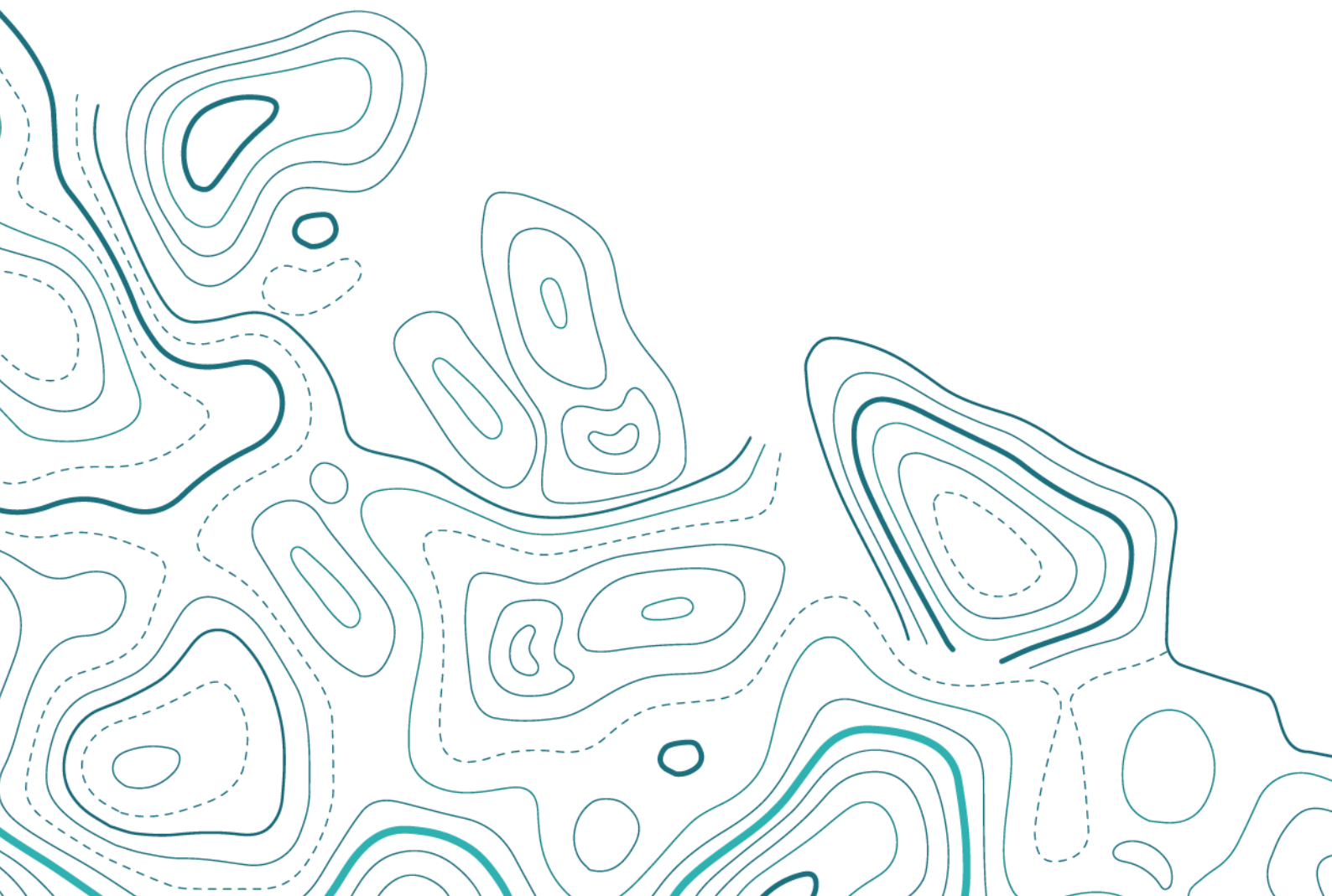


turning blue

Modelo de Transição
para o setor da
Economia Azul



Modelo de Transição para o Setor da Economia Azul

Deliverable nº 8 | D4.1, WP4

Autores:

Margarida Sousa

Rita Lourenço

Susana Reis

Tiago Leitão (Coordenação)

Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social


Heloisa Becker

Claire Machan

IPS_Innovative Prison Systems

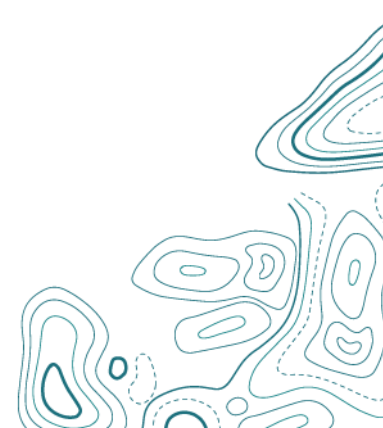
 <https://turning-blue.org/>

 <https://www.facebook.com/TurningBlueProject/>

 <https://www.instagram.com/turningblueproject/>

 <https://www.linkedin.com/company/turning-blue/>

julho de 2024



Conteúdo

| | |
|---|-----------|
| Introdução e objetivos..... | 4 |
| 1. Importância dos modelos de transição | 6 |
| 1.1. Transições: Questões e desafios..... | 6 |
| 1.1.1 Competências e formação profissional..... | 8 |
| 1.1.2 Pessoal dos estabelecimentos prisionais | 9 |
| 1.1.3 Sociedade e comunidade | 9 |
| 1.2. Modelos de transição - Exemplos práticos..... | 10 |
| 1.2.1 TOI pelo CIRE..... | 10 |
| 1.2.2 In-Made/Ex-Made | 12 |
| 1.2.3 Stichting Mate | 13 |
| 2. Modelo de Transição Turning Blue | 15 |
| 3. Da prisão à carreira azul: Adaptações necessárias | 18 |
| 3.1. Resumo dos Principais Sectores da Economia Azul Identificados..... | 18 |
| 3.2. Resumo dos principais stakeholders no Modelo de Transição do Turning Blue | 20 |
| 3.2.1. Serviços prisionais | 20 |
| 3.2.2. Profissionais do sector prisional..... | 21 |
| 3.2.3. Profissionais da economia azul | 22 |
| 3.2.4. Organizações da sociedade civil..... | 23 |
| 4. Desafios e Oportunidades..... | 24 |
| Desafios | 24 |
| Oportunidades..... | 26 |
| 5. Conclusões..... | 28 |

Introdução e objetivos

A [iniciativa Turning Blue \(Integrating Young Offenders Through the Blue Economy\)](#) (EMFAF-2023-BlueCareers) tem como objetivo criar novos mecanismos de cooperação e materiais de formação sobre a **Economia Azul (EA) sustentável para inspirar e envolver jovens em conflito com a lei** (entre os 16 e os 30 anos de idade) a seguir uma "carreira azul" sustentável num dos sectores da EA. Para este fim, a iniciativa reuniu 9 parceiros de 5 países da União Europeia (UE), especificamente:

- Aproximar - Cooperativa de Solidariedade Social, Portugal (Coordenador)
- IPS_Innovative Prison Systems, por Qualify Just, Portugal
- Stichting Prosea Marine Education, Países Baixos
- Pelagic Freezer Trawler Association, Países Baixos
- Click F1, Países Baixos
- Stichting 180, Países Baixos
- Asociatia European Association for Social Innovation, Roménia
- Magnetar Ltd, Chipre
- IRFIP - Istituto Religioso di Formazione e Istruzione Professionale, Itália

O "**Modelo de Transição para o Setor da Economia Azul**" está na base do Modelo de Intervenção Turning Blue, que visa criar mecanismos e ferramentas para garantir a sustentabilidade, a expansão e a transferibilidade dos principais resultados da iniciativa.

