

**JUSTIÇA
PESQUISA**
6ª EDIÇÃO

**O TRABALHO DE
PESSOAS PRIVADAS DE
LIBERDADE E EGRESSAS
DO SISTEMA PRISIONAL:
DESAFIOS E
EXPERIÊNCIAS
ESTADUAIS NA
GARANTIA DE DIREITOS
FUNDAMENTAIS**



CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Presidente

Ministro Luís Roberto Barroso

Corregedor Nacional de Justiça

Ministro Mauro Campbell Marques

Conselheiros

Ministro Guilherme Caputo Bastos
José Edivaldo Rocha Rotondano
Renata Gil de Alcantara Videira
Mônica Autran Machado Nobre
Daniela Pereira Madeira
Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha
Guilherme Guimarães Feliciano
Pablo Coutinho Barreto
João Paulo Santos Schoucair
Daiane Nogueira de Lira
Luiz Fernando Bandeira de Mello Filho

Secretária-Geral

Adriana Alves dos Santos Cruz

Secretário de Estratégia e Projetos
Gabriel da Silveira Matos

Diretor-Geral

Johaness Eck

EXPEDIENTE

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

Secretária de Comunicação Social

Giselly Siqueira

Coordenadora de Imprensa

Cecília Malheiros

Coordenador de Mídias

Jônathas Seixas

2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA
SAF SUL Quadra 2 Lotes 5/6 - CEP: 70070-600
Endereço eletrônico: www.cnj.jus.br

DEPARTAMENTO DE PESQUISAS JUDICIÁRIAS

Juízas Coordenadoras

Ana Lúcia Andrade de Aguiar
Lívia Cristina Marques Peres

Diretora Executiva

Gabriela Moreira de Azevedo Soares

Diretora de Projetos

Isabely Fontana da Mota

Diretor Técnico

Igor Tadeu Silva Viana Stemler

Pesquisadoras e Pesquisadores

Alexander da Costa Monteiro
Danielly dos Santos Queirós
Felipe de Oliveira Antoniazzi
Jordana Maria Ferreira de Lima
Olívia Alves Gomes Pessoa

Estatísticos e Estatística

Davi Ferreira Borges
Filipe Pereira da Silva
Jaqueline Barbão

Apoio à Pesquisa

Lílian Bertoldi
Pedro Henrique de Pádua Amorim
Ricardo Marques Rosa

Estagiários

Ícaro Nithael Braz de Souza
Renan Gomes Silva

COORDENADORIA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO E
MEMÓRIA DO PODER JUDICIÁRIO (COIN)

Juíza Coordenadora

Ana Lúcia Andrade de Aguiar

Coordenadora

Pâmela Tieme Barbosa Aoyama

Equipe COIN

Julianne Mello Oliveira Soares
Luciana Rodrigues da Silva Castro
Renata Lima Guedes Peixoto
Rodrigo Franco de Assunção Ramos

Estagiária

Maria Izabel de Oliveira Moura

JUSTIÇA
PESQUISA
6ª EDIÇÃO

**O TRABALHO DE
PESSOAS PRIVADAS DE
LIBERDADE E EGRESSAS
DO SISTEMA PRISIONAL:
DESAFIOS E
EXPERIÊNCIAS
ESTADUAIS NA
GARANTIA DE DIREITOS
FUNDAMENTAIS**

O Conselho Nacional de Justiça contratou a produção da pesquisa apresentada por meio de Edital de Convocação Pública n. 1/2023.

INSTITUIÇÃO

Instituto Veredas

EXPEDIENTE

Coordenação Acadêmica

Walkiria Zambrzycki Dutra

Equipe Básica

Aíxa Braga Lopes

Bruno Graebin de Farias

Caroline Cardoso

Cristina Schein

Ingrid Gomes Abdala

Luciana Silva Garcia

Vahíd Shaikhzadeh Vahdat

Pesquisadoras e Pesquisadores de Campo

Bruno Graebin de Farias

Caroline Cardoso

Cristina Schein

Luciana Silva Garcia

C755i

Conselho Nacional de Justiça.

O trabalho de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional: desafios e experiências estaduais na garantia de direitos fundamentais / Conselho Nacional de Justiça – Brasília: CNJ, 2024.

245 p.: il.

ISBN: 978-65-5972-172-6

1. Política Prisional 2. Mercado de Trabalho 3. Estatística Judiciária 4. Reintegração Social 5. Direitos Humanos I. Instituto Veredas. II. Título.

CDD: 340

APRESENTAÇÃO

A Série Justiça Pesquisa foi concebida pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias do Conselho Nacional de Justiça (DPJ/CNJ), a partir de dois eixos estruturantes complementares entre si:

- i) Direitos e Garantias Fundamentais;
- ii) Políticas Públicas do Poder Judiciário.

O Eixo “Direitos e Garantias Fundamentais” enfoca aspectos relacionados à realização de liberdades constitucionais a partir do critério de ampliação da efetiva proteção a essas prerrogativas constitucionais no âmbito da República Federativa do Brasil.

O Eixo “Políticas Públicas do Poder Judiciário”, por sua vez, volta-se para aspectos institucionais de planejamento, gestão de fiscalização de políticas judiciárias a partir de ações e programas que contribuam para o fortalecimento da cidadania e da democracia.

Os dois eixos estão vinculados a abordagens empíricas dos temas. A perspectiva doutrinária ou teórica deve atuar como marco para construção e verificação de hipóteses, assim como para definição dos problemas. A finalidade da Série é a realização de pesquisas de interesse do Poder Judiciário brasileiro por meio da contratação de instituições sem fins lucrativos, incumbidas estatutariamente da realização de pesquisas e projetos de desenvolvimento institucional.

O Conselho Nacional de Justiça não participa diretamente dos levantamentos e das análises de dados e, portanto, as conclusões contidas neste relatório não necessariamente expressam posições institucionais ou opiniões das(os) pesquisadoras(es) do CNJ.

LISTA DE GRÁFICOS E FIGURAS

Gráfico 1 – Momentos de entrevistas por atribuição dos gestores no Executivo estadual/municipal.....	30
Gráfico 2 – Distribuição de momentos de entrevistas por papel ou envolvimento dos entrevistados com o Sistema de Justiça.....	31
Gráfico 3 – Distribuição de momentos de entrevista por estado.....	32
Figura 1 - Fluxo de trabalho da Comissão Técnica de Classificação do Maranhão.....	100
Figura 2 - Fluxo de trabalho em unidade de regime semiaberto de Minas Gerais.....	105
Figura 3 - Trajetória da PPL nas frentes de trabalho na unidade prisional masculina com cogestão – TO.....	131
Figura 4 - Cartilha de divulgação do Escritório Social em Rio Branco (AC).....	148

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Organização do desenho da pesquisa.....	16
Quadro 2 – Recorte territorial da pesquisa: definição dos estados conforme classificação ..	18
Quadro 3 - Normas nacionais que tratam de trabalho prisional e inserção laboral de pessoas egressas (2019-2023).....	50
Quadro 4 – Quantitativo de instituições contempladas com o Selo Resgata – 5º Ciclo (2023/2024).....	56
Quadro 5 - Normas que tratam do trabalho prisional nos estados do recorte da pesquisa..	61
Quadro 6 - Oferta de vagas ou postos de trabalho prisional (regimes fechado e semiaberto) nos estados do recorte da pesquisa.....	66
Quadro 7 - Normas com diretrizes estaduais para pessoas egressas do sistema prisional....	68
Quadro 8 - Comparativo das características dos Fundos Penitenciários Estaduais.....	74
Quadro 9 - Organização Regional dos Fundos Rotativos do estado de Santa Catarina (2021).....	79
Quadro 10 - Comparativo das características dos Fundos Rotativos Penitenciários Estaduais.....	80
Quadro 11 – População prisional em atividades laborais (nacional).....	89
Quadro 12 – Proposta de síntese de postos de trabalho prisional no regime fechado nos estabelecimentos prisionais.....	93
Quadro 13 - Quantitativo de pessoas privadas de liberdade em regime semiaberto (jan-jun 2023).....	103
Quadro 14 - Ocupações desenvolvidas nos postos de trabalho (regimes fechado e semiaberto).....	108
Quadro 15 - Procedimentos para remuneração das pessoas privadas de liberdade (regimes fechado e semiaberto).....	112
Quadro 16 – Resumo das principais diretrizes contratuais na formalização do setor privado com o órgão da administração prisional.....	121
Quadro 17 – Resumo das informações sobre oferta de vaga em parceria com o setor privado no Mato Grosso do Sul (2024).....	122
Quadro 18 - Organização institucional da pauta de egressos nos órgãos estaduais responsáveis pela execução penal ¹	142
Quadro 19 – Descrição das entrevistas realizadas.....	223

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACUDA – Associação Cultural e de Desenvolvimento do Apenado e Egresso
AGEPEN/MS – Agência Estadual de Administração do Sistema Penitenciário do Mato Grosso do Sul
CAPS – Centro de Atenção Psicossocial
CBO – Classificação Brasileira de Ocupações
CEFET-MG – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais
CIAP – Central de Alternativas Penais
CIDH – Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CIET – Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho
CLT – Consolidação das Leis de Trabalho
CNJ – Conselho Nacional de Justiça
Corte IDH – Corte Interamericana de Direitos Humanos
CRAS – Centros de Referência em Assistência Social
CTC – Comissão Técnica de Classificação
DEPEN/MG – Departamento Penitenciário de Minas Gerais
DEPEN/MJSP – Departamento Penitenciário Nacional
DIA – Departamento Industrial Agropecuário
FPE/MG – Fundo Penitenciário Estadual de Minas Gerais
FUNPENACRE – Fundo Penitenciário do Estado do Acre
FUNPEN/MS – Fundo Penitenciário de Mato Grosso do Sul
FUNPERN – Fundo Penitenciário do Rio Grande do Norte
FUNPEN – Fundo Penitenciário Nacional
FUPESC – Fundo Penitenciário do Estado de Santa Catarina
FUPEN/RO – Fundo Penitenciário Estadual do estado de Rondônia
FUNPES/TO – Fundo Penitenciário Estadual do estado de Tocantins
GMF – Grupo de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário e Socioeducativo
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
IAPEN/AC – Instituto de Administração Penitenciária do governo do estado do Acre
INFOPEN – Levantamento de Informações Penitenciárias
LAI – Lei de Acesso à Informação
MJSP – Ministério da Justiça e Segurança Pública
MNPCT – Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate à Tortura
MOPT – Ministério de Obras Públicas
ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OEA – Organização dos Estados Americanos
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OSCIP – Organização da Sociedade Civil de Interesse Público
PIS – Plano Individual de Saída
PNAISP – Política Nacional de Atenção Integral à Saúde das Pessoas em Privação de Liberdade
PNAMPE – Política Nacional de Atenção às Mulheres em Situação de Privação de Liberdade e Egressas do Sistema Prisional
PNAPE – Política Nacional de Atenção à Pessoa Egressa do Sistema Prisional
PNAT – Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional
PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPCT – Plano de Trabalho e Capacitação
PPL – Pessoas Privadas de Liberdade
PrEsp – Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional
PROCAP – Projeto de Capacitação Profissional e Implantação de Oficinas Permanentes
RENP – Regulamento e Normas de Procedimentos do Sistema Prisional de Minas Gerais
SAP/SC – Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativa do governo do estado de Santa Catarina
SEAP/MA – Secretaria de Estado de Administração Prisional do governo do estado do Maranhão
SEBRAE – Serviço de Apoio a Micro e Pequenas Empresas
SEJUS/RO – Secretaria de Estado de Justiça do governo do estado de Rondônia
SEJUSP/MG – Secretaria de Justiça e Segurança Pública do governo do estado de Minas Gerais
SENAPEN – Secretaria Nacional de Políticas Penais
SENFAZ – Secretaria Municipal da Fazenda de Porto Velho
SEOSP – Secretaria de Estado de Obras e Serviços Públicos do governo do estado de Rondônia
SIGPRI – Sistema Integrado de Gestão Prisional
SINE – Sistema Nacional de Emprego
SISDEPEN – Sistema de Informações do Departamento Penitenciário Nacional
STJ – Superior Tribunal de Justiça
SUPEC/MG – Subsecretaria de Prevenção Social à Criminalidade do governo do estado de Minas Gerais
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
VEPEMA – Vara de Execução de Penas e Medidas Alternativas
WIEGO – *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing*

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. NOTAS METODOLÓGICAS	21
2.1 Contexto da pesquisa: revisão de literatura e levantamento documental e normativo	21
2.1.1. O trabalho sob a perspectiva da responsabilização penal	23
2.2 Atores-chave: mapeamento do perfil e entrevistas	27
2.3 Pessoas privadas de liberdade: observação participante e registros em diários de campo	32
SEÇÃO I - FUNDAMENTOS TEÓRICOS E CONTEXTO NORMATIVO E INSTITUCIONAL	35
3. FUNDAMENTOS E PRINCÍPIOS DA INCLUSÃO PRODUTIVA	36
3.1 Empregabilidade na inclusão produtiva	37
3.2. A multidimensionalidade da exclusão social	38
3.3. O fenômeno da informalidade na inclusão produtiva	39
3.3.1 Abordagens para analisar o fenômeno da informalidade	40
4. O DIREITO AO TRABALHO NO SISTEMA PRISIONAL: NORMAS INTERNACIONAIS E SUA APLICABILIDADE NA AMÉRICA LATINA	43
4.1 Aplicabilidade dos normativos internacionais no contexto latino-americano	44
5. O TRABALHO PRISIONAL E A INSERÇÃO LABORAL DE PESSOAS EGRESSAS DO SISTEMA PRISIONAL: NORMAS E ARRANJOS INSTITUCIONAIS NA ESFERA FEDERAL	47
6. POLÍTICA E FINANCIAMENTO DO TRABALHO PRISIONAL E DIRETRIZES PARA ATENÇÃO À PESSOA EGRESSA DO SISTEMA PRISIONAL: NORMAS E ARRANJOS INSTITUCIONAIS NA ESFERA ESTADUAL	60
6.1 Normativos estaduais de fomento ao trabalho e inserção laboral no sistema prisional	61
6.2 Normativos existentes em âmbito estadual atinentes a diretrizes de atenção às pessoas egressas do sistema prisional	68
6.3 Mecanismos de financiamento do trabalho prisional e inserção laboral de pessoas egressas do sistema prisional em âmbito estadual	71

SEÇÃO II - INSERÇÃO LABORAL DE PESSOAS EGRESSAS DO SISTEMA PENITENCIÁRIO BRASILEIRO: A EXPERIÊNCIA DOS ESTADOS DE SANTA CATARINA, TOCANTINS, ACRE, MARANHÃO, RIO GRANDE DO SUL, RIO GRANDE DO NORTE, RONDÔNIA, MATO GROSSO DO SUL E MINAS GERAIS..... **84**

7. ATIVIDADES LABORAIS DESEMPENHADAS PELAS PESSOAS PRIVADAS DE LIBERDADE..... **85**

7.1 Modelos de gestão do trabalho prisional: dados e considerações iniciais sobre normativos.....	86
7.1.1 O Caso do Rio Grande do Norte.....	90
7.2 Oferta de vagas de trabalho no regime fechado.....	91
7.2.1 Oficinas do Programa de Capacitação Profissional e Implementação de Oficinas Permanentes em Estabelecimentos Penais (Procap).....	100
7.2.2 Acesso ao trabalho por integrantes de facções criminosas.....	102
7.3 Condições de oferta de trabalho no regime semiaberto.....	103
7.3.1 Oferta de vaga e parceria com órgãos da administração pública no regime semiaberto.....	107
7.4 Descrição das ocupações nos regimes fechado e semiaberto.....	108
7.5 Atividades remuneradas, valores remuneratórios e decisão do Poder Judiciário sobre remição de pena nos regimes fechado e semiaberto.....	109
7.5.1 Decisão sobre remição de pena pelo Poder Judiciário para o artesanato.....	114
7.6 Marcadores de diferença.....	116

8. RELAÇÕES CONTRATUAIS ESTABELECIDAS COM O SETOR PRIVADO..... **119**

8.1 A remuneração ao sistema prisional por meio do Fundo Rotativo Penitenciário: o caso de Santa Catarina.....	122
8.1.1 Relações contratuais com o setor privado.....	125
8.2 Entre a autossuficiência e as parcerias com o setor privado: o caso de Minas Gerais.....	128
8.3 Modelo de gestão compartilhada na contratação de serviços específicos: o caso de Tocantins.....	130
8.4 O contraponto: o caso do Maranhão e a experiência de oficinas próprias.....	131

9. INSERÇÃO LABORAL DE PESSOAS EM LIBERDADE E EGRESSAS DO SISTEMA PRISIONAL..... **134**

9.1 Questões atinentes ao cumprimento de pena no regime aberto e atendimento às pessoas egressas do sistema prisional.....	135
9.2 As experiências dos Escritórios Sociais.....	144
9.2.1 Escritório Social em Rio Branco/AC.....	144
9.2.2 Escritório Social Estadual em São Luís/MA.....	149
9.2.3 Escritório Social de Campo Grande/MS.....	153

9.2.4 Escritório Social em Porto Alegre/RS.....	157
9.2.5 Escritório Social em Palmas/TO.....	161
9.3 A experiência de Minas Gerais: Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional (PrEsp).....	162
9.4 A experiência do estado de Rondônia.....	166
9.5 A experiência dos municípios em ações de atenção à pessoa egressa do sistema prisional.....	171
SEÇÃO III - CONCLUSÕES, RESULTADOS E RECOMENDAÇÕES TÉCNICAS	172
10. VIOLAÇÕES DE DIREITOS NA GARANTIA AO TRABALHO E NA REMIÇÃO DE PENA	173
10.1 Acesso ao trabalho nas unidades prisionais: público em cumprimento de regime fechado e semiaberto.....	173
10.2 Violações relacionadas às condições satisfatórias de trabalho.....	177
10.3 Conclusão: gestão de vagas de trabalho nos estabelecimentos prisionais.....	179
11. EMPREGABILIDADE: DESAFIOS E QUESTÕES NAS PRÁTICAS DE INSERÇÃO SOCIOLABORAL PARA PESSOAS EGRESSAS	182
11.1 Estigmatização e práticas de inserção sociolaboral para as pessoas egressas.....	182
11.2 Principais desafios para a empregabilidade no regime fechado.....	185
11.3 Desafios para a empregabilidade no setor público nos regimes regime semiaberto, aberto e livramento condicional.....	187
11.3.1 Desafios para a empregabilidade no setor público para as pessoas em cumprimento de pena nos regimes fechado, semiaberto, aberto e livramento condicional: o caso de Rondônia.....	189
11.4 Conclusão: os processos de ruptura de trajetória e a intersetorialidade dos serviços propostos na política de atenção à pessoa egressa.....	190
12. RESULTADOS ENCONTRADOS COM BASE NA INCLUSÃO PRODUTIVA	194
12.1 Aspectos ligados à oferta: melhoria dos incentivos do poder público.....	195
12.2 Aspectos ligados à demanda: melhoria na oferta de vagas pela sociedade e setor privado.....	201
13. DIRETRIZES E RECOMENDAÇÕES TÉCNICAS PARA O APERFEIÇOAMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO	203
REFERÊNCIAS	208
APÊNDICE A – DETALHAMENTO DAS ENTREVISTAS REALIZADAS NA PESQUISA	223

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA GESTORES DA PAUTA DE TRABALHO DE PESSOAS PRIVADAS DE LIBERDADE.....	226
APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTAS PARA DIRETORES DE UNIDADES PRISIONAIS, TRABALHO DENTRO DAS UNIDADES PRISIONAIS E SOBRE A DINÂMICA OPERACIONAL DO TRABALHO PRISIONAL NAS UNIDADES PRISIONAIS (PRESOS PROVISÓRIOS, REGIME FECHADO, REGIME SEMIABERTO).....	228
APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA GESTORES RESPONSÁVEIS PELO FUNDO PENITENCIÁRIO ESTADUAL E O FINANCIAMENTO DA POLÍTICA DE TRABALHO NO SISTEMA PRISIONAL.....	230
APÊNDICE E – ROTEIRO DE ENTREVISTAS PARA GESTORES DO ÓRGÃO ESTADUAL RESPONSÁVEL PELA PAUTA DE REINserÇÃO SOCIAL.....	231
APÊNDICE F – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS PARA PESSOAS EGRESSAS DO SISTEMA PRISIONAL.....	233
APÊNDICE G – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA PODER JUDICIÁRIO E MINISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL.....	234
APÊNDICE H – ROTEIRO DE ENTREVISTAS PARA SETOR PRIVADO.....	235
APÊNDICE I – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL.....	236
APÊNDICE J – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA O JUDICIÁRIO FEDERAL.....	238
APÊNDICE K – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA EXECUTIVO FEDERAL.....	240
APÊNDICE L – PERGUNTAS SOLICITADAS COM BASE NA LEI DE ACESSO À INFORMAÇÃO (LEI N. 12.527/2011).....	242

1. INTRODUÇÃO

O relatório **O trabalho de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional: desafios e experiências estaduais na garantia de direitos fundamentais**¹ investiga os cenários associados às práticas de inserção sociolaboral de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional no Brasil. Com essa perspectiva, buscou-se identificar potencialidades e desafios que possam orientar ações para fortalecer as políticas de inserção sociolaboral dessas pessoas.