O objetivo principal do Modelo de Transição apresentado é concetualizar um processo claro e articulado a nível da UE para garantir que a colaboração entre serviços prisionais, conselheiros de carreira, setores da EA e organizações da sociedade civil que prestam apoio pós-detenção a estes jovens seja bem compreendida e implementada com êxito.

Os seus **objetivos específicos** são os seguintes

- Fornecer uma visão geral das questões e desafios relacionados com os diferentes tipos de processos de transição que ocorrem na vida destes jovens, e como estas transições se interligam e afetam a reinserção sustentável na sociedade.

- Detalhar o Modelo de Transição Turning Blue e a sua abordagem única para integrar jovens envolvidos com a justiça nos setores da EA.
- Identificar e recomendar as adaptações necessárias para os setores relevantes da economia azul, incluindo uma descrição das principais partes interessadas e das suas responsabilidades.
- Apresentar os desafios e as oportunidades relacionados com a inclusão de jovens envolvidos na justiça nas carreiras da EA.

1. Importância dos modelos de transição

1.1. Transições: Questões e desafios

O Turning Blue é, como já foi referido, uma iniciativa dirigida aos jovens privados de liberdade, que visa, em última análise, uma reinserção saudável e sustentável na sociedade. Os jovens envolvidos no sistema de justiça constituem um grupo de risco particularmente elevado, uma vez que, quando um jovem é rotulado e tratado como "delinquente", se torna mais vulnerável à reincidência e a uma maior criminalização¹.

Identificados como os mais suscetíveis de cometerem infrações penais e os mais suscetíveis de iniciarem a desistência do comportamento delinquente², os jovens adultos em conflito com a lei enfrentam desafios únicos devido à sua maturidade em desenvolvimento. Os progressos da neurociência comportamental revelaram que o cérebro do homem adulto típico só atinge a maturidade completa em meados dos seus 20 anos. Consequentemente, um conjunto substancial de investigação apoia o ponto de vista de que os indivíduos com idades compreendidas entre os 18 e os 25 anos ainda estão a amadurecer psicologicamente e socialmente, em grande parte devido ao trabalho da *Transition to Adulthood Alliance*³. A baixa maturidade psicossocial afeta as competências cognitivas, conduzindo a um fraco controlo dos impulsos, a dificuldades na avaliação dos riscos e a dificuldades de adaptação a novas circunstâncias. Estes fatores contribuem para uma baixa capacidade de resolução de problemas e de tomada de decisões e um aumento na propensão para comportamentos de risco^{4,5}.

¹ McNeill, F. (2021). Reducing reoffending and enabling reintegration. *UNAFEI, Reducing Reoffending: Identifying Risks and Developing Solutions* (pp 31–44). 14th United Nations Congress on Crime Prevention and Criminal Justice report of the workshop. United Nations Asia and Far East Institute for the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders. https://unafei.or.jp/publications/pdf/14th_Congress/10_Dr.Fergus_McNeill.pdf

² Coyle, B. (2019). 'What the f**k is maturity?': Young adulthood, subjective maturity and desistance from crime. *The British Journal of Criminology*, 59(5), 1178-1198. <https://doi.org/10.1093/bjc/azz010>

³ <https://t2a.org.uk>

⁴ Farrington, D. P., Loeber, R., & Howell, J. C. (2012). Young adult offenders: The need for more effective legislative options and justice processing. *Criminology & Public Policy*, 11(4), 729-750. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9133.2012.00842.x>

⁵ The T2A Alliance and the Howard League for Penal Reform. (2015). *You can't put a number on it - A report from young adults on why, in criminal justice, maturity is more important than age*. <https://howardleague.org/wp-content/uploads/2016/03/You-cant-put-a-number-on-it.pdf>

O desenvolvimento da maturidade, combinado com as suas necessidades, muitas vezes múltiplas e complexas, pode fazer com que os jovens adultos aparentem ser desorganizados e tenham dificuldade em colaborar com os serviços do sistema de justiça penal durante este período⁶. Por conseguinte, os serviços do SJC devem ser capazes de responder às suas necessidades e prestar apoio adequado à idade para evitar o envolvimento contínuo no sistema, tendo em conta a maturidade e outros fatores-chave, incluindo a raça, o género, a neuro-diversidade, o trauma e a experiência de prestação de cuidados⁷.

De um modo geral, os jovens privados de liberdade têm a possibilidade de participar em programas correcionais, que têm como principal objetivo reduzir a reincidência criminal. Um dos seus principais objetivos é criar, manter e desenvolver as aptidões e competências para o emprego após a sua libertação, visando assim uma transição mais fácil para a sociedade.

A fase de reinserção é um processo que envolve muitos aspetos fundamentais e que pode constituir um ponto de transição para o jovem. A prisão e a sociedade são mundos muito diferentes em quase todos os aspetos, e não é realista esperar que um indivíduo habituado ao ambiente de detenção possa adaptar-se facilmente e prosperar fora da prisão sem enfrentar desafios significativos. Estes jovens devem estar preparados para fazer esforços e, por vezes, retificar o seu sistema de valores, reconstruindo as relações sociais e familiares, sabendo como lidar com o sistema judicial e compreendendo a nova fase das suas vidas⁸.

Para que a transição para a vida fora do sistema prisional seja bem-sucedida, é necessário ter em conta uma série de fatores e intervenientes diferentes. A prestação de assistência e de programas personalizados, adaptados às realidades dos jovens e que apoiem as suas escolhas, aumentará a taxa de sucesso na reinserção social e, conseqüentemente, diminuirá a taxa de reincidência dos jovens. Um jovem pode sair da prisão com boas intenções de evitar envolver-se em novas infrações, mas, sem um apoio adequado,

⁶ Livingstone, I., Suleman, A., & Clark, L. (2015). *Effective Approaches with Young Adults. A Guide for Probation Services*. Clinks. https://www.clinks.org/sites/default/files/2018-10/probation_guide_digital_ver4-compressed.pdf

⁷ Alliance for Youth Justice. (2023). *Young people in transition in the criminal justice system - Evidence review*. <https://www.ayj.org.uk/news-content/young-people-in-transition-in-the-criminal-justice-system-evidence-review>

⁸ Ferariu, P. D. (2019). Release of prisoners and rehabilitation programs for integration into society. *Proceedings of the 12th International RAIS Conference on Social Sciences and Humanities*. The Central and Eastern European Online Library. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2651200>



pode voltar a adotar velhos padrões de comportamento. É necessário um planeamento cuidadoso nestes momentos para ajudar o jovem a manter um caminho de progresso⁹.