As modificações no direito de punir aplicadas ao aparato jurídico de vários países visaram à transformação da punição em uma ferramenta de utilidade social. Atualmente, essa abordagem se consubstancia na possibilidade de aplicar estratégias e ações voltadas à reintegração social como função precípua da pena (Chies, 2013).

Nesse processo histórico, as instituições destinadas à correção de criminosos e daqueles considerados “indesejáveis” se tornaram objeto central de análise do sistema punitivo, especialmente em relação a sua correlação com os modos de produção econômica.

Afinal, entre os séculos XVI e XVII, em muitos países europeus, havia a associação do crime à falta de emprego, de forma que a correção do criminoso passou a ser incentivada por meio do trabalho em instituições batizadas como “casas de trabalho” (em inglês, *workhouses*) ou “casas de correção” (em inglês, *house of corrections*) (Sloniak, 2014).

De fato, a funcionalidade dos estabelecimentos prisionais vem mobilizando, desde o último século, estudos e análises acerca das possibilidades e dos desafios de considerá-los como um instrumento de transformação dos indivíduos. No campo da sociologia das prisões, os estudos de Irwing Goffman (1961) permitem caracterizar o ambiente prisional como um dos ambientes existentes na sociedade voltados para mudar as pessoas, conceito denominado como “instituição total”, definido pelo autor como:

[...] um local de residência onde um grande número de indivíduos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por considerável período de tempo, levam uma vida fechada e formalmente administrada (Goffman, 1961, p. 11).

Ao discorrer sobre as atividades da vida humana realizadas nesses ambientes, Goffman destaca que um dos efeitos que recai sobre o indivíduo é o processo de mortificação da sua identidade para atender aos objetivos confessados nas instituições totais. Nesse caso, entende-se que os estabelecimentos de privação de liberdade podem ser interpretados como mecanismos de modelagem de indivíduos na direção de algum padrão ideal esperado pela sociedade.

O controle das atividades humanas dos internados pela equipe de dirigentes que atuam nas instituições totais pode ser traduzido de duas formas: i) o tratamento que é imposto aos internados com base em teorias sobre a natureza humana; ii) as tarefas de trabalho atribuídas ao internado sob o argumento de que lhe será útil para seu aprimoramento pessoal.

1. Pesquisa da série Justiça Pesquisa (Convocação n. 1/2023), promovida pelo Conselho Nacional de Justiça.

Nas palavras do autor “cada perspectiva institucional contém uma moralidade pessoal, e em cada instituição total podemos ver, em miniatura, o desenvolvimento de algo próximo de uma versão funcionalista da vida moral” (Goffman, 1961, p. 80). Uma das formas de tradução do comportamento do internado para termos moralistas está no trabalho, ou seja, na realização de tarefas que o ajudariam a “[...] reaprender a viver em sociedade e que sua voluntariedade e capacidade de enfrentá-las serão consideradas como prova diagnóstica de melhora” (Goffman, 1961, p. 82).

No entanto, o lugar e o papel da prisão na sociedade contemporânea demandam uma nova abordagem para além de seu entendimento como um mecanismo de modelagem de indivíduos considerados indesejáveis dentro das instituições totais. Buscam-se novos sentidos sobre os efeitos do encarceramento nas relações sociais tanto dentro quanto fora das prisões (Godoi, 2011; Adorno e Dias, 2013), ou seja, entre o que acontece “dentro” do espaço de privação de liberdade e as relações sociais do lado de “fora”². Essa abordagem parte do entendimento dos processos estruturantes da punição em forma de prisão, sendo que:

[...] em vez de indagar sobre o que a prisão busca reprimir - sobre sua relação negativa com o delito -, deve-se questionar sobre o que a prisão busca operar - sua relação positiva com o sistema produtivo (Godoi, 2011, p. 145).

Uma das perspectivas atribuídas à funcionalidade das prisões está no sistema econômico de produção. Ao se analisar as relações sociais promovidas pela força de trabalho, constata-se que há significados e formas de organização e materialidade peculiares no decorrer do processo civilizatório, sobretudo a partir da Revolução Industrial, no século XIX.

Nos estudos sobre as prisões, diversos campos do conhecimento, sobretudo a sociologia, passaram a associar as relações econômicas de geração de lucro e a demanda de força de trabalho como elementos inseparáveis dos modelos de encarceramento observados na Europa e nos Estados Unidos da América (Rusche e Kirchheimer, 2004). A pena de prisão foi se conformando como um tipo de sistema punitivo mais eficiente capaz de gerir diferentes formas de ilegalismos por meio:

[...] da produção de uma delinquência domesticada, manipulável, operacionalizável, seja para viabilizar lucrativos mercados ilícitos (como a prostituição no século XIX), seja para policiar e minar associativismos populares (pela infiltração de informantes e agitadores), seja para eclipsar, pelo escândalo que provocam, outros ilegalismos que são e devem ser tolerados (Godoi, 2011, p. 147).

O que a literatura apresenta, portanto, é que há novas formas de entendimento sobre a relação entre o ambiente “interno” e o “externo” para o cumprimento de pena. A rigidez do ambiente de confinamento das prisões descrita por Goffman (1961) é revisitada para novos entendimentos sobre o tipo de controle social exercido pelas prisões, considerando as transformações no mercado de trabalho, as condições de vida e os vínculos sociais das camadas mais vulneráveis de uma população.

2. Como exemplo, o trabalho de Rafael Godoi (2011) aborda a ação da prisão em um ambiente familiar ou comunitário. O trabalho de Sérgio Adorno e Camila Dias (2013) analisa a porosidade na dinâmica social pelas facções criminosas.

No cenário brasileiro, há diversos obstáculos que podem dificultar a inclusão sociolaboral das pessoas que passam pelo processo de responsabilização penal. Pesquisas como a de Fernandes e Ribeiro (2018) e Matos (2018) apontam que os obstáculos à inserção sociolaboral das pessoas privadas de liberdade estão tanto na demanda quanto na oferta de trabalho e que esses problemas não só interagem, mas potencializam um ao outro.

Observa-se que as modificações no aparato jurídico relacionado ao direito de punir de diversos países têm se direcionado para a concepção da punição como uma utilidade social, que atualmente se consubstancia na possibilidade de aplicar estratégias e ações voltadas à reintegração social como função primordial da pena (Chies, 2013; Sloniak, 2014).

Nesse contexto, considerando o trabalho enquanto direito fundamental não afetado pela pena, a presente pesquisa estuda a inserção sociolaboral de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional por meio da análise das relações entre o campo jurídico, na aplicação das formas de punição e de responsabilização penal, e o campo das relações socioeconômicas do mercado trabalho.

Essa abordagem busca ampliar o entendimento analítico sobre categorias e perspectivas metodológicas que orientem a proposição e o acompanhamento de ações articuladas entre os atores do Sistema de Justiça Criminal que fortaleçam uma Política Nacional de Geração de Trabalho e Renda voltada para essas pessoas.

Para esse fim, são analisadas iniciativas promissoras de inserção sociolaboral de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional promovidas atualmente pelo Poder Executivo e pelo Poder Judiciário nas esferas federal e estadual e que passam a relação entre atores governamentais, o setor privado e a sociedade civil.

O objetivo é identificar estratégias e diretrizes que promovam a intersetorialidade no campo das políticas penais, os modelos de gestão e de inserção sociolaboral de pessoas egressas e os mecanismos de financiamento que possam subsidiar a elaboração de arranjos institucionais de políticas públicas penais voltadas à garantia de direitos.

Investiga-se também as empresas do setor público e privado e as organizações da sociedade civil que firmam parcerias com os estabelecimentos prisionais e seus respectivos órgãos de administração prisional, a fim de identificar a trajetória de atividades de cidadania realizadas pelas pessoas em cumprimento de medida de responsabilização penal com privação de liberdade. Para isso, propõe-se a análise com base em categorias estabelecidas conforme o perfil dessas organizações, considerando os seguintes marcadores sociais: postos de trabalho ofertados; atividades exercidas pelas pessoas privadas de liberdade; modalidades de remuneração dessas pessoas.

O objetivo é propor atributos que apontem para a construção de fluxos de continuidade ou de ruptura que marcam os processos de inserção, continuidade ou desligamento nas vagas de trabalho das pessoas privadas de liberdade nos estabelecimentos prisionais, considerando os marcadores sociais e a progressão do regime para o aberto e/ou para a liberdade condicional.

A presente pesquisa buscou uma investigação abrangente e compreensiva sobre os cenários, potenciais e desafios associados às práticas de inserção sociolaboral de

pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional no Brasil, de modo a subsidiar o fortalecimento de ações e políticas com esse propósito.

Para elaborar o desenho da pesquisa, definiram-se quatro elementos centrais, em torno dos quais se organizam os problemas e as questões relacionadas ao objeto de estudo e que também orientaram as hipóteses levantadas na investigação:

- 1) Regimes de cumprimento de pena e forma como se atribui o valor do trabalho enquanto estratégia para reintegração social.
- 2) Condições de trabalho disponibilizadas às pessoas privadas de liberdade, quais sejam: (i) aplicação de critérios de seleção para o preenchimento das vagas; ii) forma de remuneração financeira; iii) condições contratuais estabelecidas de acordo com o cumprimento da pena e a conseqüente progressão de regime; iv) condições de vínculo empregatício após a soltura; v) condições de trabalho (interno e externo) ofertadas pela fonte empregadora (atores públicos, privados e organizações não governamentais); vi) reconhecimento do tempo de serviço prestado para a remição da pena; e vii) os marcadores de diferença.
- 3) Interesses e dinâmicas apresentados pelos atores do setor privado e da sociedade civil: organização de grupos de atores relevantes para promover a inserção sociolaboral das pessoas que passaram pela experiência prisional, sobretudo em termos da relação interinstitucional entre os atores do Sistema de Justiça,
- 4) Intersetorialidade do campo das políticas penais para a redução das vulnerabilidades sociais: arranjos institucionais em termos políticos (formulação de agenda) e técnicos (perfil dos(as) servidores(as) e organização administrativa) para a proposição de medidas de cunho legal e de implementação de políticas públicas

Quanto ao quarto elemento, destaca-se que a inclusão das políticas de trabalho na agenda governamental está permeada por desafios, tanto devido ao fato de o público-alvo ser uma população vulnerável quanto pela necessidade de considerar as formas de relação institucional entre o Poder Executivo e o Poder Judiciário e à articulação federativa em termos do desenho das políticas e do repasse de recursos financeiros entre os entes federados (União, estados federados e municípios).

O Quadro 1 apresenta a relação entre os elementos que delinearão o desenho da pesquisa e as perguntas e hipóteses do estudo.

Quadro 1 – Organização do desenho da pesquisa

Problemas e questões	Perguntas de Pesquisa	Hipóteses
Regimes de cumprimento de pena e a forma por meio da qual se atribui o valor do trabalho enquanto estratégia que visa a reintegração social	P1 – Como se pode pensar em modelos de arranjos normativos, institucionais e organizacionais entre a inserção laboral de pessoas privadas de liberdade e sua empregabilidade pós-soltura?	H1 – As práticas que conformam a oferta de trabalho no sistema prisional por parte da administração penitenciária, em âmbito nacional e estadual, podem representar barreiras e desafios a serem enfrentados pelas pessoas privadas de liberdade no mercado de trabalho pós-cárcere.
Condições de trabalho disponibilizadas às pessoas privadas de liberdade	P2 – Como se dá a articulação entre os atores do Sistema de Justiça – sobretudo o Poder Executivo e Judiciário – para a proposição de políticas voltadas ao trabalho no sistema prisional enquanto função precípua desses órgãos na garantia de direitos?	H2 – As pessoas egressas do sistema prisional tendem a ocupar funções que a transformação digital tornará obsoletas, sendo necessário adequar a capacitação e reciclagem profissional às economias emergentes.

Interesses e dinâmicas apresentados pelo setor privado e pela sociedade civil	P3 – Como se dá a relação interinstitucional estabelecida entre os atores do Sistema de Justiça – no papel de fiscalização e fomento a políticas públicas prisionais – e os atores do setor privado e da sociedade civil em termos das possibilidades de oferta de trabalho no sistema prisional para o público em privação de liberdade e pessoas egressas do sistema prisional?	H3 – As dificuldades de inserção das pessoas egressas do sistema prisional ao mercado de trabalho pós-cárcere estariam relacionadas ao estigma enfrentado por elas tanto na maneira pela qual os contratantes os observam enquanto mão de obra quanto na forma pela qual as pessoas egressas se veem como parte desse processo de inserção sociolaboral.
Intersetorialidade do campo das políticas penais para a redução das vulnerabilidades sociais	P4 – Quais são os elementos institucionais que contribuiriam para as rupturas sociais identificadas no processo de inserção sociolaboral das pessoas privadas de liberdade ao longo do ciclo do cumprimento da pena?	H4 – A intersetorialidade das políticas públicas consubstanciada em programas e ações em parceria com os atores da sociedade civil tende a influenciar positivamente a regularização das pessoas egressas do sistema prisional ao mercado de trabalho.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

Para definir o recorte territorial da pesquisa, um barema de média simples foi construído com base em quatro critérios:

- i) Porcentagem da população prisional em laborterapia em 2021 (FBSP, 2022): distribuição em quartis, assumindo como referência a média nacional de 14,5%.
- ii) Existência de leis estaduais referentes: a) à celebração de parcerias com o setor privado para emprego de mão de obra prisional e egressa; b) à possibilidade de contratação de mão de obra prisional e egressa por órgãos públicos; e c) às leis de incentivo e de subsídio fiscal para empresas que contratem o referido público³.
- iii) Existência de leis ou programas estaduais para pessoas egressas do sistema prisional fomentado pelo Poder Executivo e/ou Poder Judiciário⁴.
- iv) Existência de fundo rotativo penitenciário estadual.

Cada critério contou com pontuação específica, e a seleção das unidades da Federação para definição do recorte da pesquisa respeitou o resultado da classificação, organizada em ordem decrescente conforme a pontuação (da maior para a menor).

Em relação ao primeiro critério relativo à porcentagem da população prisional em laborterapia, foi atribuído peso 1 aos estados com porcentagem menor que 13%; peso 2 àqueles com percentual maior ou igual a 13% e menor que 15%; peso 3 aos estados com porcentagem maior ou igual a 15% e menor que 30%; e peso 4 aos de percentual maior ou igual a 30%.

Em relação ao segundo critério, foi atribuído peso 1 aos estados que promulgaram leis estaduais e peso 0 àqueles em que não foi possível identificar os normativos. A mesma lógica foi aplicada aos critérios que avaliaram a existência de leis ou programas estaduais para pessoas egressas do sistema prisional, bem como a existência de fundo rotativo penitenciário estadual.

A região geográfica do estado federado e o porte do tribunal foram utilizados como critérios de desempate. A classificação em ordem decrescente selecionou os governos

3. As informações foram obtidas por meio de consulta on-line às Assembleias Legislativas Estaduais.

4. As informações foram obtidas por meio de consulta on-line aos órgãos do Poder Executivo Estadual e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2023).

estaduais que obtiveram a maior pontuação até contemplar todas as regiões geográficas do país. Foram selecionados nove governos estaduais, conforme disposto no Quadro 2.

Quadro 2 – Recorte territorial da pesquisa: definição dos estados conforme classificação

Classificação	Unidade da Federação	Região	Porte do tribunal
1º	Santa Catarina	Sul	Médio
2º	Tocantins	Norte	Pequeno
3º	Acre	Norte	Pequeno
4º	Maranhão	Nordeste	Médio
5º	Rio Grande do Sul	Sul	Grande
6º	Rio Grande do Norte	Nordeste	Pequeno
7º	Rondônia	Norte	Pequeno
8º	Mato Grosso do Sul	Centro-Oeste	Pequeno
9º	Minas Gerais	Sudeste	Grande

Fonte: Elaboração própria, 2024.