De acordo com a literatura, a reinserção bem-sucedida e a fase de transição de um jovem que sai do estabelecimento prisional é um processo multifacetado, envolvendo áreas específicas que desempenham um papel fundamental neste processo, e que podem ser agregadas em três grandes áreas: (1) competências e formação profissional; (2) profissionais do sistema de justiça; (3) sociedade e comunidade. Estes subtemas realçam os esforços abrangentes e colaborativos necessários para apoiar os indivíduos que transitam da privação de liberdade para a vida comunitária, salientando a importância de intervenções direcionadas para o desenvolvimento de competências, o papel dos profissionais do sistema de justiça e o envolvimento da sociedade em geral.

1.1.1 Competências e formação profissional

A aquisição de competências práticas e a formação profissional dos jovens privados de liberdade constituem um passo fundamental para o êxito da sua reinserção.

Um dos principais objetivos dos programas de trabalho nos estabelecimentos prisionais é criar, manter e melhorar as aptidões e competências dos jovens para o emprego após a libertação.

O desenvolvimento de competências não diz respeito apenas às competências técnicas, mas também à aplicação responsável dos conhecimentos em contextos específicos, mobilizando muitos recursos e competências para responder às exigências do mercado de trabalho externo. Esta abordagem mais ampla garante que as pessoas ex-reclusas não estejam apenas equipadas com conhecimentos teóricos, mas também sejam capazes de utilizar as suas competências em contextos sociais e profissionais múltiplos e muitas vezes complexos.

Ao preparar os jovens com aptidões e competências relevantes, os programas de formação desempenham um papel importante na transição da reclusão para a vida em comunidade e, em última análise, para a sua reinserção bem-sucedida¹⁰. Neste sentido, a relevância do desenvolvimento

⁹ Baker, K. (2017). Desistance and social reintegration. *UNAFEI 164th International Training Course, Resource Material Series No. 101* (pp. 43-47). https://unafei.or.jp/publications/pdf/RS_No101/No101_9_VE_Baker_3.pdf

¹⁰ Direção-Geral de Reintegração e Serviços Prisionais. (2023). *Apoio à reintegração social*. Ministério da Justiça. Recuperado em 29 de julho de 2024, de <https://shorturl.at/OdnIP>



de aptidões e competências torna-se clara. Ao oferecer formação e experiência de trabalho no sistema prisional que reflete os requisitos do mundo real do trabalho, estes programas visam colmatar o fosso entre a reclusão e a reinserção social. Uma formação profissional de qualidade e eficaz reduz a reincidência ao aumentar o potencial de empregabilidade dos indivíduos, dando-lhes as ferramentas para construir vidas estáveis. Além disso, quando as pessoas reclusas aprendem competências práticas e adquirem experiência, é mais provável que consigam emprego após a libertação, o que constitui um fator essencial para reduzir a probabilidade de reincidência.

1.1.2 Profissionais dos estabelecimentos prisionais

Enquanto privados de liberdade, os jovens têm um contacto constante com os profissionais dos estabelecimentos prisionais (incluindo guardas prisionais, técnicos de reeducação social, administrações, etc.). O seu papel é crucial para moldar o percurso de reinserção do jovem e pode influenciar significativamente as atitudes e os comportamentos dos jovens privados de liberdade. Estudos mais recentes sugerem que as pessoas supervisionadas por profissionais que demonstrem as competências necessárias para trabalhar eficazmente com os jovens, que possa desenvolver relações construtivas com os seus supervisionados, que seja um modelo de comportamento pró-social e que atue como intermediário para outros serviços necessários, tendem a ter taxas de reincidência mais baixas do que as supervisionadas por profissionais menos qualificado¹¹.

O apoio à reinserção social dos jovens concretiza-se através da colaboração na preparação da liberdade condicional, da interação com redes de apoio social e associações que também prosseguem objetivos de reinserção social e da implementação de programas de apoio a reclusos com necessidades específicas de preparação para a liberdade, nomeadamente através do estabelecimento de parcerias com outras entidades públicas e instituições particulares de solidariedade social. O papel destas instituições no processo de transição será abordado de seguida.

1.1.3 Sociedade e comunidade

A reinserção dos jovens privados de liberdade na sociedade é fortemente influenciada pelo papel da comunidade em geral na prestação de apoio e aceitação. Este processo implica a abordagem de atitudes sociais conhecidas e estudadas relativamente a pessoas que estiveram privadas de

¹¹ Ibid ref. 1

liberdade no passado, a implementação de programas comunitários e a promoção da inclusão destas pessoas no mercado de trabalho. A comunidade para a qual o jovem regressa pode, então, fornecer apoio, recursos essenciais e redes sociais. No entanto, a literatura mostra que a comunicação entre o sistema judiciário e as comunidades locais é frequentemente deficiente, o que dificulta o processo de reinserção e transição¹².

A promoção do contacto entre os jovens privados de liberdade e a sociedade em geral tem muitas vantagens. Os dados revelam que as relações positivas, tanto pessoais como profissionais, desempenham um papel crucial para influenciar as pessoas em conflito com a lei a mudar o seu comportamento. As respostas oferecidas devem ser adaptadas às necessidades individuais, privilegiando os processos de mentoria para os mais jovens. Desta forma, promove-se o respeito pela individualidade de cada pessoa, reconhecendo que o percurso de reintegração é diferente para cada um.

1.2. Modelos de transição - Exemplos práticos

Para melhor compreender o tipo de iniciativas centradas na reintegração dos jovens privados de liberdade, destacamos de seguida alguns programas, já em curso, que apresentam modelos de transição bem-sucedidos. Estes programas oferecem formação, emprego e apoio para ajudar as pessoas privadas de liberdade a regressar à comunidade após a sua libertação. De seguida, apresentamos três exemplos deste tipo de programas: TOI, do CIRE em Espanha, In-Made/Ex-Made e Stichting MATE nos Países Baixos.

1.2.1 TOI pelo CIRE

O Centro de Iniciativas para a Reintegração (CIRE) é uma empresa pública do Departamento de Justiça do Governo da Catalunha. O seu objetivo é proporcionar oportunidades às pessoas privadas de liberdade através da formação e do trabalho. O CIRE forma os reclusos dos estabelecimentos prisionais e de justiça juvenil em profissões com procura no mercado de trabalho. As oficinas estão localizadas em toda a Catalunha, onde empresas de todos os sectores encomendam produtos e serviços. Esta abordagem contribui para a reintegração de um grupo em risco de exclusão social, como a população prisional, e está em conformidade com os critérios de responsabilidade social das empresas.

¹² Ibid ref. 9.

Os ateliers são criados em colaboração com empresas privadas que participam no programa, que podem envolver contratos com o CIRE, ou são financiados pelo próprio CIRE para a produção do sector público. A tónica é colocada na formação e na reinserção, para além da simples ocupação. O CIRE define itinerários de integração sóciolaboral, visando a reintegração definitiva após a saída da prisão e não apenas a ocupação durante a pena. Este processo integrado, em que os reclusos adquirem hábitos de trabalho e competências profissionais, é fundamental para o seu regresso à sociedade.

O modelo do CIRE, conhecido como TOI (Formação, Ocupação, Inserção, em português), baseia-se em três elementos fundamentais: oferecer uma formação de qualidade comparável a qualquer centro de formação regulamentado, com programas aprovados e certificação profissional; pagar o trabalho integrado no modelo de contribuição para a Segurança Social; e apoiar uma procura de emprego pró-ativa durante a fase final da pena. Para além disso, o CIRE mantém uma bolsa de emprego, a primeira de uma entidade pública, que facilita a integração de pessoas privadas de liberdade no mercado de trabalho. Este modelo trata o trabalho como uma ferramenta e não como um objetivo final. O principal desafio consiste em implementar mudanças como a relação com a empresa, um novo modelo de remuneração, o dossier único do recluso e o itinerário de inserção laboral, tendo como verdadeiro objetivo a sociedade e o mercado de trabalho. Assim, o TOI tem três pilares principais:

- Formação: Oferece formação certificada e de qualidade, como nos centros de formação regulares;
- Profissão: Trabalho remunerado integrado no modelo contributivo da Segurança Social;
- Inserção: Apoia a procura ativa de emprego durante a última fase da pena, a fim de facilitar a transição para o emprego após a libertação.

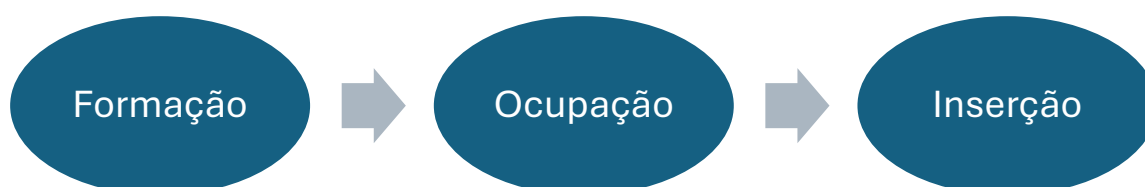


Figura 1. Modelo de Transição do CIRE

O CIRE não pode garantir um emprego no final de uma pena privativa de liberdade, mas assegura que os indivíduos estão equipados para atuar no mercado de trabalho em condições semelhantes e que dispõem das ferramentas necessárias para o fazer.

1.2.2 In-Made/Ex-Made

In-Made¹³ é uma iniciativa neerlandesa que introduz o trabalho de produção nas prisões para ajudar à reintegração de pessoas privadas de liberdade na sociedade. Ao oferecer trabalho de produção manual e mecânica, a In-Made colabora com empresas para proporcionar oportunidades de trabalho significativas a pessoas privadas de liberdade. Este programa permite aos participantes adquirir competências profissionais essenciais para a sua reintegração no mercado de trabalho após a liberdade.

O Ex-Made complementa este objetivo, ajudando na transição da pessoa reclusa para o trabalho. Proporciona um percurso estruturado para os participantes se prepararem para o emprego após a liberdade. Para tal, oferece formação e certificações reconhecidas através da experiência de trabalho nas oficinas da In-Made. Estas certificações práticas são a base para diplomas e certificados profissionais, aumentando as chances de empregabilidade dos antigos reclusos.

Para além do desenvolvimento de competências, a In-Made e a Ex-Made ensinam outras competências transversais, como o comportamento no local de trabalho e a ética profissional, que são cruciais para a reinserção. Ao estabelecer parcerias com empresas, a Ex-Made oferece aos ex-reclusos oportunidades de entrar no mercado de trabalho, reduzindo assim a reincidência e a exclusão social.

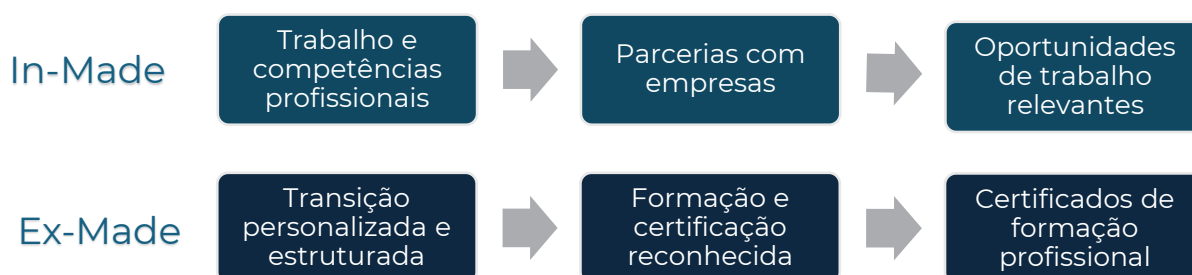
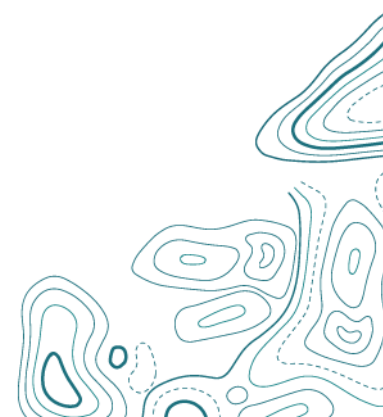


Figura 1. Modelo de transição In-Made/Ex-Made

¹³ <https://www.in-made.nl>



1.2.3 Stichting Mate

Nos Países Baixos, a Stichting MATE¹⁴ trabalha para preparar os jovens para a reintegração na sociedade através do sector da navegação interior. O principal objetivo é equipar e apoiar estes indivíduos para um regresso bem-sucedido à comunidade. O esquema seguinte destaca as principais componentes da Stichting MATE:



Figura 2. Modelo de transição da Stichting Mate

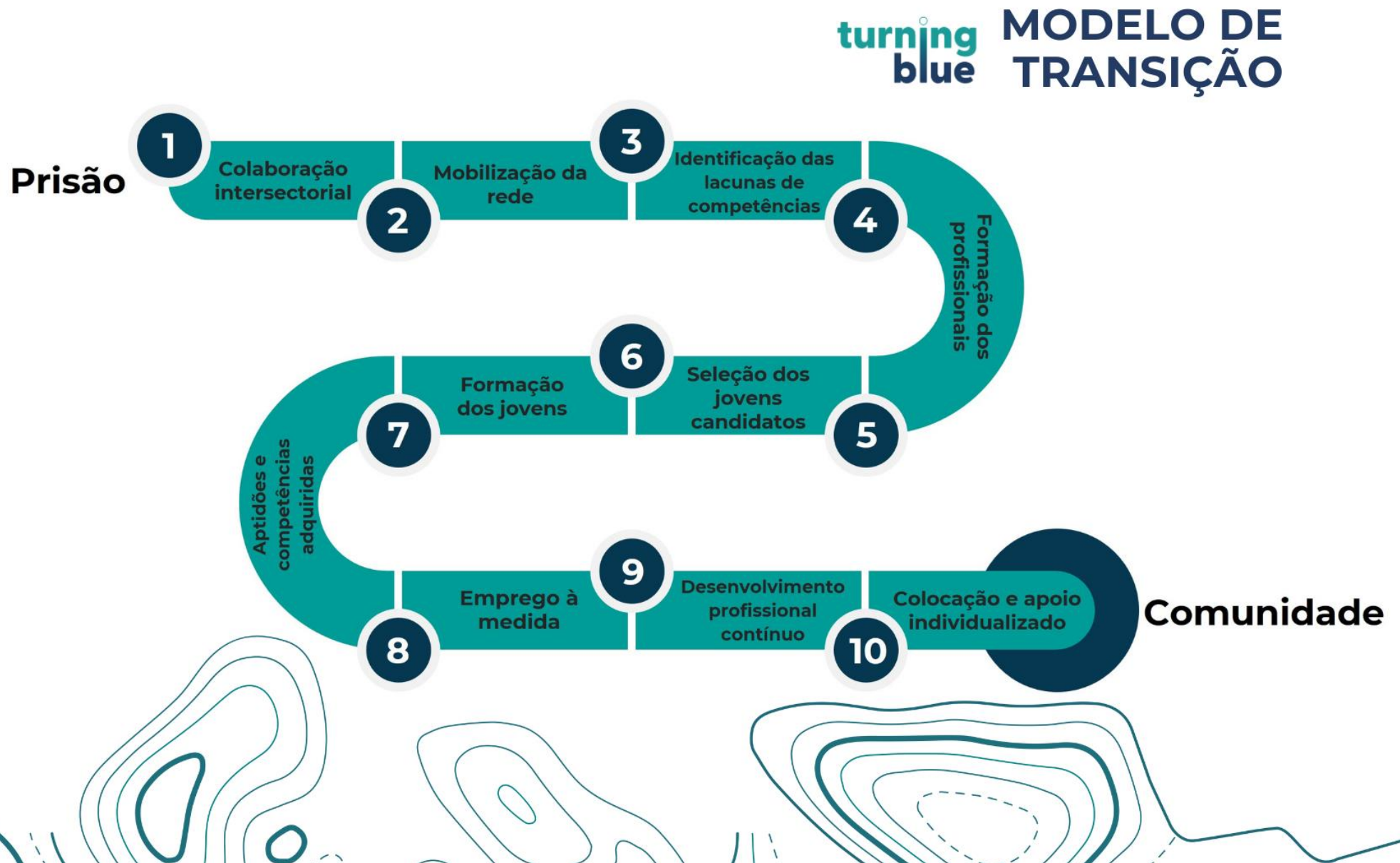
1. Programas de educação - Oferece cursos académicos especializados e formação profissional adaptados para preparar as pessoas reclusas para a reintegração na sociedade e no mercado de trabalho.
2. Experiência profissional e estágios - Parcerias com empresas locais para proporcionar oportunidades de estágio, permitindo aos participantes adquirir competências práticas e criar redes profissionais.
3. Mentoria e aconselhamento - Oferece mentoria e apoio contínuos para ajudar as pessoas reclusas a enfrentar os obstáculos ao longo do seu percurso de reintegração.
4. Ligação à comunidade - Estabelece relações com as comunidades locais, encorajando o seu envolvimento nos esforços de reabilitação.

¹⁴ <https://www.stichtingmate.nl>

5. Abordagem holística - Centra-se não só nos elementos educativos, mas também na resposta às necessidades sociais das pessoas reclusas, reduzindo, em última análise, a probabilidade de reincidência no futuro.

Como tal, a Stichting MATE pretende mudar a vida dos jovens privados de liberdade, oferecendo-lhes oportunidades de reinserção na sociedade através da educação, da experiência prática e da assistência no sector da navegação interior.

2. Modelo de Transição Turning Blue



STAKEHOLDERS
ENVOLVIDOS

1 COLABORAÇÃO INTERSECTORIAL

Criar uma rede comum entre o sistema de justiça penal e os stakeholders da economia azul

Como?

- Através de um exercício de delimitação de âmbito, produzindo uma imagem clara dos sectores da economia azul que são atrativos para o grupo alvo
- Construindo uma rede de partes interessadas relevantes, melhorando também a sustentabilidade e os impactos transfronteiriços da iniciativa Turning Blue

2 MOBILIZAÇÃO DA REDE

Aumentar a motivação para empregar estes jovens

Como?

- Desenvolvendo estratégias para chegar aos stakeholders, envolvendo-os na iniciativa e construindo relações
- Informando sobre as oportunidades de financiamento e explorando os benefícios governamentais/isenções fiscais disponíveis

3 IDENTIFICAÇÃO DAS LACUNAS DE COMPETÊNCIAS

Identificar as atuais lacunas de competências no mercado de trabalho que sejam adequadas ao grupo alvo

Como?

- Identificando os empregadores da Economia Azul a nível local/regional/nacional, com um conhecimento profundo das vagas de emprego disponíveis que possam ser desempenhadas por jovens em conflito com a lei

4 FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS

Formação sobre orientação e mentoria para a transição dos jovens

Como?

- Formação de formadores: formação de profissionais sobre como replicar o programa de sensibilização Turning Blue
- Ação de capacitação com profissionais prisionais e conselheiros de carreira sobre como implementar o modelo de intervenção Turning Blue
- Capacitação dos profissionais do sector da EA para fornecerem a aprendizagem necessária e apoio no local de trabalho a estes jovens

5 SELEÇÃO DOS JOVENS CANDIDATOS

Identificar candidatos motivados e adequados para a formação do Turning Blue

Como?

- Analisando e identificando os conhecimentos e competências necessários para definir o perfil de competências personalizado para a carreira na economia azul
- Realização de grupos de discussão para compreender melhor as motivações e as percepções dos jovens sobre a Economia Azul

STAKEHOLDERS
ENVOLVIDOS

 Organizações da
Sociedade Civil

 Conselheiros
Profissionais/Educadores

 Profissionais da
Economia Azul

 Serviços Prisionais

6 FORMAÇÃO DOS JOVENS

Formação introdutória sobre o sector marítimo, incluindo o desenvolvimento de competências transversais gerais

Como?

- Formação de sensibilização Turning Blue, centrada nos quatro sectores mais promissores para o emprego dos jovens: Transporte marítimo, pesca e aquicultura, serviços marítimos e turismo e trabalho portuário
- Desenvolvimento de competências transversais (segurança, comunicação, resolução de problemas e empreendedorismo)

7 APTIDÕES E COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS

Avaliar o interesse dos jovens, as competências obtidas na formação de sensibilização e as lacunas nas competências

Como?

- Com o apoio de profissionais/conselheiros de carreira das prisões, elaborar mapas mentais ou fluxogramas de carreira para uma possível correspondência entre setores profissionais

8 EMPREGO À MEDIDA

Procura de emprego, exploração da rede e preparação de candidaturas a empregos

Como?

- Através da plataforma de *job-matching* Turning Blue, encontrar carreiras azuis disponíveis para os jovens
- Ajudando os jovens a preparar candidaturas de emprego que sejam congruentes com as funções específicas

turning blue MODELO DE TRANSIÇÃO

9 DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL CONTÍNUO

Próximas etapas para outras certificações específicas do sector e progressão na carreira

Como?

- Com o apoio de profissionais/conselheiros de carreira das prisões, bem como consultando os materiais da Turning Blue, procurar os passos seguintes para outras opções de certificação específicas do sector e para a progressão na carreira

10 COLOCAÇÃO E APOIO INDIVIDUALIZADO

Mentoria, avaliação pelos pares e progressão na carreira

Como?