O recorte temporal da pesquisa compreendeu o período de sete anos, entre janeiro de 2017 e julho de 2024. Para definir esse recorte, considerou-se o período em que foram identificadas estratégias de ação do Governo Federal voltadas para o fomento do trabalho da população privada de liberdade e dos egressos do sistema prisional. Trata-se das edições do Selo Resgata (2017 a 2022) e da publicação da Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional (2018).

Além disso, o recorte permitiu a análise do processo de implementação dos normativos voltados para a formalização de parceria com órgãos públicos e com o setor empresarial, bem como das propostas de âmbito estadual nos casos selecionados neste estudo.

O presente relatório está organizado em três seções, além da parte introdutória composta pelos dois capítulos iniciais, que apresentam o desenho metodológico do estudo, indicando a relação entre objetivo, finalidade e hipóteses com os instrumentos utilizados na metodologia da pesquisa.

Na **Seção I**, abordam-se os fundamentos teóricos e o contexto normativo e institucional relacionados ao trabalho no ambiente prisional e à inserção sociolaboral de pessoas egressas do sistema prisional. Na **Seção II**, são discutidos os resultados da pesquisa empírica conduzida nos nove estados do recorte territorial, com apresentação dos dados relacionados às vagas de trabalho, às relações contratuais, aos modelos de gestão, ao financiamento da política pública e à empregabilidade. Por fim, na **Seção III**, constam os resultados e as conclusões do estudo, bem como as recomendações técnicas sugeridas pela equipe de pesquisa.

Os **Capítulos 3, 4 e 5** apresentam a contextualização teórica que orientou o desenvolvimento da pesquisa e as análises dos resultados encontrados. São discutidos elementos relacionados ao trabalho sob a ótica da responsabilização penal, aos fundamentos da inclusão produtiva e aos normativos internacionais que tratam do trabalho no sistema prisional.

O **Capítulo 6** analisa os arranjos institucionais e organizacionais, em âmbito nacional, que podem e devem possuir interface com o Plano Nacional de Geração de Trabalho e Renda (Decreto n. 9.450, de 24 de julho de 2018). Para isso, a busca se concentrou em decretos, portarias e notas técnicas emitidas pelo Governo Federal. Também foi realizada pesquisa documental para identificar normativos posteriores ao referido Decreto e à Resolução CNJ n. 307, de 17 de dezembro de 2019, que podem ser mobilizadas para elaborar e implementar um Plano Nacional de Geração de Trabalho e Renda para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional.

O **capítulo 7** organiza um grupo de aspectos relacionados ao âmbito subnacional – estado federado, Distrito Federal e municípios – sobre os seguintes temas:

- i) Os normativos estaduais existentes para o fomento ao trabalho;
- ii) Os normativos estaduais existentes para a inserção sociolaboral de pessoas egressas do sistema prisional, bem como em relação a ações, projetos ou políticas estaduais de atenção à pessoa egressa do sistema prisional;
- iii) Os mecanismos de financiamento em âmbito estadual que podem ser concebidos para o fortalecimento das políticas e ações de trabalho prisional, bem como a inserção sociolaboral de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional.

Considerando que as dinâmicas institucionais são distintas a depender do público pesquisado, dadas as especificidades de articulação com os atores do Sistema de Justiça em ambientes de privação de liberdade, sobretudo em estabelecimentos prisionais, as informações da **Seção II** foram organizadas em dois grupos: pessoas em cumprimento de regime fechado e semiaberto; e pessoas egressas do sistema prisional.

O **Capítulo 8** discorre sobre as condições relacionadas à oferta de trabalho para pessoas privadas de liberdade. Abordaram-se os tipos de atividades laborais disponibilizadas, a aplicação de critérios de seleção para o preenchimento das vagas e dos postos de trabalho nos estabelecimentos prisionais, a forma de remuneração e os marcadores de diferença.

No **Capítulo 9**, discutiram-se os aspectos convenientes, normativos e práticos na empregabilidade de pessoas privadas de liberdade pela iniciativa privada. São apresentados somente os mecanismos de contratação com o setor privado dos estados que possuem experiência nessa forma de relação contratual. Ressalta-se que não foram eleitas “boas práticas” e todos os mecanismos foram considerados exemplos de regulação contratual com o setor privado, refletindo a realidade de seu estado.

Abordam-se também o processo de formalização das parcerias, a centralização das decisões sobre os locais para instalação das empresas dentro das unidades prisionais, bem como sua distribuição regional dentro do estado e os incentivos oferecidos às empresas para estabelecerem oficinas de trabalho dentro das instalações prisionais.

No **Capítulo 10**, discute-se o conceito de pessoa egressa e de como ele orienta as ações e os serviços implementados. Apresenta-se uma descrição das experiências identificadas nas entrevistas sobre os equipamentos públicos voltados ao atendimento de pessoas em cumprimento dos regimes aberto, livramento condicional e liberado definitivo, conforme prevê a LEP e as resoluções do CNJ.

Para além da descrição das experiências de inserção laboral das pessoas egressas nos nove estados da Federação que compõem o recorte territorial da pesquisa, buscaram-se identificar as experiências que consideram os marcadores sociais das diferenças, em especial raça e gênero, bem como de pessoas com deficiências em privação de liberdade.

Na **Seção III**, ressalta-se que, para algumas das perguntas de pesquisa, não é possível atribuir uma relação de causalidade direta entre as variáveis independentes (VI) e a variável dependente (VD), a empregabilidade. Mas, certamente, algumas hipóteses podem ser levantadas em torno dos arranjos institucionais, da relação entre os atores do sistema de justiça criminal e do tipo de política pública que se almeja construir no campo das políticas penais.

No **Capítulo 11**, identificaram-se as principais formas de violações na garantia do direito ao trabalho para as pessoas em cumprimento de medida de responsabilização penal com privação de liberdade e para as pessoas egressas do sistema prisional.

O **Capítulo 12** apresenta os desafios da empregabilidade no setor público para pessoas em cumprimento de regime semiaberto, aberto e livramento condicional. Destaca-se o caso de Rondônia como uma experiência interessante de implementação de um conjunto de ações voltadas para o atendimento desse público.

O **Capítulo 13** organiza as conclusões apresentadas nos capítulos anteriores sob a perspectiva da inclusão produtiva. São considerados aspectos ligados tanto à melhoria dos incentivos por parte do Poder Público quanto à melhoria na oferta de vagas pela sociedade e pelo setor privado.

O **Capítulo 14** apresenta as recomendações técnicas da equipe de pesquisa e está organizado em cinco tópicos: i) a prática do artesanato nos estabelecimentos prisionais para fins de contabilização de atividade laboral e remição de pena; ii) as penas pecuniárias como fonte de financiamento de projetos e ações voltadas para o trabalho prisional e ações de empregabilidade para pessoas egressas do sistema prisional; iii) o pecúlio enquanto percentual da remuneração das atividades laborais das pessoas privadas de liberdade em estabelecimentos prisionais; iv) a estruturação do serviço de atenção à pessoa egressa do sistema prisional com base nas experiências de implementação dos Escritórios Sociais em âmbito estadual e municipal; v) o acompanhamento das ações de trabalho voltadas para o público em regime semiaberto.

Nos **Apêndices**, constam: relação dos atores entrevistados; dez roteiros de entrevistas, adaptados para diferentes perfis de entrevistados; quadro elucidativo que detalha as entrevistas realizadas na pesquisa; e texto encaminhado para solicitação de informações via Lei de Acesso à Informação (LAI).

2. NOTAS METODOLÓGICAS

Para definição e escolha das ferramentas metodológicas da pesquisa, além do desenho apresentado no capítulo introdutório, considerou-se também o caráter qualitativo do estudo. Entre os princípios aplicados às pesquisas qualitativas destacam-se: a) o ambiente é a fonte de informações e o pesquisador é o instrumento-chave de análise; b) o processo de pesquisa é tão relevante quanto o resultado; c) os dados coletados são essencialmente descritivos; d) o ponto de vista dos sujeitos é especialmente importante; e finalmente e) as informações tendem a ser analisadas de forma indutiva (Bogdan; Biklem, 1994).

A seguir, são apresentadas as ferramentas e sua aplicação no contexto da pesquisa, abordando-se as dificuldades identificadas no campo e relacionando-as à literatura que trata da pesquisa de campo em instituições do sistema prisional.

Em resumo, para compreender o contexto da pesquisa, foram utilizadas: revisão rápida de literatura; levantamento documental/normativo; solicitação de informações a instituições governamentais (LAI).

Para identificar e analisar as perspectivas dos atores ao objeto do estudo, foram utilizados os instrumentos: mapeamento de atores-chave; entrevistas semiestruturadas; observação participante; diários de campo. Esse percurso metodológico reflete as condições específicas de organização e o funcionamento das instituições estudadas.

2.1 Contexto da pesquisa: revisão de literatura e levantamento documental e normativo

As principais ferramentas metodológicas utilizadas para identificar o referencial teórico foram a revisão rápida de literatura e o levantamento de normativos e documentos institucionais. A revisão rápida da literatura é uma abordagem eficaz quando há restrições de tempo, pois não compromete a qualidade da pesquisa, uma vez que a qualidade nos métodos de busca é mantida. Em linhas gerais, as etapas de uma revisão rápida da literatura envolvem: i) identificação das fontes de pesquisa relevantes para o tema; ii) estratégias para minimizar o viés na seleção dos estudos; iii) avaliação crítica dos estudos escolhidos para inclusão na revisão; iv) utilização de ferramentas adequadas para sintetizar os resultados; v) apresentação dos achados.

A primeira e a segunda etapas visam realizar levantamento de literatura primária, incluindo literatura de impacto, literatura acadêmica geral e publicações de governos, organismos internacionais e organizações não governamentais (ONGs). Para isso, utilizaram-se como fontes de pesquisa: i) repositórios de evidências científicas; ii) banco de dados acadêmicos; iii) consultas a referências bibliográficas de estudos relevantes; iv) busca manual em base de dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ); v) sítios eletrônicos de organizações profissionais e governamentais ligados à produção de relatórios e estatísticas de desenvolvimento econômico; vi) atos normativos consolidados no âmbito do Poder Legislativo Federal e Estadual; v) documentos institucionais disponíveis no sítio eletrônico dos órgãos de administração prisional em âmbito estadual.

Os conceitos relacionados ao trabalho prisional e à inserção sociolaboral das pessoas egressas do sistema prisional não estão estruturados de forma sistêmica e organizada como em um campo do conhecimento (Fernandes e Ribeiro, 2018; Matos, 2018), eles operam de maneira transversal, passando por várias áreas de estudo. Diante desse cenário, buscou-se organizar e consolidar esses conceitos, de forma a subsidiar e orientar a elaboração de políticas públicas eficazes:

- i) Atividades de trabalho disponibilizadas às pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional: por vezes entendida de forma sinônima e/ou correlata à laborterapia (FBSP, 2022) e à qualificação profissional (Brasil, 2018);
- ii) Modelo de gestão do trabalho prisional: não há um parâmetro nacional que estabeleça os atributos necessários para um modelo (Matos, 2018);
- iii) Modelo de inserção laboral de pessoas egressas do sistema prisional: não há parâmetro nacional, mas são identificadas diretrizes em manuais de órgãos governamentais, como o Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2020);
- iv) Empregabilidade e dinâmica do mercado de trabalho formal e informal (Vahdat et al., 2019): considerando o público-alvo da política penal, destacam-se duas abordagens, quais sejam, a) necessidade de políticas públicas que potencializem as capacidades existentes, evitando a criação de novas competências (Neri, 2004); b) uso do trabalho como mecanismo de disciplina, em vez de uma oportunidade real de inserção produtiva para a população privada de liberdade (Antunes, 2020).

Os documentos acima listados foram identificados por meio de pesquisa a documentos e produções acadêmicas nas seguintes fontes de pesquisa: a) consulta a manuais técnicos publicados pelo Poder Judiciário Federal e pelo Poder Executivo Federal; b) busca manual por publicações no portal Scielo; c) busca manual em sites eletrônicos de organizações que pesquisam o tema, mas que não publicam em repositórios acadêmicos.

No primeiro caso, a consulta a manuais técnicos teve como fonte o site eletrônico da Biblioteca Digital do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Em especial, consideraram-se como referencial normativo os manuais e as cartilhas da Série Fazendo Justiça, no escopo de atuação do Programa Fazendo Justiça.

Em relação aos normativos em âmbito federal, consultou-se diretamente o site eletrônico do Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP). Os normativos estaduais foram levantados por meio da biblioteca digital das Assembleias Legislativas Estaduais e, também em consulta direta ao site virtual dos órgãos estaduais responsáveis pela execução penal.

No caso de identificação das fontes de pesquisa, a busca manual utilizou o site eletrônico do Instituto Veredas, que já produziu diferentes pesquisas sobre os temas de inclusão produtiva e justiça criminal. Entre elas, fez-se uso dos conceitos, da metodologia de pesquisa e dos resultados encontrados nos seguintes documentos:

- i) Inclusão produtiva no Brasil: evidências para impulsionar oportunidades de trabalho e renda (Vahdat *et al.*, 2019);
- ii) Retrato do trabalho informal no Brasil (Vahdat *et al.*, 2022);
- iii) Futuro do mundo do trabalho para as juventudes brasileiras (Itaú, 2023);
- iv) Síntese de evidências: enfrentando o estigma contra pessoas egressas do sistema prisional e suas famílias (Boeira *et al.*, 2020);

- v) Revisão rápida: mapeamento de experiências internacionais em políticas penais (Dutra *et al*, 2023).

Com base nesse referencial e visando alcançar o objetivo geral desta pesquisa, buscou-se compreender como os conceitos de inclusão produtiva poderiam contribuir para uma análise mais aprofundada do fenômeno da inserção sociolaboral de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional.

Para complementar as informações e obter dados atualizados sobre as oportunidades de trabalho disponíveis para pessoas em privação de liberdade e egressas do sistema prisional, foram enviadas solicitações com base na Lei de Acesso à Informação (Lei n. 12.527/2011) e realizadas consultas diretas aos estados. Esse procedimento considerou cinco perguntas, constantes nos Apêndices deste relatório, que questionam sobre:

- i) Total de vagas de trabalho disponíveis atualmente para pessoas privadas de liberdade, incluindo quantas dessas vagas são remuneradas;
- ii) Total de vagas intermediadas, subsidiadas ou promovidas pelo estado e que estão disponíveis para pessoas egressas do sistema prisional;
- iii) Existência de contratos ou parcerias com empresas públicas, privadas e organizações da sociedade civil (OSCs) para empregar pessoas privadas de liberdade ou egressas, solicitando informações sobre: os contratos vigentes; o número de vagas de trabalho disponíveis; a quantidade de pessoas empregadas; os tipos de funções exercidas; as formas de remuneração oferecidas, incluindo salário, benefícios adicionais e incentivos.

A fim de aperfeiçoar e obter dados mais atualizados sobre as oportunidades de trabalho disponíveis para pessoas em privação de liberdade e egressas, utilizaram-se pedidos com base na Lei de Acesso à Informação (Lei n. 12.527/2011) ou consultas diretas aos estados. Esse procedimento considerou cinco perguntas, visando complementar as informações obtidas por meio da revisão bibliográfica e das entrevistas⁵. Solicitaram-se:

- dados sobre o número total de vagas de trabalho disponíveis atualmente para pessoas privadas de liberdade, incluindo quantas dessas vagas são remuneradas, e o número total de vagas disponíveis para pessoas egressas do sistema prisional, intermediadas, subsidiadas ou promovidas pelo estado;
- existência de contratos ou parcerias com empresas públicas, privadas e OSCs para empregar pessoas privadas de liberdade ou egressas, solicitando informações sobre: i) os contratos vigentes; ii) o número de vagas de trabalho disponíveis; iii) a quantidade de pessoas empregadas; iv) os tipos de funções exercidas; e v) as formas de remuneração oferecidas, incluindo salário, benefícios adicionais e incentivos.

Esses dados foram integrados ao longo da pesquisa e serão apresentados com mais detalhes nos capítulos 6 e 7 da Seção II.

2.1.1. O trabalho sob a perspectiva da responsabilização penal

A discussão inicial apresentada no Capítulo 1 sobre o desenho desta pesquisa parte do pressuposto que a temática do trabalho no sistema prisional interfere diretamente na percepção e na construção da identidade e das relações sociais do indivíduo em privação de liberdade tanto nos ambientes intramuros quanto extramuros da prisão. Compete a este estudo, portanto, identificar como a leitura normativa da execução penal, no que se

5. A minuta do pedido está no apêndice L deste documento.

refere à diretriz do trabalho prisional, distancia-se do sentido atribuído ao trabalho e à empregabilidade pelas pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional.

Tão importante quanto apresentar o fundamento teórico sobre trabalho prisional é identificar quem é o público-alvo a que se destinam os projetos e as ações de políticas públicas de caráter humanizador, que, nesse sentido, configuram-se como parte da “oferta” de mão de obra no mercado de trabalho.

Um primeiro aspecto a ser apontado na descrição desse público está relacionado ao tipo de crime, ou seja, como o Sistema de Justiça administra os conflitos sociais. Estudos apontam que, na composição da população carcerária do Brasil, predominam os processos ou as condenações por delitos de natureza patrimonial (Pimenta, 2018). Cerca de 40% da população carcerária brasileira é composta por indivíduos presos por crimes contra o patrimônio, como roubo e furto. Crimes previstos na Lei de Drogas vêm em segundo lugar, com aproximadamente 28% dos casos. Crimes violentos, como homicídio, constituem 11% dos casos (Relipen, 2023). Os crimes consumados ou tentados contra a vida são, portanto, menos representativos (CNJ, 2024b). O tipo de crime passível de punição pela privação de liberdade demanda análise mais aprofundada sobre a seletividade penal.

Um segundo aspecto diz respeito aos recortes de gênero, cor, raça e etnia. No Brasil, homens representam 96% da população carcerária. Quanto à raça e etnia, há significativa subnotificação racial nos dados oficiais. Com base nas informações disponíveis, indivíduos pretos e pardos correspondem a 68% da população carcerária, enquanto brancos compõem 31%, amarelos, 1%, e indígenas, 0,2% (Relipen, 2023).

Um terceiro aspecto relaciona-se com a escolaridade. Estudos indicam que 50% dos indivíduos encarcerados no Brasil não completaram o ensino fundamental, e apenas 3% têm ensino superior completo (Relipen, 2023). A baixa escolaridade está correlacionada com maior vulnerabilidade à reincidência criminal (Ribeiro e Oliveira, 2022).

Por fim, um quarto aspecto a ser apontado na descrição do perfil das pessoas privadas de liberdade no sistema prisional brasileiro está na idade. A população carcerária brasileira é predominantemente jovem, mais de 60% das pessoas presas têm entre 18 e 34 anos (Relipen, 2023).

Com base em dados do Censo Demográfico de 2000, do IBGE, Marcelo Neri (2004) compara as características da população das unidades prisionais e das pessoas desempregadas do município do Rio de Janeiro. Entre as conclusões encontradas, o autor demonstrou que o perfil mais propenso a estar no sistema prisional é também o da pessoa com mais probabilidade de estar desempregada no Brasil.

Sintetizando o efeito de todos os fatores adversos mencionados em um único indicador, a probabilidade de o indivíduo com essas características — isto é, um homem jovem, afrodescendente, nativo da cidade com baixa escolaridade e sem religião — estar presidiário é de 5,74%, 27 vezes maior do que a observada no conjunto da população local (Neri, 2004, p. 70-1).

Nas subseções a seguir, aprofundar-se-á a discussão em torno do desemprego, da informalidade e do mercado de trabalho sob a perspectiva da inclusão produtiva.

Cumprir destacar, a título de conclusão das premissas teóricas dos sentidos do trabalho, a abordagem da criminologia crítica e da sociologia.

A associação entre o nascimento das prisões e o mercado de trabalho é recepcionado na literatura especializada fundamentada na obra *Punição e estrutura social*, de Rusche e Kirchheimer (1939). Os autores argumentam que o uso e a rejeição de certas punições e a intensidade das práticas penais “são determinadas por forças sociais, sobretudo pelas forças econômicas e, conseqüentemente, fiscais” (Rusche e Kirchheimer, 2004, p. 20).

O século XVI foi significativo para as transformações sociais ligadas à força de trabalho. A Reforma Protestante da Igreja Católica – com os trabalhos de Martinho Lutero e com o calvinismo – foi a fundamentação teórica que contribuiu para: justificar a acumulação de capital; e correlacionar valoração positiva do trabalho em contraposição à mendicância. Seguem seus efeitos simbólicos.

Os preceitos do calvinismo sustentaram as estratégias da burguesia em prol da acumulação de capital ao propor a orientação para o trabalho, ou seja:

[...] as pessoas que estivessem satisfeitas com os ganhos de uma semana de quatro dias de trabalho e que preferissem passar o resto do tempo como bem entendessem eram levadas a acreditar que o dever para com o trabalho é a essência da vida (Rusche e Kirchheimer, 2004, p. 68).

No que compete à valoração positiva do trabalho em contraposição à mendicância, Rusche e Kirchheimer (2004) apontam que a “mendicância apta ao trabalho” se relacionava a um sistema racional de bem-estar social, enquanto a “mendicância não apta ao trabalho” se relacionava a uma política criminal. Nesse processo histórico, as instituições voltadas à correção dos criminosos e dos considerados “indesejáveis” se tornaram objeto central de análise do sistema punitivo com base na sua correlação com os modos de produção econômica.

Entre os séculos XVI e XVII, em muitos países europeus, havia a associação do crime à falta de emprego, de forma que a correção do criminoso passou a ser incentivada por meio do trabalho em instituições batizadas como “casas de trabalho” (em inglês, *workhouses*) ou “casas de correção” (em inglês, *house of corrections*) (Sloniak, 2014). Essa estratégia continha uma dupla intencionalidade: absorver essa população como mão de obra para as necessidades da sociedade industrial e, também, “ressocializá-la”. Segundo Rusche e Kirschheimer (2004, p. 69):

Através do trabalho forçado dentro da instituição, os prisioneiros adquiriram hábitos industriais e, ao mesmo tempo, receberiam um treinamento profissional. Uma vez em liberdade, esperava-se, eles procurariam o mercado de trabalho voluntariamente.

Outro elemento de fundamental importância na construção do entendimento normativo acerca do trabalho prisional está na identificação – e, conseqüentemente, na finalidade – do uso da força de trabalho dessas pessoas. No século XVII, a capacidade de trabalho era usada de duas maneiras: pela administração das instituições; e por um empregador privado. Em alguma medida, as casas de correção tornaram-se local de

envio de criminosos para a exploração da força de trabalho, sem necessariamente estar atrelado ao encarceramento como prática punitiva da pena. Afinal,

[...] de todas as motivações da nova ênfase no encarceramento como método de punição, a mais importante era o lucro, tanto no sentido restrito de fazer produtiva a própria instituição quanto no sentido amplo de tornar todo o sistema penal parte do programa mercantilista do Estado (Rushe e Kirschheimer, 2004, p. 103).

No entanto, as casas de correção entraram em decadência no século XIX, em decorrência da demanda por direitos trabalhistas da mão de obra livre e assalariada provocada pelas transformações da Revolução Industrial. Tais condições econômicas fomentaram a ideia de competição entre os produtos do trabalho da prisão e os do trabalho livre. A partir desse momento “o cárcere tornou-se a principal forma de punição no mundo ocidental no exato momento em que o fundamento econômico da casa de correção foi destruído pelas mudanças industriais” (Rushe e Kirschheimer, 2004, p. 146). Como resultado, o trabalho no cárcere passou a ser visto como uma forma de punição e não mais uma fonte de lucro.

As reflexões sobre a função do trabalho no cárcere desde então dificilmente se desvinculam de um discurso voltado para a reinserção, ressocialização e reabilitação das pessoas criminosas. No último século, pode-se identificar avanços no aspecto legal e prático das condições em que estão submetidas as pessoas privadas de liberdade em todo o mundo, ainda que não seja possível categorizar de forma sistemática esse processo.

Na subseção a seguir, os normativos internacionais sobre o tratamento às pessoas presas, bem como a legislação brasileira sobre a execução penal apontam diretrizes a serem consubstanciadas em políticas públicas em prol da defesa de direitos. A criminologia crítica faz uma contribuição importante para esse processo histórico, identificando que há uma conexão funcional entre o sistema de penalidades e as possibilidades de controle/gestão da força e do mercado de trabalho (Chies, 2013).

A perspectiva da sociologia para os sentidos do trabalho também é instrumento de análise importante para a pesquisa em tela. Há diversos estudos que apontam diferentes abordagens (e categorias) para compreender o sentido de trabalho nas mais diversas áreas de atuação profissional, com base no entendimento de que o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas e das sociedades industrializadas (Bauman, 1998; Morin; Tonelli e Pliopas, 2007).

Enquanto categoria analítica, a perspectiva marxista é uma das principais referências utilizadas para o entendimento da relação de trabalho no sistema capitalista. Fernandes e Ribeiro (2018) organizam as três dimensões que o trabalho possui para Marx em: humanização, alienação e exploração.

A dimensão da humanização está ligada ao fato de que o trabalho, por ser reconhecido como esforço físico ou mental orientado a um determinado fim, dá sentido à humanidade do homem, “e, por isso, é preciso encará-lo sob uma perspectiva de materialização da dignidade humana” (Fernandes e Ribeiro, 2018, p. 348).

A dimensão da alienação se dá “quando os indivíduos deixam de se preocupar com a natureza das atividades para centrar a sua atenção no salário a ser recebido ao final do mês, e em que medida esse dinheiro garantiria a sua sobrevivência” (Fernandes e Ribeiro, 2018, p. 349). A alienação está no vazio de sentido que o trabalho tem para o trabalhador.

Por fim, a dimensão do trabalho como exploração está ligada à mais-valia: “aquele valor do trabalho que o capital se apropria sem remunerar o trabalhador. É através da geração do excedente não remunerado que a exploração viabiliza o enriquecimento do capitalista” (Fernandes e Ribeiro, 2018, p. 350).

As autoras concluem que os sentidos do trabalho dentro da perspectiva marxista podem estar presentes no âmbito do sistema prisional de diversas formas, que podem ser resumidas – para fins de construção de hipóteses e premissas analíticas no escopo dessa pesquisa – da seguinte forma:

- i) Se o trabalho é fator fundante da vida humana e, por isso, humanizador do indivíduo, então o trabalho prisional seria o cerne das políticas públicas de reinserção social das pessoas privadas de liberdade;
- ii) Quando o labor se transforma em geração de riqueza, o indivíduo se aliena do sentido que o trabalho traz para si. No caso do sistema prisional, considerando a legislação em vigor, essa alienação poderia ser observada: a) pela troca do salário (em espécie) para remição de pena como forma de remuneração; b) pelo valor irrisório do valor em espécie recebido quando a atividade laboral admite essa forma de remuneração;
- iii) O trabalho na dimensão de exploração pode ser observado, no ambiente prisional, com base nas condições, nos direitos, no pagamento e no número de postos de labor ofertados.

Essas e outras questões serão aprofundadas na Seção II deste documento, que apresentará os dados obtidos por meio da pesquisa de campo. A descrição das premissas teóricas aqui apresentadas serão retomadas na Seção III, que apresenta as reflexões que podem ser feitas a título de conclusão desta pesquisa.

2.2 Atores-chave: mapeamento do perfil e entrevistas

O mapeamento de atores-chave constitui um levantamento de informações básicas para a classificação de diferentes atores com potencial de compartilhar informações relevantes e estratégicas para o objetivo da pesquisa.

Essa etapa foi de fundamental importância para a preparação das entrevistas e consistiu na busca pelas secretarias e/ou órgãos responsáveis pela administração prisional em cada um dos estados da Federação definidos como recorte territorial da pesquisa.

Com base no mapeamento, foram enviados convites para participação na etapa seguinte da pesquisa, de entrevistas, e elaborada planilha, que possibilitou a categorização dos atores conforme os seguintes perfis:

- i) representantes do Poder Executivo estadual e municipal;
- ii) representantes do Poder Judiciário Estadual responsáveis pelo acompanhamento e pela fiscalização dos contratos e das atividades atinentes à execução penal;
- iii) representantes do Poder Executivo Federal da pauta da execução penal – Ministério da Justiça e Segurança Pública;

- iv) representantes da sociedade civil que participam do debate ou da implementação de ações para a inserção sociolaboral de pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema prisional.

Para alinhamento com o Poder Executivo Estadual e municipal, foram encaminhados ofícios e contato por telefone com o gabinete do secretário e/ou correspondente responsável pela administração prisional para solicitar a indicação de ponto focal que pudesse construir o diálogo com a equipe da pesquisa. O mesmo processo foi realizado no âmbito do Poder Judiciário estadual, em que o órgão priorizado foi o Grupo de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário e Socioeducativo (GMF).

Inicialmente, entre os meses de setembro e outubro de 2023, a aproximação com o campo se deu por meio de reuniões de alinhamento com os representantes e as representantes dos órgãos do Poder Executivo Estadual para:

- i) apresentar a pesquisa e a equipe responsável;
- ii) esclarecer os procedimentos para a realização das entrevistas;
- iii) alinhar o cronograma de atividades, antecipando a realização de visitas *in loco*;
- iv) identificar os pontos focais do órgão responsáveis pelo acompanhamento dos trabalhos com a equipe de pesquisa.

Foram realizadas reuniões de alinhamento, em formato virtual, com representantes do Poder Executivo do Acre, do Maranhão, de Rondônia e de Santa Catarina. Para os demais estados, foram adotadas outras estratégias, como: alinhamento com a chefia de gabinete por meio telefônico; recebimento de ofício com nomeação de ponto focal; realização de entrevista semiestruturada com o ponto focal.

As entrevistas com os atores-chave foram instrumento de validação, contextualização e aprofundamento dos achados da pesquisa. Essa ferramenta possibilita obter informações para pesquisas qualitativas e permite a discussão de aspectos práticos e de especificidades que não seriam identificados na revisão de literatura.

As entrevistas foram realizadas entre três e oito meses após o início da pesquisa e foram conduzidas no formato presencial ou a distância, conforme disponibilidade dos atores-chave e da equipe de pesquisa.

A condução das entrevistas foi realizada por meio de roteiro contendo perguntas norteadoras, portanto, entrevistas semiestruturadas. A elaboração do roteiro levou em consideração as perguntas de pesquisa sobre empregabilidade de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional identificadas na literatura especializada sobre o tema. Ao todo, foram elaborados dez roteiros semiestruturados disponíveis nos apêndices deste relatório.

Para definir os entrevistados, foram considerados os seguintes critérios de seleção:

- i) cargo ou ocupação no organograma do órgão de administração prisional atuante nos temas ligados a trabalho prisional (nas unidades prisionais) e ações de inserção sociolaboral de pessoas egressas;
- ii) cargo ou ocupação nos órgãos atinentes à execução penal atuante nos temas ligados aos eixos temáticos;
- iii) experiência em políticas públicas de reintegração social, sobretudo quanto aos equipamentos voltados para a política de pessoas egressas do sistema prisional;

- iv) atuação profissional relevante em organizações da sociedade civil voltadas para a questão prisional;
- v) relação de empregabilidade de pessoas privadas de liberdade e/ou pessoas egressas do sistema prisional.

O mapeamento dos atores-chave, as estratégias de alinhamento e as entrevistas estruturadas permitiram a identificação de como cada órgão de gestão da política penal estava organizado em termos da atenção à pessoa egressa do sistema prisional.

A posição desses gestores também se tornou uma referência para a seleção dos servidores do Poder Executivo a serem entrevistados na pesquisa. Isso significa dizer que o número de entrevistas realizadas por unidade da Federação varia. Afinal, as particularidades de cada estado refletem o resultado da pesquisa de campo.

Para além das entrevistas em formato virtual, realizadas nos estados da Federação do recorte territorial da pesquisa, foram realizadas seis pesquisas de campo presenciais nos seguintes estados: Minas Gerais (em novembro de 2023); Maranhão (em dezembro de 2023); Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Tocantins (em janeiro de 2024); e Rondônia (em fevereiro de 2024).

Três estados não foram visitados, por quatro motivos: 1) incompatibilidade de agenda dos gestores locais; 2) demora na confirmação de disponibilidade por parte dos atores locais, falta de compatibilidade com o cronograma de pesquisa; e 3) indicação, com base nas entrevistas virtuais realizadas com os atores mapeados, de que a política estava em reestruturação, dificultando identificar novos atores para entrevistas em campo; 4) identificação de saturação dos dados, com base nas entrevistas virtuais realizadas com os atores mapeados.

Nos estados visitados, foi possível conhecer as experiências que representam os seguintes cenários: i) estados que possuem serviço de atenção à pessoa egressa; ii) estados que não possuem serviço de atenção à pessoa egressa; iii) estados que possuem oficinas laborais nos estabelecimentos prisionais; iv) estados que possuem empresas privadas instaladas nos estabelecimentos prisionais.

Para a condução das pesquisas de campo presenciais, foram encaminhados ofícios às secretarias e aos órgãos estaduais da administração prisional para solicitar entrevista com diretores de unidades prisionais (masculina e feminina) e com pessoas privadas de liberdade que exercessem atividades laborais nessas unidades.

Ficou a critério do órgão estadual a indicação da unidade prisional considerada relevante e/ou exemplar de práticas laborais e a seleção das pessoas privadas de liberdade que participariam da pesquisa. Nesse sentido, cumpre destacar que as experiências aqui descritas foram selecionadas pelos governos estaduais, e não pela equipe de pesquisadores.

Como resultado desse processo de mapeamento de atores-chave e de condução das entrevistas, foram registrados 55 momentos distintos de interação. Significa dizer que tanto nas entrevistas virtuais quanto nas presenciais, a condução se deu por meio de roteiro que continha perguntas norteadoras.

A maioria das entrevistas com os atores-chave identificados no mapeamento foi conduzida de forma individual ou em duplas. Porém, houve ocasiões em que três ou mais gestores de um mesmo setor estiveram presentes. Em duas situações específicas, em que participaram pessoas de diferentes setores da secretaria em uma mesma entrevista, foram realizadas perguntas distintas, de acordo com o perfil mapeado desses gestores.

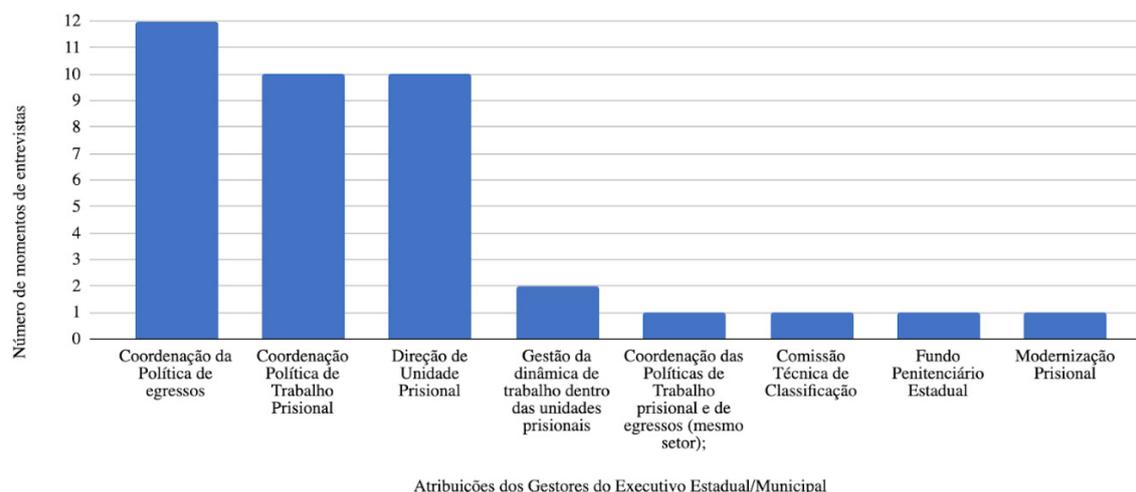
Desse modo, os 55 momentos de interação difere do total de entrevistados, pois, conforme mencionado, em alguns casos mais de uma pessoa participou da entrevista. No total, foram entrevistadas 93 pessoas.

Os entrevistados possuem uma variedade de perfis e formas de envolvimento com o Sistema de Justiça, levando-se em consideração as especificidades de cada estado e a estrutura organizacional do órgão responsável pela administração prisional.