- Mentores formados no sector da EA, assegurando o apoio aos jovens ao longo do seu percurso profissional
- Avaliações fornecidas pelos empregadores e pelos pares, bem como progressão na carreira comprovada e manutenção do emprego

STAKEHOLDERS ENVOLVIDOS

 Organizações da Sociedade Civil

 Conselheiros Profissionais/Educadores

 Profissionais da Economia Azul

 Serviços Prisionais

3. Da reclusão à carreira azul: Adaptações necessárias

Ao considerar a adaptação dos modelos de transição para se alinharem com as transições específicas da "reclusão para a carreira azul", é imperativo desenvolver uma compreensão abrangente dos sectores da EA e identificar os principais intervenientes envolvidos neste processo colaborativo e faseado para garantir uma reintegração laboral bem-sucedida. Esta secção apresenta um resumo destes componentes essenciais.

3.1. Resumo dos Principais Setores da Economia Azul Identificados

Tal como delineado no Relatório Económico Anual de 2018 sobre a Economia Azul¹⁵, "*O 'Azul' em 'Economia Azul' significa os mares e oceanos*" (p. 1), pelo que inclui **todas as indústrias e setores ligados aos oceanos, mares e costas**, tanto os que operam no ambiente marinho (como o transporte marítimo, as pescas e a produção de energia) como os baseados em terra (como portos, estaleiros navais, aquicultura e produção de algas em terra e turismo costeiro)¹⁶. O relatório de 2018 identifica uma lista de **treze setores de EA diferentes** (Figura 4).

Uma descrição de cada um, juntamente com potenciais empregos específicos do setor, pode ser encontrada no primeiro relatório do Turning Blue, [Integrar os Jovens em Conflito com a Lei através da Economia Azul - Um Guia para uma "Carreira Azul"](#).

¹⁵ Comissão Europeia, Direção-Geral dos Assuntos Marítimos e das Pescas, Centro Comum de Investigação, (2018). *The 2018 annual economic report on EU blue economy*, Serviço das Publicações da União Europeia. <https://data.europa.eu/doi/10.2771/305342>

¹⁶ Comissão Europeia. (2021, 17 de maio). *Economia azul sustentável - Perguntas e respostas* [Comunicado de imprensa]. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_2346



WHAT IS THE BLUE ECONOMY?

All economic activities related to oceans, seas and coasts. Blue economy covers a wide range of interlinked established and emerging sectors.

ESTABLISHED SECTORS

Sectors with long-term proven contribution to the economy.

EMERGING SECTORS

New sectors showing high potential for future development.

ENABLERS OF THE BLUE ECONOMY

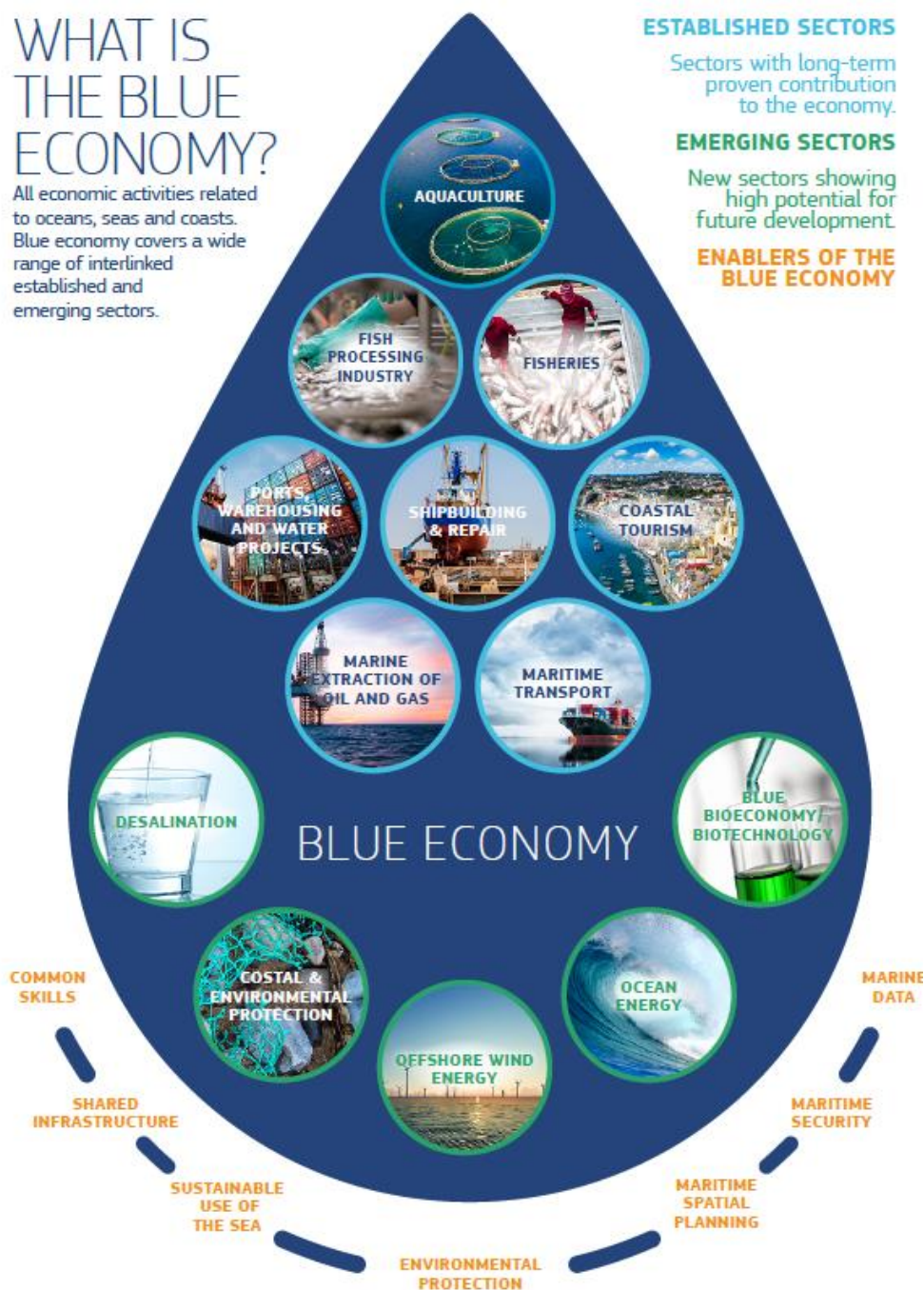


Figura 4. Setores estabelecidos da EA (a azul), setores emergentes (a verde) e dinamizadores (a laranja)¹⁷

¹⁷ Ibid ref 15

Embora a diversidade do mercado da EA em cada país parceiro reflita as suas características únicas, foi essencial para o Consórcio identificar as semelhanças do mercado para orientar o foco da iniciativa Turning Blue. Por conseguinte, foram identificados os seguintes setores transversais em todos os países, que constituirão o foco central da iniciativa¹⁸:



Figura 5. EA sectores transversais identificados em todos os países do consórcio

3.2. Resumo dos principais *stakeholders* no Modelo de Transição do Turning Blue

Para que um modelo de transição seja implementado com sucesso, é necessária a colaboração entusiástica de múltiplos setores, profissionais, parceiros e organizações para garantir o sucesso da reentrada sóciolaboral dos jovens em formações e funções baseadas na EA. Com base nos resultados dos exercícios de investigação no âmbito do já referido [Guia para uma "Carreira Azul"](#), a secção seguinte resume os quatro tipos de stakeholders considerados necessários para a implementação deste modelo de transição.