O Gráfico 1 apresenta 38 momentos de entrevistas com o Poder Executivo estadual e municipal, dos quais os gestores se ocupam das seguintes atribuições:

1. Comissão Técnica de Classificação;
2. Fundo Penitenciário Estadual;
3. Modernização Prisional;
4. Coordenação da Política de egressos;
5. Coordenação Política de Trabalho Prisional;
6. Coordenação das Políticas de Trabalho prisional e de egressos (mesmo setor);
7. Direção de Unidade Prisional;
8. Gestão da dinâmica de trabalho dentro das unidades prisionais

Gráfico 1 – Momentos de entrevistas por atribuição dos gestores no Executivo estadual/municipal



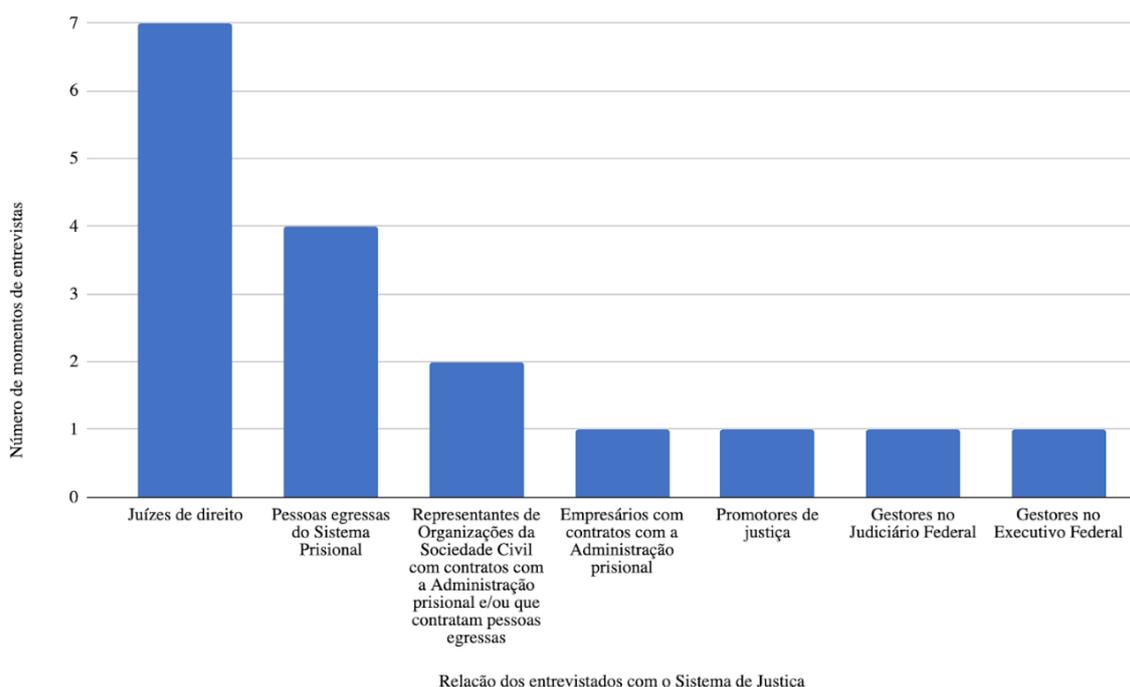
Fonte: Elaboração própria, 2024.

Para além dos gestores públicos do Poder Executivo estadual e municipal, as demais 17 entrevistas foram organizadas com base na relação da pessoa entrevistada com a temática de trabalho prisional e/ou com a execução penal, conforme apresentado no Gráfico 2. São eles:

1. Gestores no Executivo Federal;

2. Gestores no Judiciário Federal;
3. Juízes de direito;
4. Promotores de justiça;
5. Empresários com contratos com a administração prisional;
6. Representantes de OSCs com contratos com a administração prisional e/ou que contratam pessoas egressas;
7. Pessoas egressas do sistema prisional.

Gráfico 2 – Distribuição de momentos de entrevistas por papel ou envolvimento dos entrevistados com o Sistema de Justiça



Fonte: Elaboração própria, 2024.

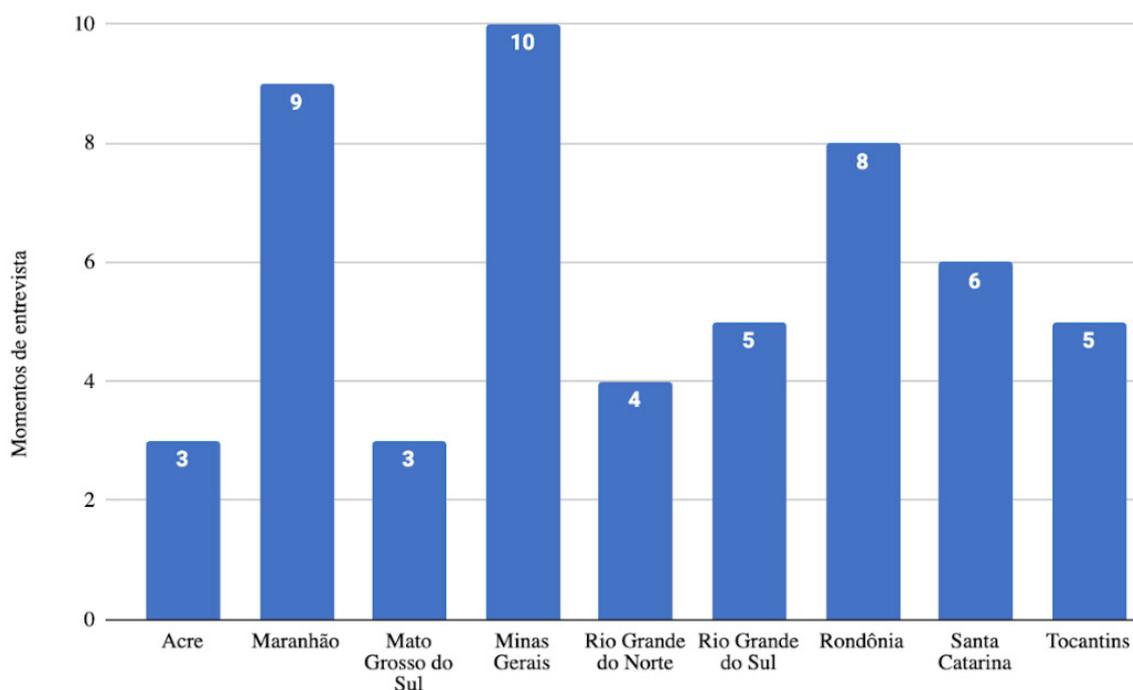
O Gráfico 3 ilustra a distribuição de 55 momentos de entrevista entre os nove estados pesquisados. É importante destacar que dois momentos foram excluídos do gráfico por se tratar de entrevistas na esfera federal.

A variação no número de entrevistados entre os estados é resultado de alguns fatores. O primeiro deles é o mapeamento realizado para identificar os setores e as áreas do Poder Executivo estadual mais pertinentes para a coleta de informações. Conforme já apontado pela literatura (Melo, 2021; Dutra, Fernandes e Ribeiro, 2018), não há padronização, no âmbito do Poder Executivo estadual, da estrutura organizacional voltada para a gestão de unidades prisionais.

Outro indicador está na receptividade das autoridades locais e a disponibilidade dos atores-chave em indicar os setores e/ou grupos que poderiam contribuir mais significativamente com a pesquisa.

Por fim, um terceiro fator está na presença e/ou ausência dos demais atores do Sistema de Justiça criminal, bem como da sociedade civil e do setor privado em manterem articulação que representasse experiências ou casos a serem abordados na pesquisa.

Gráfico 3 – Distribuição de momentos de entrevista por estado



Fonte: Elaboração própria, 2024.

Com o objetivo de preservar o anonimato dos entrevistados, cada momento de entrevista foi designado com um número, de 1 a 55, seguindo ordem aleatória. No Apêndice A, há uma planilha que contém essa descrição, o estado correspondente e a atribuição ou o envolvimento dos entrevistados. Destaca-se que essa planilha não compromete o sigilo das pessoas participantes desta pesquisa.

2.3 Pessoas privadas de liberdade: observação participante e registros em diários de campo

Inicialmente, os pesquisadores almejavam realizar entrevistas com pessoas privadas de liberdade. Conforme mencionado, ficou a critério do órgão da administração prisional a seleção das unidades prisionais a serem visitadas. Também coube à equipe local da unidade carcerária a indicação das pessoas privadas de liberdade disponíveis para diálogos.

No dia da realização da pesquisa, a equipe de pesquisa deparou a escolha do formato dessas conversas, feita pela equipe da direção da unidade prisional. Desse modo, dentro das unidades prisionais, os pesquisadores enfrentaram alguns desafios para estabelecer uma relação de confiança com as pessoas privadas de liberdade. Destaca-se a presença de indivíduos algemados e a vigilância de agentes de segurança na sala, justificados como medidas necessárias para garantir a segurança dos pesquisadores.

Sendo assim, da proposta inicial de realizar entrevistas com pessoas privadas de liberdade, constataram-se restrições, impostas pelo ambiente prisional, que dificultaram sua condução adequada. Diante dessas limitações, os diários de campo surgiram como uma alternativa eficaz para aprofundar a compreensão das dinâmicas prisionais

relacionadas aos temas investigados neste estudo. Trata-se de percurso metodológico relacionado a condições determinadas pela organização e pelo funcionamento de instituições dessa natureza.

A realização de pesquisas no ambiente da instituição prisional apresenta problemas já consignados na literatura. Certos grupos populacionais são considerados de “difícil alcance” para participação em pesquisas, especialmente aqueles que residem em áreas de difícil acesso. Esses grupos podem requerer tratamento diferenciado a fim de possibilitar sua inclusão como participantes de pesquisa (Baggio *et al.*, 2023; Raifman *et al.*, 2022).

Considerando as pessoas privadas de liberdade do sistema prisional, pode-se incluir como barreiras à participação desse perfil populacional em pesquisas as restrições de acesso impostas pelo ambiente prisional, como limitações de comunicação, supervisão por autoridades prisionais e dificuldades logísticas para realizar entrevistas ou coletar dados (Martos-Garcia *et al.*, 2022).

A observação participante é especialmente adequada como método nesse contexto, porque a condução de entrevistas com esse público em unidades prisionais exige a adoção de cuidados específicos.

Nesses espaços, os indivíduos estão sujeitos a dinâmicas e procedimentos inerentes à condição de encarceramento, os quais, especialmente no contexto brasileiro, são caracterizados por uma significativa assimetria de poder e interações opressivas, sendo, não raro, cumulado em incidentes de tortura e maus-tratos (STF, 2023). Tal realidade gera nos entrevistados um sentimento de desconfiança em relação às figuras de autoridade e aos processos formais, incluindo documentos escritos.

A assinatura de qualquer tipo de documento dentro de uma penitenciária tende a ser vista com suspeita, pois pode ser interpretada como uma forma de assumir responsabilidades que acarretem sanções disciplinares, novos processos criminais ou outras formalidades prejudiciais aos indivíduos envolvidos. Essa desconfiança é exacerbada pelo fato de que a maioria da população privada de liberdade possui baixa escolaridade e escassa experiência em lidar com instituições, mesmo antes do encarceramento (Senappen, 2023b).

Diante dessa realidade, a assinatura de documentos que são comuns no escopo da pesquisa qualitativa por meio de entrevistas, como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), torna-se um desafio, pois pode dificultar o estabelecimento de uma relação de confiança essencial entre o pesquisador e o entrevistado, impedindo o diálogo fluido e a partilha de informações pessoais.

Outros métodos, como a gravação de áudio, também enfrentam obstáculos semelhantes, uma vez que há receios de que as informações compartilhadas possam ser utilizadas fora do âmbito da pesquisa, sob uma percepção de que possa incriminar ou prejudicar a pessoa entrevistada de outras formas.

Nesse sentido, a simples presença de um gravador no espaço de entrevista entre a pessoa privada de liberdade e o pesquisador tende a gerar um efeito semelhante ao

de solicitar uma assinatura, o que pode inibir o estabelecimento de um *rapport* inicial para uma entrevista eficaz.

No contexto desta pesquisa, solicitaram-se ao órgão de administração prisional a visita a unidades prisionais e a condução de conversas com pessoas privadas de liberdade nesse ambiente. Os pesquisadores realizaram observação participante e elaboraram diários de campo. A observação participante é uma técnica de pesquisa qualitativa na qual o pesquisador interage com o ambiente e os sujeitos estudados, permitindo uma coleta de dados rica e contextualizada (Hurst, 2023).

Sendo assim, registraram-se as observações e interações em diários de campo, sem registrar citações diretas a essas pessoas. Essa é uma prática metodológica utilizada e regulamentada pelo Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate à Tortura (MNPCT), conforme estipulado na sua Resolução n. 3, intitulada Protocolo de Preparação de Missão, Execução de Missão e Pós-Missão (MNPCT, 2016).

No âmbito da análise dos dados, as informações obtidas nos diários de campo foram trianguladas com as respostas das entrevistas conduzidas com outros perfis de entrevistados. Esse procedimento de triangulação fortaleceu a abordagem metodológica adotada e contribuiu para uma compreensão mais profunda das complexidades enfrentadas pelas pessoas privadas de liberdade e egressas, especialmente no que se refere à empregabilidade.

Para fins de registro, durante as visitas de campo em três estados – a saber: Tocantins, Santa Catarina e Maranhão –, foi possível coordenar com os atores locais o uso do método de observação participante. Ao todo, utilizaram-se esse percurso metodológico em seis unidades prisionais, sendo quatro masculinas (duas de regime fechado e duas de regime semiaberto) e duas femininas (regime fechado), o que resultou na elaboração de seis diários de campo.

Nos outros três estados visitados em formato presencial, os principais desafios logísticos e operacionais encontrados para realizar a observação participante e o registro em diários de campo com as pessoas privadas de liberdade foram: i) o período da visita ao campo não coincidiu com a disponibilidade dos diretores das unidades prisionais e dos gestores do órgão de administração prisional que acompanhavam a equipe de pesquisa; ii) apesar da confirmação da visita às unidades prisionais, um compromisso de última hora do gestor apontado como ponto focal da pesquisa resultou no encurtamento do tempo programado, impossibilitando a visita aos pavilhões da unidade prisional, conforme planejado; iii) durante a realização da entrevista com a equipe da direção da unidade prisional, houve um incidente dentro da unidade, o que novamente impossibilitou que as pesquisadoras visitassem os pavilhões da unidade.

No âmbito da análise dos dados, é importante destacar que, além das anotações registradas nos diários de campo, foram entrevistados quatro egressos do sistema prisional. Esses indivíduos, anteriormente privados de liberdade, possuem um entendimento íntimo da realidade carcerária e compartilharam suas experiências tanto em relação à vida no cárcere quanto aos desafios de empregabilidade pós-soltura. Assim, as informações obtidas nos diários de campo foram trianguladas com as respostas das entrevistas conduzidas com esses e outros perfis de entrevistados.

Seção I

Fundamentos teóricos
e contexto normativo
e institucional

3. FUNDAMENTOS E PRINCÍPIOS DA INCLUSÃO PRODUTIVA

A essência da inclusão produtiva, como discutida por Vahdat *et al.* (2019), está centrada na promoção de oportunidades para a inserção no mercado de trabalho e na geração de renda de maneira estável e condizente com a dignidade humana, o que abrange não apenas a quantidade, mas também a qualidade do envolvimento com a economia, com ênfase na necessidade de aumentar a produtividade para gerar mais renda, sem agravar a vulnerabilidade ou a exploração.

Para alcançar isso, melhorias no acesso ao mercado e no arcabouço legal que estabelece as bases para o trabalho digno são essenciais, incluindo acesso à seguridade social, padrões de saúde e segurança, regulamentação salarial e acesso a crédito.

Existem três dimensões centrais para uma boa definição de inclusão produtiva: objetivo, público-alvo e forma de oferta. O objetivo ou propósito das iniciativas de inclusão produtiva é proporcionar oportunidades para que as pessoas se integrem no mercado de trabalho, garantindo-lhes um acesso contínuo a uma vida digna, isto é, trata-se de uma estratégia fundamental para permitir que a população alcance plena cidadania, com acesso a condições de vida e saúde adequadas (Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2014).

Outra dimensão relevante é determinar quem é o público-alvo dessa abordagem. Esse aspecto está intrinsecamente ligado ao conceito de “inclusão”, indicando que se refere a uma parte da sociedade que enfrenta alguma forma de exclusão. Na literatura acadêmica, encontram-se intervenções de inclusão produtiva destinadas a diversos grupos, como pessoas em situação de pobreza/extrema pobreza (Duvendack; Mader, 2019; Samii *et al.*, 2014), mulheres (Chinen *et al.*, 2017), pequenos empresários (Cravo; Piza, 2018; Cho; Honorati, 2014), jovens (Kluve *et al.*, 2017; Tripney *et al.*, 2013), população rural (Oya *et al.*, 2017; Kumar; Balasubramaniam; Raman, 2016), população semiurbana (Kumar; Balasubramaniam; Raman, 2016), desempregados (Filges *et al.*, 2015), pessoas com deficiência (ONU, 2019c) e migrantes (ONU, 2019b).

Além desses grupos, outras populações podem ser consideradas com base em diversos critérios, como faixa etária (por exemplo, idosos), origem étnico-racial (negros, índios, quilombolas), identidade de gênero/sexual (população LGBTI+), localização geográfica (periferias urbanas e rurais), afiliação religiosa (religiões perseguidas), nível de escolaridade e outras vulnerabilidades sociais (insegurança alimentar, exposição à violência, questões de saúde etc.). Como pode-se observar neste capítulo, esses grupos representam uma significativa proporção da população prisional (Neri, 2004).

Por fim, a terceira e última dimensão relevante está na forma de oferta. O termo “produtiva” descreve como a inclusão social do público-alvo escolhido é alcançada: por meio da obtenção de emprego e geração de renda. Quanto a esse aspecto, também é possível refiná-lo, por exemplo, especificando que o trabalho deve ser digno, contribuindo para o bem-estar e o desenvolvimento econômico das pessoas.

Em resumo, entende-se que o objetivo da abordagem da inclusão produtiva é superar a exclusão social. A forma como é ofertada deve garantir o trabalho decente, com renda e estabilidade. Por fim, compreende-se que os públicos-alvo da inclusão produtiva, de alguma maneira, estão socialmente excluídos, considerando a multidimensionalidade da pobreza. Os elementos exatos para dar conta dessas dimensões, no entanto, podem ser objeto de reflexões e escolhas, conforme as necessidades, prioridades e oportunidades presentes em cada contexto e momento histórico (Vahdat *et al.*, 2019).

Desse modo, a definição de inclusão produtiva utilizada nesta pesquisa é: a geração de trabalho e renda de maneira estável e digna para as populações em situação de pobreza e/ou vulnerabilidade social, de modo a facilitar a superação de processos crônicos de exclusão social (Vahdat *et al.*, 2019).

Três conceitos da inclusão produtiva são fundamentais para as análises desenvolvidas nesta pesquisa e para a compreensão das estruturas subjacentes às políticas penais na interface com o mercado de trabalho: o conceito de empregabilidade, seguido pela multidimensionalidade da exclusão social e pelo fenômeno da informalidade sob a perspectiva da inclusão produtiva.

3.1 Empregabilidade na inclusão produtiva

Para compreender a dinâmica da empregabilidade e seus fatores correlacionados, é essencial explorar conceitos fundamentais relacionados ao mundo do trabalho. A definição de trabalho tem evoluído ao longo das décadas, adquirindo diferentes nuances de acordo com a época em que é contextualizada. Com as transformações impulsionadas pela tecnologia, pela globalização e pelo desenvolvimento social, os paradigmas laborais também passaram por alterações significativas (Antunes, 2020).

Diversos autores buscam definir o conceito de empregabilidade. Minarelli (1995) a conceitua como a capacidade de dar e conseguir emprego, levando em consideração conhecimentos, habilidades e atitudes desenvolvidas por meio da educação e do treinamento. Forrester (1997) enfatiza a necessidade de estar disponível para mudanças constantes no mercado de trabalho, enquanto Possari (2004) destaca a importância de características, como proatividade, criatividade e habilidade para lidar com desafios (Oliveira, 2022).

No entanto, a empregabilidade não se resume apenas às habilidades técnicas, envolve também características pessoais, crenças e atitudes que impactam a busca por emprego (Campos e Freitas, 2008). Além disso, fatores, como idade, experiência profissional, escolaridade, bem como questões relacionadas à raça e a gênero desempenham papéis significativos na empregabilidade (Menezes; Picchetti, 2000; Neves; Gonçalves; Lima, 2015).

O conceito de inclusão produtiva amplia o foco da simples obtenção de emprego para garantir que as pessoas tenham acesso a oportunidades significativas e sustentáveis no mercado de trabalho. Esse conceito considera não apenas a capacidade de encontrar um emprego, mas também a qualidade do emprego, a segurança no trabalho,

o desenvolvimento de habilidades, a equidade de gênero, a inclusão de pessoas com deficiência e outros aspectos importantes.

3.2. A multidimensionalidade da exclusão social

A multidimensionalidade da pobreza, abordado pela inclusão produtiva, é relevante no contexto das pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional, uma vez que frequentemente elas enfrentam não apenas a falta de recursos financeiros, mas também o estigma e as barreiras sociais.

Ao priorizar ações que não se limitam à geração de renda, mas também promovem a inclusão social e a resiliência psicossocial, essa abordagem se destaca como uma estratégia abrangente para compreender a complexidade na construção de caminhos mais equitativos e integrados para esses grupos em situação de vulnerabilidade.

O processo de estigmatização, que consiste na percepção social de que determinados traços ou atributos de uma pessoa são indesejáveis, é especialmente evidente para público de pessoas egressas do sistema prisional. A sociedade muitas vezes define a identidade desses indivíduos com base em seus delitos passados, marginalizando-os e prejudicando suas chances de estabelecer relações confiáveis. Esse estigma se manifesta como preconceito, dificuldade de reinserção social e obstáculo no mercado de trabalho, onde certificados de bons antecedentes são exigidos, tornando as pessoas egressas suscetíveis à discriminação (Lauer mann; Guazina, 2013).

A estigmatização impõe uma série de desafios adicionais às pessoas egressas do sistema prisional, especialmente no contexto do mercado de trabalho. Além da exigência de certificados de bons antecedentes, questões como, baixa escolaridade, falta de oportunidades com boa remuneração, deficiências na formação profissional, escassez de contatos e transtornos mentais são apontadas como barreiras significativas. A juventude, representando a maioria da população carcerária, também contribui para essas dificuldades, já que enfrentam barreiras para ingressar no mercado de trabalho (Cristofoli, 2013; Pereira, 2013).

As consequências da estigmatização são amplas e profundas, afetando vários aspectos da vida dos egressos. O estreitamento do horizonte social, a perpetuação de uma cultura agressiva e a dificuldade na obtenção de emprego e renda são alguns dos resultados mais evidentes. Além disso, a estigmatização tem sido vinculada ao engajamento em atividades ilícitas, dificuldade de acesso a direitos fundamentais, depreciação da autoimagem, transtornos mentais e uso abusivo de substâncias (Rodrigues, 2017).

No Brasil e em todo o mundo, muito se discute sobre a importância de facilitar a entrada no mercado de trabalho como meio eficaz de reduzir a reincidência entre as pessoas egressas do sistema prisional. Iniciativas incluem educação, capacitação, assistência psicológica, mudança comportamental e integração com a comunidade. No entanto, a literatura acadêmica destaca a fragilidade e a incipiência das ações no Brasil, indicando a necessidade de políticas sociais específicas para os egressos, além de fortalecimento geral na inserção dessas pessoas em diversas áreas, como saúde, educação e trabalho (Boeira *et al.*, 2020).

Embora existam esforços governamentais, privados e do terceiro setor, muitas iniciativas ainda dependem de ações pontuais, não abordando as causas fundamentais do estigma. É imperativo desenvolver políticas sociais direcionadas às pessoas egressas do sistema prisional, visando à reconstrução de laços sociais e à reinclusão produtiva. A opinião da comunidade sobre essas ações também deve ser considerada, buscando superar o receio associado ao estigma e promovendo uma sociedade mais inclusiva e justa (Boeira, 2020).

Desse modo, avanços significativos têm sido alcançados na identificação de estratégias eficazes para lidar com as barreiras sociais e de estigma enfrentadas por pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional. Intervenções psicossociais de base comunitária, como formações profissionais e oficinas de autocuidado, visam melhorar a saúde física e mental, sendo conduzidas por profissionais ou agentes comunitários. Intervenções educativas empregam recursos, como folhetos e palestras, que envolvem ativamente as pessoas estigmatizadas. A promoção de contato entre grupos e a criação de clubes de apoio, presenciais ou virtuais, facilitam a troca de conhecimentos e apoio mútuo. Ações de comunicação sobre estigma, por meio de reportagens positivas, desempenham papel crucial na transformação da visão da população. A integração dessas abordagens contribui para mitigar as barreiras sociais, promovendo uma sociedade mais inclusiva e justa (Boeira, 2019).

Considerando os vários elementos abordados nas definições de inclusão produtiva discutidas no texto, faz sentido adotar uma abordagem semelhante ao lidar com a inclusão produtiva de pessoas presas e egressas do sistema prisional. Isso envolveria a promoção de oportunidades de trabalho decente, a atenção à multidimensionalidade da exclusão social e a adaptação das estratégias de inclusão para atender às necessidades específicas dessa população.

Em última análise, a inclusão produtiva para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional deve visar não apenas à geração de renda, mas à promoção da dignidade, autonomia e qualidade de vida.

3.3. O fenômeno da informalidade na inclusão produtiva

Ao longo do tempo, a informalidade no mercado de trabalho tem sido amplamente discutida e definida de várias maneiras. Uma definição comum relaciona a informalidade à ausência de regulação legal, sendo essa concepção inicialmente proposta por Portes e Castells, em 1989, e posteriormente aceita por diversos outros autores. De acordo com essa perspectiva, o trabalho informal envolve a produção de bens e serviços sem o amparo da regulamentação e da proteção estatal que os trabalhadores formais desfrutam (Rosaldo; Tilly; Evans, 2012).

A primeira tentativa significativa de medir a informalidade concentrou-se nas unidades produtivas informais e resultou na definição de conceitos importantes para o tema, incluindo o de “setor informal” e “trabalhadores informais”. Isso ocorreu durante a XV Conferência Internacional dos Estaticistas do Trabalho (CIET), promovida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1993.

A definição da XV CIET estabeleceu que os trabalhadores informais seriam aqueles que, durante um período de referência, estavam envolvidos em pelo menos uma empresa do setor informal, independentemente de sua situação no emprego e se esse era seu emprego principal ou secundário (OIT, 2000).

No entanto, com o tempo, ficou evidente que esse conceito tinha limitações, especialmente no que diz respeito à chamada “nova informalidade”. Essa nova perspectiva da informalidade inclui ocupações que, embora formalizadas, incorporam graus de precariedade, como contratos atípicos e relações de emprego disfarçadas. Os pesquisadores observam que a formalização em si não garante boas condições de trabalho e que a desregulamentação dos direitos pode resultar em estatísticas melhores, mas não melhora a qualidade do emprego (Krein; Proni, 2010).

Essa visão mais abrangente da informalidade e a compreensão de seus diferentes graus de precariedade são essenciais para analisar a inserção sociolaboral de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional. Ela permite perceber as nuances na relação entre a formalidade e a informalidade e identificar desafios específicos desses indivíduos, bem como pode ajudar a desenvolver estratégias de inclusão que considerem a realidade complexa da informalidade e a importância de garantir condições dignas de trabalho, independentemente do *status* formal ou informal.

3.3.1 Abordagens para analisar o fenômeno da informalidade

Diferentes abordagens sobre o fenômeno da informalidade têm surgido tanto no contexto brasileiro quanto no debate internacional, resultando em perspectivas diversas. Esses pontos de vista se desenvolveram ao longo do tempo em contextos variados, enfatizando diferentes aspectos da realidade social. Atualmente, essas perspectivas coexistem e frequentemente entram em conflito nas discussões públicas e nos processos decisórios.

Uma proposta notável para sistematizar essas perspectivas é apresentada pelo *Network International Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing* (WIEGO), que abrange desde abordagens embasadas em pesquisa acadêmica até perspectivas mais comuns no senso comum. De acordo com essa proposta (Chen, 2012), podem ser identificadas cinco visões principais: dualista, legalista, voluntarista, criminalizadora e estruturalista.

A visão dualista reconhece a presença de uma significativa parcela da população em situação de pobreza que recorre a atividades de autoemprego para sobreviver, propondo o estímulo ao desenvolvimento econômico como solução.

A visão legalista entende a informalidade como um setor composto por pequenos empresários que optam por operar informalmente devido à burocracia regulatória, sugerindo a simplificação dos procedimentos regulatórios como resposta.

A visão voluntarista compartilha a ideia de escolha individual na informalidade, mas foca na competição desleal que essa representa para as empresas formais, propondo medidas de fiscalização e punição.

A visão criminalizadora muitas vezes associa a informalidade a atividades ilegais e clandestinas, defendendo a repressão como resposta.

Por fim, a visão estruturalista reconhece que as transformações globais têm impulsionado a informalidade e destacam que a dinâmica capitalista estimula sua expansão, propondo uma regulamentação mais robusta para reduzir disparidades, garantir segurança no emprego e promover direitos universais (Chen, 2012; Vahdat *et al.*, 2022).

Embora essas visões não sejam mutuamente excludentes, elas enfocam aspectos variados da informalidade, cuja relevância pode variar conforme o contexto histórico e as causas específicas da informalidade em cada situação. Desse modo, o debate em torno da informalidade permanece em constante evolução, à medida que novas abordagens e estratégias são desenvolvidas para enfrentar esse desafio social (Vahdat *et al.*, 2022).

Além das diferentes perspectivas, a informalidade é frequentemente considerada um fenômeno prejudicial no mercado de trabalho e tem implicações de grande alcance na sociedade contemporânea. Os riscos e as consequências da informalidade abrangem várias dimensões, incluindo a esfera individual, a empresarial, a econômica e o setor público.

No âmbito individual, os trabalhadores informais enfrentam diversos riscos devido à falta de regulamentação pública das relações de emprego, o que inclui condições de trabalho precárias, jornadas extenuantes, falta de garantias, como férias remuneradas, e dificuldade no acesso a benefícios, como seguro-desemprego e aposentadoria. Esses riscos frequentemente levam os trabalhadores informais à pobreza ou à extrema vulnerabilidade econômica. Além disso, a falta de acesso a sindicatos e à justiça trabalhista dificulta a proteção de seus direitos (Salazar-Xirinachs; Chacaltana, 2018).

No âmbito empresarial, as unidades produtivas informais são predominantemente pequenas e enfrentam desafios significativos para sua sobrevivência e crescimento. Embora tenham custos menores por não pagarem impostos e licenças, muitas vezes se limitam à força de trabalho familiar, que carece de direitos trabalhistas. Além disso, esses negócios enfrentam restrições na realização de transações com empresas formais, têm dificuldade de acessar financiamento e são pessoalmente responsáveis por dívidas, o que aumenta o risco econômico. A falta de contabilidade adequada dificulta a tomada de decisões informadas (Hussmanns, 2004; Deelen; Amestoy, 2018; OIT, 2021).

No que diz respeito ao setor público, a informalidade resulta em evasão fiscal e perda de receita tributária substancial para os governos. Além disso, impõe custos significativos relacionados à fiscalização e ao monitoramento das atividades informais. Esses custos recaem sobre a sociedade como um todo, impactando negativamente o financiamento de investimentos produtivos e programas sociais (Salazar-Xirinachs; Chacaltana, 2018).

A persistência da informalidade também afeta o sistema econômico e a coesão social. Em setores com poucas barreiras à entrada, a competitividade distorcida premia negócios informais em detrimento dos formais, prejudicando o sistema econômico. A baixa remuneração dos trabalhadores informais e a restrição ao acesso ao crédito reduzem a capacidade de consumo da população. Além disso, a informalidade aprofunda as desigualdades sociais e contribui para o sentimento de injustiça na sociedade, abrindo

espaço para visões autoritárias de governo (Salazar-Xirinachs; Chacaltana, 2018; Tenente, 2022).

Desse modo, a informalidade vai além da questão individual ou empresarial, abrange também o setor público, o sistema econômico e a coesão social, tornando-se um desafio multifacetado que requer abordagens abrangentes e políticas públicas eficazes para mitigar seus riscos e consequências (Vahdat *et al.*, 2022).

4. O DIREITO AO TRABALHO NO SISTEMA PRISIONAL: NORMAS INTERNACIONAIS E SUA APLICABILIDADE NA AMÉRICA LATINA

O direito ao trabalho prisional em âmbito internacional está fundamentado nos conceitos e recomendações estabelecidas na Convenção n. 29/1930 da Organização Internacional do Trabalho, nos princípios e nas diretrizes publicados em 2008 pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH, 2008) e nos tratados de Direitos Humanos das Nações Unidas, com as Regras de Bangkok, em 2010 (CNJ, 2016a) e as Regras de Mandela, em 2015 (CNJ, 2016b).

Essas normas não definem o que é o trabalho na privação de liberdade, mas estabelecem quais práticas são proibidas em instituições penitenciárias, para que não seja caracterizado como trabalho forçado ou trabalho escravo e, ainda, quais são os parâmetros que devem ser adotados para garantir os direitos da pessoa privada de liberdade. Seguem os aspectos principais identificados nos normativos para fins desta pesquisa.

- i) Convenção n. 29 (OIT, 1930): caracterização de trabalho forçado (art. 2º);
- ii) Convenção 105 (OIT, 1957): abolição do trabalho forçado (art. 1º);
- iii) Princípios e boas práticas para a proteção das pessoas privadas de liberdade nas américas (CIDH, 2008): (Princípio XIV);
- iv) Regras de Bangkok: regras das Nações Unidas para o tratamento de mulheres presas e medidas não privativas de liberdade para mulheres infratoras (CNJ, 2016a): reflexões sobre o tratamento de mulheres presas e sobre medidas não privativas de liberdade para mulheres infratoras (Regra 42);
- v) Regras de Mandela: regras mínimas das Nações Unidas para tratamento dos presos (CNJ, 2016b). Com destaque para as regras:

Regra 4: estabelece dois preceitos importantes, o primeiro está no objetivo de uma sentença de encarceramento e o segundo é a oferta de assistências às pessoas privadas de liberdade pelas administrações prisionais.

Regra 96: determina o acesso ao trabalho, que deverá ser de natureza útil de forma a manter os presos ativos.

Regra 97: proibição ao regime de escravidão ou servidão, bem como o trabalho para beneficiar qualquer membro da equipe prisional.

Regras 98 e 99: estabelecem parâmetros para oferta de trabalho útil às pessoas privadas de liberdade, que deve ser o mais semelhante com as condições de trabalho fora da prisão, deve garantir o desenvolvimento de habilidades que garantam uma vida digna, além do acesso à qualificação vocacional em profissões úteis.

Regra 100: as atividades econômicas não devem ser operadas por contratantes privados. Caso não tenha controle da administração prisional, esta deve supervisionar as atividades.

Regra 101: acidentes de trabalho devem ser objeto de indenização, incluindo doenças ocasionadas pelo trabalho.

Regra 102: é preciso uma regulamentação sobre as horas trabalhadas por dia e semana, considerando períodos de descanso por semana e horas livres para estudo e outras atividades.

Regra 103: determina a criação de um sistema remuneratório que preveja uma remuneração igualitária para o trabalho dos presos, permissão para gastar em benefício próprio ou de seus familiares.

Por fim, as Regras de Mandela (CNJ, 2016b) garantem a oportunidade de trabalho como uma opção às pessoas privadas de liberdade, com direito à remuneração pelos serviços realizados.

Destaca-se, também, a publicação *Combate ao trabalho escravo: um manual para empregadores e empresas* (OIT, 2011). Embora não seja uma norma internacional, esse manual da OIT trata de temas relevantes. Em formato de perguntas e respostas, que confere ao documento mais didática, são respondidas questões como: o trabalho prisional é proibido como uma forma de trabalho forçado? Sob quais condições o trabalho prisional é permitido? O que significa assegurar que o trabalho prisional seja realizado sob condições que se aproximem de uma relação de trabalho livre?

Além de responder a essas perguntas, o documento apresenta questões relacionadas ao setor privado e às formas de contratação e/ou oferta de vagas à população privada de liberdade.

4.1 Aplicabilidade dos normativos internacionais no contexto latino-americano

Para além do marco internacional sobre trabalho prisional, normas regionais de direitos humanos estabelecem a proteção à vida e à integridade física da pessoa em privação de liberdade. No contexto latino-americano, a Convenção Americana de Direitos Humanos – documento instituído no âmbito da Organização dos Estados Americanos e que cria o Sistema Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos – prevê no art. 5º, item 6, que “as penas privativas da liberdade devem ter por finalidade essencial a reforma e a readaptação social dos condenados” (Brasil, 1992).

Integrado pela Comissão e pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, o Sistema Interamericano tem a atribuição de promover e proteger direitos humanos no continente americano por meio de normas regionais e, subsidiariamente, dos normativos das Nações Unidas. Ambos os órgãos desenvolvem interpretações da Convenção Americana para analisar as condições de privação de liberdade definidas pelos Estados partes. Especificamente em relação às pessoas privadas de liberdade, destaca-se o documento *Princípios e boas práticas para a proteção das pessoas privadas de liberdade nas américas* (CIDH, 2008), elaborado pela Comissão e a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

A Corte incorporou em sua jurisprudência os principais *standards* sobre as condições de privação de liberdade e o dever de prevenção que os Estados devem garantir em favor das pessoas privadas de liberdade. Serão abordados os casos já sentenciados pelo tribunal acerca do cumprimento das previsões da Convenção Americana, especialmente o direito ao trabalho, pelos seguintes países: Venezuela, Barbados, Honduras, Panamá e Brasil.