3.2.1. Serviços prisionais



Os serviços prisionais desempenham um papel importante na garantia de uma transição sócio laboral bem-sucedida das pessoas que cumprem penas para a comunidade. Isto reflete-se nas Regras Mínimas das Nações Unidas para o

¹⁸ Para mais informações sobre cada sector e o raciocínio subjacente à sua seleção, ver o primeiro relatório do Turning Blue, [Guia para uma "Carreira Azul"](#).

Tratamento de Reclusos (Regras de Nelson Mandela¹⁹), que salienta que *"as administrações prisionais e demais autoridades competentes devem proporcionar educação, formação profissional e trabalho"* (Regra 4.2) às pessoas reclusas, além disso, *"deve ser proporcionada formação profissional, em profissões úteis, aos reclusos que dela tirem proveito e especialmente a jovens reclusos"* (Regra 98.2), nomeadamente para manter ou aumentar *"as capacidades dos reclusos para ganharem honestamente a vida depois de libertados"* (Regra 98.1). Especificamente a nível europeu, a Carta Social Europeia (revista²⁰) exemplifica ainda o direito dos indivíduos ao trabalho e o direito à orientação profissional, que não deve ser impedido ou perdido durante o cumprimento de uma pena.

Os serviços prisionais desempenham, assim, um papel primordial na implementação harmoniosa dos modelos de transição, assegurando que a legislação e as políticas relativas à formação e ao trabalho estão em vigor nas suas instituições. Além disso, são os principais agentes das fases iniciais da transição para o trabalho. Neste sentido, as responsabilidades dos serviços prisionais podem incluir a garantia da disponibilidade de formação e educação durante a condenação, a construção da sua rede para estabelecer parcerias com organizações/empresas/empregadores (nos sectores da BE) e a promoção dos benefícios de oferecer aos delinquentes uma segunda oportunidade. Os serviços prisionais devem concentrar-se em melhorar as competências dos seus profissionais através de oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo para orientar e guiar os indivíduos para a formação e o emprego, bem como implementar ferramentas e iniciativas recentemente desenvolvidas para simplificar o processo de transição.



3.2.2. Profissionais dos serviços prisionais

Os profissionais dos serviços prisionais são uma parte integrante do sucesso do modelo de transição devido à sua posição única de contacto direto com os jovens durante o cumprimento das suas penas. Embora as suas funções e responsabilidades possam variar de país para país, esta interação direta permite-lhes não só motivar os jovens com quem se relacionam, mas também prestar um apoio crucial na identificação de percursos

¹⁹ *Regras Mínimas das Nações Unidas para o Tratamento de Reclusos* ([Regras de Nelson Mandela](#)).

²⁰ *Carta Social Europeia* (revista), 1996.



profissionais adequados. Consequentemente, desempenham um papel vital na recomendação da educação ou formação adequada a ser ministrada durante e após a sentença dos jovens, bem como na identificação de oportunidades de emprego. Se estiverem equipados com o conhecimento adequado da EA, através do trabalho em rede com os profissionais da EA, os profissionais prisionais estarão mais bem preparados para ajudar nas várias fases do modelo de transição azul. Com este conhecimento reforçado, têm o potencial de ajudar: na seleção de jovens candidatos, através da observação e avaliação das competências dos jovens, na identificação de estudantes motivados para a formação e na assistência em competências transversais para melhorar as perspectivas de obtenção de emprego à medida que estes jovens transitam para a força de trabalho azul.



3.2.3. Profissionais da economia azul

Os profissionais da economia azul possuem conhecimentos específicos do setor que lhes permitem oferecer orientação, formação e mentoria aos jovens que procuram fazer a transição para uma carreira azul. Por conseguinte, ocupam uma posição única para colaborar em várias fases do modelo de transição. As suas funções podem incluir a identificação da escassez de competências nos sectores da EA, o fornecimento de diretrizes de competências específicas para a sua profissão, a orientação de programas de formação e a oferta de oportunidades de voluntariado, estágios e empregos de nível básico. Além disso, podem fornecer orientação profissional e contínua.

Durante a investigação inicial da iniciativa, foram realizadas sessões consultivas com os stakeholders identificados da EA. Estas sessões revelaram potenciais empregadores importantes (ver Quadro 1) e um ponto de partida para aumentar a rede Turning Blue de profissionais da EA, progressivamente ao longo da iniciativa.

| País | Potenciais empregadores da EA e Stakeholders relevantes |
|---------------|--|
| Portugal | Direção-Geral de Política Marítima, Direção-Geral de Reintegração e Serviços Prisionais, Fundação Oceano Azul, ForMar - Centro de Formação Profissional das Pescas e do Mar, entre outros. |
| Países Baixos | Melissant en Zonen, Bek&Verburg, Loodswezen, Firda, Havenbedrijf Rotterdam, Amasus, entre outros. |
| Roménia | A Agenda Marítima Comum para o Mar Negro, a Direção-Geral das Pescas do Ministério da Agricultura e do Desenvolvimento Rural e |



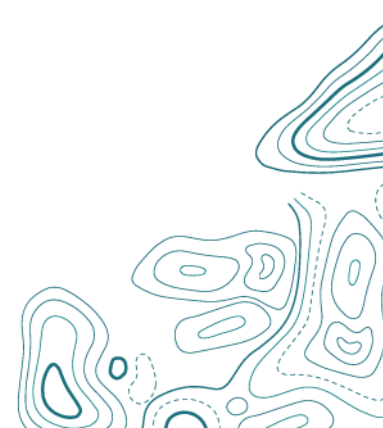
| | |
|--------|--|
| | a Associação para o Desenvolvimento Sustentável Prut Dunare Galati. |
| Chipre | O Ministério da Energia, do Comércio e da Indústria, o Ministério da Justiça e da Ordem Pública, a Associação de Proteção do Ambiente Marinho de Chipre, a Universidade de Chipre, entre outros. |
| Itália | Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Istituto Idrografico - Marina Militare, Istituto Penitenziario di Foggia, Università degli Studi di Foggia, entre outros. |

Quadro 1. Resumo dos potenciais empregadores da EA/stakeholders relevantes para cada país a partir das sessões consultivas



3.2.4. Organizações da sociedade civil

As organizações da sociedade civil desempenham um papel complementar no modelo de transição. Dependendo da sua área de atuação, estas organizações podem facilitar parcerias entre as prisões e os empregadores da EA, defender as políticas necessárias para melhorar a implementação do modelo de transição e prestar apoio contínuo aos jovens ao longo do seu percurso, desde a sentença até ao estabelecimento de uma carreira na economia azul.



4. Desafios e Oportunidades

Através de uma pesquisa documental abrangente e de sessões consultivas com os principais stakeholders, os parceiros do consórcio Turning Blue identificaram uma série de desafios e oportunidades relacionados com a inclusão de jovens em conflito com a lei nas carreiras da EA. Esta secção detalha esses desafios, tais como a exigência de certificados de conduta, o estigma social, a necessidade de estágios adaptados e os obstáculos à integração. Destaca também oportunidades significativas, incluindo a elevada procura de mão de obra, o potencial de redução da reincidência através de um emprego sustentável, o acesso a uma mão de obra motivada e o impacto positivo na reputação e no desempenho da organização.