No Caso Mota Abarullo e outros *versus* Venezuela, o tribunal destacou que condições de confinamento que levem à deterioração da integridade física, mental ou moral podem, dependendo do caso e da sua gravidade, ser “contrário à ‘finalidade essencial’ das penas” (Corte IDH, 2020).

As situações de superlotação, por exemplo, geram uma deterioração generalizada das instalações físicas da unidade prisional; causam sérios problemas de convivência; favorecem violência intraprisional; e impossibilitam o normal desempenho de funções essenciais nos centros, como saúde, descanso, higiene, alimentação, segurança, visitação, educação, trabalho, recreação e visitas íntimas. A Corte manifestou-se nesse sentido no Caso *Boyce y otros versus Barbados* (Corte IDH, 2007).

O tribunal sublinhou a importância de garantir às pessoas privadas de liberdade a possibilidade de realizar atividades produtivas e de manter o máximo contato possível com suas famílias e o mundo exterior. No caso *Pacheco Teruel y otros versus Honduras*, de 2012, a Corte entendeu que o Estado violou o art. 5º, item 6, da Convenção, ao não permitir que as pessoas privadas de liberdade realizassem atividades produtivas por serem integrantes de um grupo criminoso específico (Corte IDH, 2012).

Segundo o entendimento da Corte, na Opinião Consultiva n. 0C-29/2022 (Corte IDH, 2022), a Convenção Americana de Direitos Humanos deve ser interpretada conjuntamente com o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, que dispõe, em seu art. 10, item 3: “o regime penitenciário consistirá num tratamento cujo objetivo principal seja a reforma e a reabilitação moral dos prisioneiros. Os delinquentes juvenis deverão ser separados dos adultos e receber tratamento condizente com sua idade e condição jurídica.” (Brasil, 1992b).

Embora os dois textos expressem essencialmente o mesmo conteúdo, a previsão do Pacto é mais explícita porque esclarece que se trata do “regime penitenciário”, ou seja, não das penas de privação da liberdade em si, mas da finalidade que a sua execução deveria perseguir (Corte IDH, 2022).

Para a Corte, a expressão “reforma” do art. 5º, item 6, não pode ser entendida literalmente, pois implicaria atribuir ao Estado a possibilidade de intervenção no corpo, na personalidade e na privacidade da pessoa privada de liberdade. Por isso, deve ser interpretado de acordo com o objeto e a finalidade do tratado, com base em uma perspectiva de interpretação sistemática, uma vez que “reforma” nesse contexto significa procurar induzir, com o devido respeito pela dignidade da pessoa, comportamento socialmente apropriado e não prejudicial aos direitos de outras pessoas, para que possa reintegrar-se ou integrar-se na sociedade (CIDH, 2022).

Nas Medidas Provisórias de 2018 a respeito do Complexo Penitenciário no Brasil, a Corte definiu que a execução de penas de prisão deve garantir que a pessoa privada de liberdade possa reintegrar-se na vida livre em condições de coexistir com o resto da sociedade sem prejudicar ninguém, ou seja, em condições de funcionar nele de acordo com os princípios da coexistência pacífica e com respeito pela lei (Corte IDH, 2018).

A Corte manifestou, nos casos *Montero Aranguren y otros* (Retén de Catia) vs. Venezuela e *Vélez Loor vs. Panamá* (Corte IDH, 2006; Corte IDH, 2010), que a educação, a formação profissional, o trabalho e o lazer são funções essenciais das unidades prisionais e, desse modo, devem ser fornecidas a todas as pessoas privadas de liberdade.

Especificamente sobre mulheres em privação de liberdade gestantes, em período de pós-parto e lactantes, a Corte Interamericana determina, na Opinião Consultiva n. 0C-

29/2022, que os Estados adotem medidas alternativas ou substitutivas à prisão e garantam o atendimento às necessidades básicas de alimentação, trabalho, saúde e educação, por meio de programas específicos e assistência social (Corte IDH, 2022).

Em síntese, a jurisprudência do Sistema Interamericano considera que o Estado tem obrigação de adotar medidas positivas para garantir o exercício de direitos pelas pessoas privadas de liberdade cuja restrição não é uma consequência inevitável da privação de liberdade (como o acesso à educação, ao trabalho, ao lazer), mas também para assegurar o cumprimento da finalidade da execução da pena de privação de liberdade.

Essas medidas devem estar previstas em políticas públicas que busquem a reintegração das pessoas na sociedade e a mitigação de todos os obstáculos enfrentados pelas pessoas que passaram pelo sistema prisional, decorrentes dos efeitos nocivos produzidos pelas condições atuais de privação de liberdade no continente americano e pela estigmatização associada à prisão.

5. O TRABALHO PRISIONAL E A INSERÇÃO LABORAL DE PESSOAS EGRESSAS DO SISTEMA PRISIONAL: NORMAS E ARRANJOS INSTITUCIONAIS NA ESFERA FEDERAL

Neste capítulo, apresenta-se a análise dos normativos e dos documentos governamentais publicados e disponíveis para acesso público acerca do trabalho prisional e da inserção sociolaboral das pessoas privadas de liberdade em âmbito federal, caracterizada pela busca de normativos legais e de arranjos institucionais que se relacionem com a Política Nacional de Geração de Trabalho e Renda (Pnat) para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional.

Para tanto, são analisados os normativos federais que se relacionam às diretrizes previstas no Decreto n. 9.450, de 24 de julho de 2018, que institui a Pnat. A Resolução CNJ n. 307/2019, que institui a Política de Atenção a Pessoas Egressas do Sistema Prisional no âmbito do Poder Judiciário, também será abordada com detalhes nesta seção. O recorte temporal do levantamento segue a proposta desta pesquisa: entre janeiro de 2018 e julho de 2024.

Na segunda seção, são descritos os arranjos institucionais que viabilizaram o processo de implementação dos dois normativos, tendo em vista a posição do governo federal enquanto instância de negociação na promoção de políticas públicas no campo das políticas penais. O que significa que será abordado o ponto de vista do governo federal como ente federativo partícipe das relações intergovernamentais na cooperação, coordenação e indução de políticas públicas.

A Pnat tem como objetivo ampliar e qualificar a oferta de vagas de trabalho, o empreendedorismo e a formação profissional das pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional no mundo do trabalho e na geração de renda. O público-alvo inclui os presos provisórios, as pessoas privadas de liberdade em cumprimento de pena nos regimes fechado, semiaberto e aberto e as pessoas egressas do sistema prisional.

A proposta de implementação da Pnat parte da proposta de cooperação federativa entre a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios, ou seja, demanda um trabalho articulado, coordenado e institucionalizado entre os entes federados para garantir o acesso ao trabalho às pessoas privadas de liberdade.

Entre as diretrizes da Pnat, é importante resgatar dois normativos anteriores a esse decreto: a Lei de Licitações e a Política Nacional de Atenção às Mulheres em situação de privação de liberdade e egressas do sistema prisional (Pnampe). A antiga lei de licitações e contratos administrativos, Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993, dispõe no art. 40, parágrafo 5º, que a administração pública poderia prever, em seus editais de licitação para contratação de serviços, a exigência de um percentual mínimo de mão de obra oriunda ou egressa do sistema prisional.

A Pnat regulamenta essa previsão ao definir, no art. 5º, que na contratação de serviços, inclusive os de engenharia, com valor anual acima de R\$ 330.000,00 (trezentos

e trinta mil reais), os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverão exigir da contratada o emprego de mão de obra formada por pessoas presas ou egressos do sistema prisional. Para que essa diretriz seja implementada, acrescentam-se outras importantes.

A primeira diretriz dispõe que um dos requisitos do edital de licitação de habitação jurídica deve prever que a contratação de pessoas presas ou egressos do sistema prisional, acompanhada de declaração emitida pelo órgão responsável pela execução penal de que dispõe de pessoas presas aptas à execução de trabalho externo (Brasil, 2018).

A segunda diretriz está no número de pessoas a serem contratadas:

Art. 6º Para efeito do disposto no art. 5º, a empresa deverá contratar, para cada contrato que firmar, pessoas presas, em cumprimento de pena em regime fechado, semiaberto ou aberto, ou egressas do sistema prisional, nas seguintes proporções:

I - três por cento das vagas, quando a execução do contrato demandar duzentos ou menos funcionários;

II - quatro por cento das vagas, quando a execução do contrato demandar duzentos e um a quinhentos funcionários;

III - cinco por cento das vagas, quando a execução do contrato demandar quinhentos e um a mil funcionários; ou

IV - seis por cento das vagas, quando a execução do contrato demandar mais de mil empregados. (Brasil, 2018).

A terceira diretriz da Pnat que se destaca está no art. 8º, que prevê o estímulo, por parte do Ministério da Segurança Pública, que os estados e o Distrito Federal apresentem, a cada dois anos, o Plano Estadual da Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional.

A nova lei de licitações e de contratos administrativos, Lei n. 14.133, de 1º de abril de 2021 – que revogou a Lei n. 8.666/1993 – também prevê a reserva de vagas para contratação de pessoas em vulnerabilidade social, como as pessoas privadas de liberdade. O art. 25 define os itens obrigatórios de elaboração do edital de licitação, incluindo:

Art. 25 [...]

§ 9º O edital poderá, na forma disposta em regulamento, exigir que percentual mínimo da mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação seja constituído por:

I - mulheres vítimas de violência doméstica;

II - oriundos ou egressos do sistema prisional (Brasil, 2021)

Também anterior à Pnat, a Pnampe, instituída pela Portaria Interministerial n. 210 de 2014 estabeleceu diretrizes e metas de acesso ao trabalho, considerando as especificidades de gênero da privação de liberdade por mulheres. Cumpre destacar duas diretrizes importantes:

Art. 4º

I - criação e reformulação de bancos de dados em âmbito estadual e nacional sobre o sistema prisional, que contemplem:

g) A criação e reformulação de bancos de dados em âmbito estadual e nacional sobre o sistema prisional, contemplando a quantidade de mulheres inseridas em atividades laborais internas e externas e educacionais, formais e profissionalizantes; [...]

II - incentivo aos órgãos estaduais de administração prisional para que promovam a efetivação dos direitos fundamentais no âmbito dos estabelecimentos prisionais, levando em conta as peculiaridades relacionadas a gênero, cor ou etnia, orientação sexual, idade, maternidade, nacionalidade, religiosidade e deficiências física e mental, bem como aos filhos inseridos no contexto prisional, que contemplem:

h) acesso à atividade laboral com desenvolvimento de ações que incluam, entre outras, a formação de redes cooperativas e a economia solidária, observando: 1. compatibilidade das horas diárias de trabalho e estudo que possibilitem a remição; e 2. compatibilidade da atividade laboral com a condição de gestante e mãe, garantida a remuneração, a remição e a licença maternidade para as mulheres que se encontravam trabalhando (Brasil, 2014)

Após a data da publicação do decreto que regulamentou a Pnat (2018), foram localizados documentos de baixa densidade normativa relativos ao trabalho prisional e à inserção laboral de pessoas egressas. A única exceção está na publicação da Política Nacional de Atenção à Pessoa Egressa do Sistema Prisional (Pnape), regulamentada pelo Decreto n. 11.843, em dezembro de 2023. A política define, entre outros objetivos:

[...] articular estratégias de integração com as demais políticas prisionais, em especial a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional - PNAT, a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde das Pessoas em Privação de Liberdade - PNAISP, a Política Nacional de Atenção às Mulheres em Situação de Privação de Liberdade e Egressas do Sistema Prisional - Pnampe e as ações relacionadas à emissão de documento de identificação civil (Brasil, 2023, art. 7º, inciso V).

Ainda, o normativo apresenta, entre seus instrumentos de cooperação federativa, o termo de adesão voluntária por estados e municípios para criar programas de trabalho, gerar renda e incluir pessoas egressas no mercado de trabalho, mediante o desenvolvimento de políticas específicas, com o apoio da sociedade civil organizada e da iniciativa privada.

Destacam-se também as resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que são pertinentes ao objeto em tela. No ano de 2019, a Resolução n. 307 instituiu a Política de Atenção a pessoas egressas do sistema prisional, no âmbito do Poder Judiciário, prevendo os procedimentos, as diretrizes, o modelo institucional e a metodologia de trabalho para sua implementação.

Mais recentemente, o CNJ publicou a Resolução n. 558, de 6 de maio de 2024, que estabelece diretrizes para a gestão e a destinação de valores e bens oriundos de pena de multa, perda de bens e valores e prestações pecuniárias. Conforme será apresentado mais adiante, a pena pecuniária é uma das formas possíveis de financiamento de ações voltadas para o trabalho prisional.

No contexto de atenção à pessoa egressa, é importante ressaltar a emissão de documentos normativos que não possuem caráter de lei, mas demonstram iniciativas de articulação interinstitucional entre o Poder Executivo Federal e o Poder Judiciário.

Desse modo, evidencia-se a Nota Técnica n. 110.23.59, de 7 de julho de 2021, que faz uma análise propositiva das estratégias de implementação e de fortalecimento dos serviços especializados de atenção à pessoa egressa do sistema prisional. A principal

estratégia sugerida no documento é o convênio firmado entre o Depen e os vinte estados da Federação para implantar ou aprimorar os Patronatos/Escritórios Sociais⁶.

O Quadro 3 apresenta os normativos por ano de publicação e por órgão responsável pela publicação.

Quadro 3 - Normas nacionais que tratam de trabalho prisional e inserção laboral de pessoas egressas (2019-2023).

Normativo	Ano	Órgão	Assunto
Nota Técnica n. 28/2019/ COATR/ CGCAP/ DIRPP / depen/MJ	2019	Depen/MJ	Disseminar e fomentar, nos estados da Federação, o modelo de fundo rotativo para o sistema penitenciário como ferramenta estratégica para o incremento das possibilidades de geração de vagas de trabalho nos sistemas prisionais estaduais.
Nota Técnica n. 12/2019/AAE/ GAB-Depen/ Depen/MJ	2019	Depen/MJ	Premissas indispensáveis para a implementação das parcerias público-privadas no sistema prisional brasileiro: trabalho remunerado da pessoa presa, indelegabilidade das funções do estado e atendimento à diretriz de eficiência da operação das novas unidades prisionais por meio da automação e modernização dos sistemas penitenciários.
Resolução n. 307, de 17 de dezembro de 2019	2019	CNJ	instituiu a Política de Atenção a pessoas egressas do sistema prisional, no âmbito do Poder Judiciário, prevendo os procedimentos, as diretrizes, o modelo institucional e a metodologia de trabalho para sua implementação.
Termo de Cooperação Técnica n. 037/2020	2020	CNJ	Termo de cooperação que entre si celebram o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) para os fins que especifica.
Portaria Depen n. 403, de 27 de outubro de 2020	2020	Depen/MJ	Estabelece procedimentos, critérios e prioridades para o financiamento de projetos voltados à implantação de Serviços de Atenção à Pessoa Egressa do Sistema Prisional com recursos do Fundo Penitenciário Nacional e dá outras providências.
Nota Técnica n. 23/2022/COATR/ CGCAP/ DIRPP/ Depen/MJ, de 13 de novembro de 2020	2020	Depen/MJ	Solicitação da Controladoria-Geral da União (CGU) n. 845289 no tocante à avaliação do Projeto de Capacitação Profissional e Implantação de Oficinas Permanentes (Procap) do Departamento Penitenciário Nacional (Depen) e executado pelos Estados-membros com objetos de avaliação pré-definidos pela própria CGU, visando à divulgação do resultado em sítio eletrônico do Depen, abordando, em seu conteúdo, a efetividade do Procap em relação às metas inicialmente almejadas
Orientação n. 1 CNJ e MPT, de 19 de julho de 2021	2021	CNJ / MPT	Efetivação das cotas legais de contratação de pessoas presas ou egressas do sistema prisional em serviços contratados por órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional e pelo Poder Judiciário.
Portaria n. 485 de 8 de novembro de 2021	2021	Depen/MJ	Torna pública a abertura do 4º Ciclo de Concessão do Selo Nacional de Responsabilidade Social pelo Trabalho no Sistema Prisional (Selo Resgata), com parceria institucional do Programadas Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), e estabelece os procedimentos e critérios para sua obtenção por empresas, órgãos públicos e empreendimentos de economia solidária, que empregam mão de obra de pessoas em privação de liberdade, internados, cumpridores de alternativas penais e egressos do sistema prisional.
Nota Técnica n. 1.102.359, de 7 de junho de 2021	2021	CNJ/MJ	Orientação Técnica Conjunta – Depen e CNJ – sobre a implementação e o fortalecimento de serviços especializados de atenção à pessoa egressa do sistema prisional (patronatos/ escritórios sociais) no âmbito dos convênios firmados com base na Portaria Depen n. 403/2020.

6. Os estados mencionados no documento são Acre, Alagoas, Amapá, Amazonas, Bahia, Distrito Federal, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Pará, Paraíba, Paraná, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia, Sergipe e Tocantins (Depen, 2022).

Nota Técnica n. 100/2022/ COATR/ CGCAP/ DIRPP/ Depen/MJ	2022	Depen/MJ	Resultados obtidos por meio do Procap, instituído pelo Depen e executado pelos Estados-membros em todo o seu período de execução, visto que esse estudo tem a finalidade de destacar os benefícios do programa e eventuais melhorias que possam ser realizadas para o aperfeiçoamento e a manutenção ou elevação dos índices.
Nota Técnica n. 7/2023/COATR/ CGCAP/ DIRPP/ Depen/MJ	2023	Depen/MJ	Elucidar questionamentos acerca do trabalho de artesanato desenvolvido pelos presos, uma vez que algumas atividades desempenhadas como trabalho devem obedecer a critérios específicos. O artesanato é uma das atividades que demandam atenção especial, visto que há cenários em que o artesanato não cumpre os requisitos legais para ser considerado atividade laboral, não gerando, portanto, o benefício da remição tampouco capacitação e/ou qualificação profissional para o mercado de trabalho.
Nota Técnica n. 41/2023/ Conat / CGCAP /DIRPP/ Senappen/MJ	2023	Depen/MJ	Levantamento nacional do status da execução dos convênios e demais pactuações, no âmbito dos Procap.
Decreto n. 11.843	2023	Presidência da República	Institui a Política Nacional de Atenção à Pessoa Egressa do Sistema Prisional (Pnape).
Resolução n. 558, de 6 de maio	2024	CNJ	Estabelece diretrizes para a gestão e destinação de valores e bens oriundos de pena de multa, perda de bens e valores e prestações pecuniárias decorrentes de condenações criminais, colaboração premiada, acordos de leniência e acordos de cooperação internacional no âmbito do Poder Judiciário.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

Os normativos são, basicamente, de quatro tipos: i) termo de cooperação entre o CNJ e outros órgãos; ii) resoluções do CNJ; iii) notas técnicas elaboradas pelo Depen – atualmente, Secretaria Nacional de Políticas Penais (Senappen), do Ministério da Justiça e Segurança Pública (MSJP) –, que esclarecem questões sobre a execução de projetos de acesso ao trabalho para pessoas privadas de liberdade; iv) portarias também do órgão do Poder Executivo federal sobre os critérios para financiamento de projetos relacionados ao tema ou sobre o lançamento de critérios para concessão de selo de responsabilidade social – Selo Resgata.