Desafios

1. Certificado de conduta ou certificado de registo criminal

Para além dos certificados obrigatórios ou das competências específicas exigidas para cada função nos sectores da EA identificados, algumas empresas podem exigir aos candidatos a apresentação de um certificado de conduta, um documento em que as autoridades competentes declaram que a pessoa em questão não foi condenada por qualquer delito relevante para o desempenho das suas funções. Outro documento semelhante que pode ser exigido em função de cada contexto nacional é um certificado de registo criminal geral.

2. Estigma

O estigma social contra os jovens envolvidos na justiça pode dificultar a sua aceitação no mercado de trabalho, colocando barreiras significativas à sua integração e sucesso ²¹²².

3. Inserção personalizada

A correspondência entre os jovens em conflito com a lei e os papéis adequados na EA exige um processo altamente personalizado, suscetível de

²¹ Sheppard, A., & Ricciardelli, R. (2020). Employment after prison: Navigating conditions of precarity and stigma. *European Journal of Probation*, 12(1), 34-52. <https://doi.org/10.1177/2066220320908251>

²² van den Broek, D., Black, P., & Nicki. (2021). Doing Double Time: Women, Incarceration and Employment Discrimination. *Work, Employment and Society*, 35(5), 968-978. <https://doi.org/10.1177/0950017021995662>

atrasos e ameaçado por potenciais desistências, o que compromete o êxito dos esforços de integração.

4. Necessidade de mentoria

Um dos principais desafios, em especial para as pequenas empresas, é proporcionar uma mentoria eficaz. Embora a integração inicial dos jovens com registo criminal decorra frequentemente sem problemas, pode ser difícil manter a motivação e garantir o êxito a longo prazo. A orientação de um mentor é essencial neste processo, mas as pequenas empresas não dispõem muitas vezes do tempo e dos recursos necessários para um apoio tão dedicado. Apesar destes obstáculos, o investimento em mentoria pode ser benéfico, uma vez que pode contribuir para certificações em responsabilidade social e sustentabilidade, dependendo do país.

5. Gestão da reputação

As empresas que participaram nas entrevistas ou nas sessões consultivas manifestaram a sua preocupação com o risco de danos à sua reputação devido ao facto de estarem associadas a jovens envolvidos com a justiça.

6. Requisitos de formação inicial

Em alguns países, como Portugal, pode ser exigida uma formação inicial aos jovens antes de entrarem no mercado de trabalho da EA. A realização desta formação, tipicamente em contexto laboral, nas prisões exige adaptações significativas dos programas de formação e a criação de instalações especializadas. Embora seja possível, tal representa um desafio considerável que exige investimento e coordenação para ser ultrapassado.

7. Obstáculos à integração

A fusão de dois mundos desconhecidos - a EA e os jovens em conflito com a lei - pode colocar desafios significativos, potencialmente impedindo uma integração efetiva e fomentando a polarização.

8. Educação e Adaptação

Muitos jovens não possuem as competências necessárias para se adaptarem ao ambiente de trabalho, incluindo o cumprimento de horários e a adoção de comportamentos sociais adequados, o que dificulta a sua permanência no emprego²³.

²³ Bain, A. (2019). Skills for success: Understanding routes to desistance. *Journal of Offender Rehabilitation*, 58(7), 644-660. <https://doi.org/10.1080/10509674.2019.1635244>

9. Experiência profissional limitada

Os jovens que cumprem penas privativas de liberdade têm frequentemente uma experiência profissional anterior limitada, o que complica ainda mais a sua integração no mercado de trabalho e pode desencorajar os empregadores.

10. Barreiras linguísticas

As barreiras linguísticas, particularmente em países com elevados níveis de pessoas estrangeiras no sistema judicial, podem dificultar a comunicação e a integração social, afetando o acesso ao emprego e às oportunidades de reabilitação.

Oportunidades

1. Procura de mão de obra

A EA enfrenta uma procura substancial de novos trabalhadores, o que constitui uma oportunidade para os jovens que estão a terminar as suas penas darem um contributo significativo.

2. Redução da reincidência

O emprego sustentável no setor marítimo oferece aos jovens percursos profissionais viáveis, reduzindo a probabilidade de reincidência e promovendo a reabilitação a longo prazo, beneficiando a sociedade em geral ²⁴²⁵.

3. Perspetivas da iniciativa Turning Blue

A Turning Blue proporciona benefícios mútuos, oferecendo soluções de mão de obra para o setor marítimo e proporcionando aos jovens oportunidades de emprego sustentáveis que correspondem às suas competências e interesses.

²⁴ Kolbeck, S., Lopez, S., & Bellair, P. (2023). Does Stable Employment after Prison Reduce Recidivism Irrespective of Prior Employment and Offending? *Justice Quarterly*, 41(1), 38-61. <https://doi.org/10.1080/07418825.2023.2201330>

²⁵ Schnepel, K. (2017). Do post-prison job opportunities reduce recidivism?. *IZA World of Labor*, 399. <https://www.doi.org/10.15185/izawol.399>

4. Mão de obra motivada

Iniciativas como a Turning Blue dão acesso a um conjunto de indivíduos altamente motivados e determinados, prontos a dedicarem-se à organização (o que pode levar a uma redução dos custos de contratação)²⁶.

Os participantes nas sessões consultivas sublinharam que a hierarquia e a disciplina presentes no setor, especialmente na indústria da pesca, podem proporcionar um ambiente positivo para o desenvolvimento dos jovens.

5. Melhoria da reputação

Ao contrário do que imaginavam os stakeholders participantes nas sessões, a diversificação da força de trabalho pode reforçar a reputação de inclusão da organização²⁷.

²⁶ Ministério da Justiça. (8 de março de 2023). *Employing prisoners and ex-offenders*. Governo do Reino Unido. <https://www.gov.uk/government/publications/unlock-opportunity-employer-information-pack-and-case-studies/employing-prisoners-and-ex-offenders>

²⁷ Ibid ref 26

5. Conclusões

A iniciativa Turning Blue representa uma iniciativa fundamental destinada a colmatar o fosso entre os jovens envolvidos na justiça e as carreiras nos sectores da EA. Este **modelo de transição para a economia azul** sublinha a importância de criar estruturas robustas e adaptáveis que facilitem a reintegração bem-sucedida de jovens em conflito com a lei no mercado de trabalho. Ao abordar as complexidades inerentes a esta transição, procura apoiar percursos profissionais sustentáveis nas indústrias relacionadas com o mar, melhorando assim as perspetivas individuais e o crescimento setorial.

As ações descritas neste relatório destacam as principais áreas de foco para uma transição bem-sucedida para o mercado de trabalho, incluindo exemplos de outros modelos existentes, as responsabilidades dos principais intervenientes e passos importantes, como a formação de profissionais para orientar e acompanhar a transição dos jovens, melhorando a colaboração entre os diferentes intervenientes e estabelecendo protocolos de apoio para as fases pré e pós-libertação.

Através destes esforços combinados, o Turning Blue pretende não só responder às necessidades imediatas do seu grupo-alvo, mas também contribuir para benefícios sociais e económicos mais amplos, apoiando um mercado de trabalho mais inclusivo e resiliente.

turning blue



Co-funded by
the European Union

101124686

The European Commission support for the production of this publication 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.