Cumpra destacar que os normativos no âmbito do Ministério da Justiça e Segurança Pública são instrumentos de baixa densidade normativa. Afinal, trata-se de termo de cooperação técnica, notas técnicas, orientações e portarias emitidas por órgãos do governo federal e do Poder Judiciário que não possuem obrigatoriedade de cumprimento ou adesão por parte dos governos estaduais e municipais.

O contexto brasileiro para a implementação de políticas públicas demanda cooperação e coordenação entre os entes federados parte do princípio da autonomia federativa, o que significa dizer:

[...] um dos principais dilemas colocados pelo modelo federativo tem sido conciliar a autonomia dos governos subnacionais (estados e municípios) em formular e decidir sobre suas próprias políticas (*self-rule*) vis-à-vis a necessidade de produção de convergências para se atingir resultados coletivos (*shared-rule*). Esse cenário reflete um problema de coordenação: cada ente federado tem autonomia para ofertar uma estratégia de provisão de determinado serviço, mas não se sabe qual delas será a escolhida (Dutra e Souza, 2022, p. 159).

Quanto aos documentos, chama a atenção a orientação firmada entre o CNJ e o Ministério Público do Trabalho que trata da efetivação das cotas legais de admissão de pessoas presas ou egressas em serviços contratados por órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional e pelo Poder Judiciário.

Esta orientação apresenta um passo a passo para a atuação fiscalizatória do membro do Ministério Público do Trabalho em conjunto com os Grupos de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário e do Sistema de Execução de Medidas Socioeducativas (GMFs) e Escritórios Sociais, de forma a garantir que os contratos firmados entre administração pública e empresas prevejam cotas de mão de obra formada por pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema.

Em síntese, os principais marcos normativos federais relativos ao trabalho prisional e inserção laboral de pessoas egressas são:

- 2014 – A Política Nacional de Atenção às Mulheres em Situação de Privação de Liberdade e Egressas do Sistema Prisional – Pnampe (Portaria Interministerial n. 210 de 2014);
- 2018 – A Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional – Pnat (Decreto n. 9.450, de 2018);
- 2021 – A Lei n. 14.133/2021 – Lei de Licitações;
- 2023 – A Política Nacional de Atenção à Pessoa Egressa do Sistema Prisional – Pnape (Decreto n. 11.843, de 2023).

Uma possível pergunta inicial pertinente ao se analisar os arranjos institucionais em uma determinada área de política pública é: “Como ampliar a participação dos diversos atores políticos, econômicos e sociais nos processos decisórios e no controle das políticas públicas sem que se produzam ineficiências, distorções ou impasses?”. Segundo Gomide e Pires (2014), são necessárias capacidades políticas para a inclusão de múltiplos atores, diante do processamento dos conflitos decorrentes e da formalização de coalizões políticas de suporte para os objetivos e as estratégias a serem adotadas. Afinal, uma das características do atual contexto político-institucional brasileiro é a necessidade de coordenação dos atores e do interesse na execução de uma política pública, ou seja,

[...] em torno de cada política se arranjam organizações (com seus mandatos, recursos, competências e instrumentos legais), mecanismos de coordenação, espaços de negociação e decisão entre atores (do governo, do sistema político e da sociedade), além das obrigações de transparência, prestação de contas e controle (Gomide; Pires, 2014, p. 19).

Entende-se por arranjo institucional “o conjunto de regras, mecanismos e processos que definem a forma particular como se coordenam atores e interesses na implementação de cada política” (Gomide; Pires, 2014, p. 20), isto é, os arranjos institucionais definem a forma particular de coordenação de processos em campos específicos e, nesse caso, delimitam quem está habilitado a participar de um determinado processo, o objeto e os objetivos desse, bem como as formas de relações entre os atores. Ainda, os autores reforçam que esses arranjos dotam o Estado de capacidade de execução de seus objetivos. Trata-se, portanto, da compreensão das regras específicas que os agentes estabelecem para si nas suas relações políticas e sociais particulares.

No caso brasileiro, os arranjos institucionais de políticas públicas devem levar em consideração um aspecto importante do arranjo político e territorial: as relações federativas. Segundo Lotta e Vaz (2015):

O movimento para redemocratização do País trouxe à luz a ideia de descentralização das políticas públicas como uma das condições para aproximar o Estado dos cidadãos e, portanto, ampliar a democracia. A Constituição Federal democrática, promulgada em 1988, transferiu um conjunto expressivo de atribuições e competências de implementação para níveis subnacionais de governo, especialmente aos municípios (Lotta e Vaz, 2015, p. 174).

O processo das políticas públicas em estados federativos envolve necessariamente um conjunto de instituições políticas, cada qual com seus próprios interesses e preferências. No caso brasileiro, ao considerar estritamente o aspecto constitucional, a definição das competências para muitas áreas de políticas públicas é comum a todos os entes, o que significa dizer que grande parte dos serviços de políticas públicas possibilitam a atuação paralela (e complementar) dos estados e municípios em consonância com o governo federal (Dutra, 2021).

Os arranjos institucionais, ao proporem uma relação entre os entes federados, devem considerar que barganhas e negociações não serão estáticas, haja vista que os interesses de cada esfera de governo são por vezes distintos e mudam conforme as circunstâncias. Segundo Lotta e Vaz (2015), embora a literatura dê nomes e explicações distintas a esse movimento (recentralização ou coordenação de políticas públicas), a tendência é de fortalecimento do governo federal no papel de coordenador de políticas e diretrizes nacionais a serem implementadas pelos municípios e estados, numa lógica de padrões mínimos de atuação vinculados a repasse de recursos com incentivos e induções, como já previa a própria Constituição Federal de 1988. No entanto, é necessário observar as especificidades do conteúdo, o público-alvo e os resultados esperados em cada área específica de política pública para se identificar o tipo de arranjo institucional estabelecido.

No caso das políticas penais, há literatura que vem se dedicando a analisar os interesses e as estratégias de articulação federativa desse ente federado para com os governos estaduais no fomento de ações que fortaleçam uma política nacional (Dutra e Souza, 2022). O posicionamento do governo federal pode ser visto por meio de uma atuação complementar, dada a autonomia federativa atribuída aos entes federados no caso brasileiro e à autonomia do conteúdo da política penal atribuída aos governos estaduais.

Em que pese a ausência de uma política nacional de políticas penais, identificaram-se eixos de atuação nos quais o governo federal, por meio do então Depen – conforme, mencionado, atualmente, Secretaria Nacional de Políticas Penais (Senappen), órgão vinculado ao Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP) –, tem feito uso de estratégias de repasse de recursos financeiros vinculados à implementação de ações finalísticas.

Com base na leitura documental dos Planos Estaduais de Trabalho e Geração de Renda encontrados em oito das nove unidades da Federação – à exceção do Estado do Maranhão – definidas como recorte territorial da pesquisa, identificou-se que esse documento é uma das condicionalidades para o recebimento do repasse de recurso

financeiro, tendo em vista a padronização da redação e a estruturação do documento para todos os governos estaduais. A título de ilustração, cita-se o Plano Estadual pelo Trabalho e Renda no âmbito do Sistema Prisional do Estado de Santa Catarina:

Plano Estadual pelo Trabalho e Renda no âmbito do Sistema Prisional apresentado ao Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça e à Secretaria de Políticas Públicas do Ministério do Trabalho e Emprego como parte da proposição para obtenção de apoio financeiro, com recursos do Fundo Penitenciário Nacional, para ampliação da oferta de trabalho e qualificação profissional nos estabelecimentos penais, nos exercícios de 2021, 2022 e 2023 (Santa Catarina, 2021, p. 2).

Por meio da ferramenta de pesquisa de documentos disponível no sítio eletrônico do órgão federal e considerando o período de 2018 a julho de 2024, identificaram-se quatro estratégias de cooperação federativa com os governos estaduais na pauta do trabalho prisional e inserção laboral de pessoas privadas de liberdade. São elas:

- Programa de Capacitação Profissional e Implementação de Oficinas Permanentes em Estabelecimentos Penais (Procap);
- Selo Nacional de Responsabilidade Social pelo Trabalho Prisional (Selo Resgata);
- Fomento ao modelo de fundo rotativo para o sistema penitenciário;
- Edital de Chamamento Público para a implantação do Escritório Social.

Em relação ao **Procap**, entende-se como a principal linha de financiamento ofertada aos governos estaduais na pauta do trabalho prisional (Matos, 2018; Dutra e Souza, 2022). O principal objetivo é garantir a ampliação de acesso ao trabalho e renda das pessoas privadas de liberdade e egressos do sistema prisional (Minas Gerais, 2021; Matos, 2018).

As duas principais frentes de atuação do programa são: o acesso à capacitação profissional por meio de uma linha de produção no estabelecimento prisional e a inserção ao mundo do trabalho pela capacitação. Para a geração de vagas de trabalho, capacitação profissional e renda no sistema prisional, o Procap financia oficinas de trabalho permanentes nas seguintes linhas temáticas:

- Construção civil: serralheria, metalurgia, marcenaria, artefatos de concreto, blocos e tijolos, etc.
- Beneficiamento de alimentos: panificação e confeitaria, corte e acondicionamento de alimentos, etc.
- Tecnologia: manutenção de equipamentos de informática, manutenção de ar-condicionado, etc.
- Agrícola: grandes culturas, hortaliças, fruticultura, pecuária de corte, pecuária leiteira, avicultura de postura, avicultura de corte, Suinocultura, Piscicultura, processamento de cítricos e hortifrutigranjeiros, fábrica de sucos, produção e processamento de alimentos, etc.
- Confecção: Corte e costura industrial, Alta costura, Serigrafia, etc.
- Fabricação de produtos: Fabricação de produtos de limpeza, higiene, aromatizantes, de beleza, etc.
- Reciclagem: reutilização de vidro, papel, metal, plástico, tecido, componentes eletrônicos, detritos biodegradáveis, compostagem, etc. (Depen, 2022a, p. 270-1).

O programa é executado por ciclos, em que há chamadas para a formalização de convênios com os governos estaduais. O último ciclo de chamadas ocorreu no ano

de 2019 – por meio da Portaria n. 477 de 31 de outubro de 2019 – e, conforme dados do Departamento Penitenciário Nacional (2022b),

dando continuidade à implementação das oficinas produtivas, em 2019 mais um ciclo contemplou 22 Estados, o 5º Ciclo do PROCAP investiu mais de 58 milhões de reais nas 5 regiões do Brasil para serem injetados no Programa de Capacitação Profissional e Implementação de oficinas permanentes com o objetivo de continuidade e ampliação do trabalho para a pessoa privada de liberdade nas unidades prisionais de todo país fortalecendo os laços entre o Estado e a União no fortalecimento da Política Pública de Trabalho e Renda (depen, 2022b, p. 3)

A segunda iniciativa mapeada como parte do arranjo institucional e organizacional, em âmbito nacional, que possui interface com a Pnat é o **Selo Nacional de Responsabilidade Social pelo Trabalho Prisional (Selo Resgata)**, voltado para incentivar e reconhecer empresas públicas, órgãos públicos e empresas privadas que contratam pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional. O Selo Resgata foi criado por meio da Portaria n. 630 de 3 de novembro de 2017 do Ministério de Justiça e Segurança Pública.

Desde então, o Selo Resgata já teve cinco ciclos, nos anos de 2018 (1º e 2º ciclo), 2019 (3º ciclo), 2021 (4º ciclo) e 2023 (5º ciclo). A cada um dos ciclos é publicada uma portaria que torna pública a abertura de um novo período de concessão do referido selo, atualizando os critérios de concessão.

Apesar de ter sido lançado no ano de 2018, os resultados do 2º ciclo foram divulgados apenas em 2019. Na ocasião, 118 entidades receberam o selo. Já no 3º ciclo, 372 entidades estavam aptas a receber o selo. O 4º ciclo, por sua vez, teve 276 entidades contempladas com o selo.

A portaria que abriu o 5º ciclo do Selo Resgata foi publicada em 6 de setembro de 2023, e as inscrições para as entidades interessadas em receber o selo encerraram-se em 31 de outubro de 2023. Para esse ciclo, 414 instituições obtiveram a concessão do Selo Resgata no resultado preliminar para o ano 2023/2024 (Senappen, 2024c). O Quadro 4 apresenta o quantitativo de instituições contempladas por estado da Federação. Destaca-se o estado de Minas Gerais como a unidade da Federação com maior representatividade de instituições: foram 241, representando quase 60% do total.

Quadro 4 – Quantitativo de instituições contempladas com o Selo Resgata – 5º Ciclo (2023/2024).

Unidade Federativa	Quantitativo de Instituições	Percentual
Alagoas	1	0,2%
Amapá	1	0,2%
Bahia	2	0,5%
Ceará	3	0,7%
Espírito Santo	20	4,8%
Goiás	1	0,2%
Maranhão	6	1,4%
Mato Grosso	1	0,2%
Mato Grosso do Sul	11	2,7%
Minas Gerais	241	58,2%
Pará	3	0,7%
Paraíba	1	0,2%
Paraná	58	14,0%
Pernambuco	1	0,2%
Rio Grande do Sul	13	3,1%
Rondônia	7	1,7%
Santa Catarina	37	8,9%
São Paulo	7	1,7%
Total	414	100,0%

Fonte: Elaboração própria com base em dados do Senappen (2024c).

No Brasil, a terceira iniciativa mapeada como parte do arranjo institucional e organizacional que possui interface com a Pnat é o **fomento ao modelo de fundo rotativo para o sistema penitenciário**. A iniciativa é fruto da publicação de dois documentos: a Informação n. 16/2019/COATR/CGCAP/DIRPP/DEPEN e a Nota Técnica n. 28/2019/COATR/CGCAP/DIRPP/DEPEN/MJ, elaborados em 2019 com vistas a incrementar a geração de vagas de trabalho nos sistemas prisionais estaduais. O contexto de elaboração desse documento foi a visita técnica ao estado de Santa Catarina, nos dias 24, 25 e 26 de março de 2019. Na ocasião:

[...]

4. Ao evento compareceram representações de 16 Unidades da Federação: Alagoas, Acre, Amapá, Amazonas, Bahia, Espírito Santo, Goiás, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Pará, Paraíba, Rondônia, Pernambuco, Paraná, Tocantins e Distrito Federal.

5. A visita contou com a presença de 10 Secretários Estaduais de Órgãos de Administração Prisional dos estados de Alagoas, Amapá, Amazonas, Ceará, Tocantins, Goiás, Pará, Paraná, Espírito Santo e Rondônia (Depen, 2019a).

O intuito da visita técnica foi relatar a experiência observada pelos gestores do órgão federal, apresentando um detalhamento extenso da regulamentação e da natureza jurídica do fundo rotativo penitenciário de Santa Catarina. Destaca-se nesse sentido que o fundo rotativo propõe uma articulação da função contábil às premissas definidas pela legislação federal sobre a finalidade e os objetivos dos fundos. Com base na informação que detalha a visita técnica, ficou determinado que as próximas ações a serem implementadas pelo Depen/MJSP seriam:

[...]

24. O Departamento Penitenciário Nacional poderá promover a divulgação e disseminação do modelo de Gestão adotado no Estado de Santa Catarina mediante seminários, visitas técnicas e orientações com o objetivo de alcançar eficiência e eficácia no sistema prisional brasileiro utilizando como ferramenta o trabalho prisional.

25. O Departamento Penitenciário Nacional poderá buscar parcerias junto ao Ministério Público do Trabalho para a elaboração de cartilha de orientação sobre legislação e regras que abrangem o trabalho prisional visando o respeito as normas legais e de segurança vigentes. A referida cartilha poderá ser distribuída aos conveniados com as unidades da federação para que desempenhem as atividades laborais dentro das normas legais relacionadas ao trabalho prisional e suas especificidades, bem como as normas de segurança relacionadas a cada atividade (Depen, 2019b, p. 3).

Diante dos documentos citados, entende-se que o desenho de arranjos institucionais voltados para o fortalecimento da Pnat por parte do Governo Federal demanda uma articulação com os governos estaduais, assim como uma articulação intersetorial com outros órgãos da esfera federal, como o Ministério Público do Trabalho. Em consulta a esse órgão, identificou-se, na biblioteca de cartilhas, material referente a pessoas egressas do sistema prisional, como o MPT em quadrinhos n. 65: Ressocialização (MPT, 2022).

Para além de promover a divulgação e disseminação do modelo de gestão adotado no estado de Santa Catarina e buscar parcerias com outros atores – sobretudo o Ministério Público do Trabalho –, a referida nota técnica também propôs como recomendação ao Depen um conjunto de outras medidas, entre as quais destacamos:

III - RECOMENDAR às unidades da Federação a apresentação de Projeto de Lei objetivando a criação dos fundos rotativos estaduais, nos moldes adotados pelo Estado de Santa Catarina [...]

IV – ORIENTAR [...] 3- incluir possibilidade de o fundo rotativo ser utilizado para qualificação dos internos para o mercado de trabalho;

V - RECOMENDAR às Unidades da Federação a apresentação de Projeto de Lei que disponha sobre a celebração de parcerias entre o Estado, e pessoas jurídicas de direito privado ou público, que pretendam empregar presos para exercer atividades no interior e/ou exterior de unidades do sistema prisional do Estado;

VI - RECOMENDAR às Unidades da Federação a celebração de convênios com instituição bancária que possibilite a operacionalização do pagamento mediante cartão magnético proporcionando transparência na movimentação dos recursos e dos depósitos em conta pecúlio (Depen, 2019a, p. 35).

Por fim, a quarta e última iniciativa mapeada, em âmbito nacional, que possui interface com a Pnat e com a Resolução CNJ n. 307/2019 é o **Edital de Chamamento Público para a implantação do Escritório Social**. Ao instituir a Política de Atenção a Pessoas Egressas do Sistema Prisional no Poder Judiciário, prevendo os procedimentos, as diretrizes, o modelo institucional e a metodologia de trabalho para a sua implementação, a referida já previa como diretrizes da política no âmbito do Poder Judiciário:

Art. 5º [...]

I - a articulação entre o Poder Judiciário e o Poder Executivo, por meio das políticas públicas da área social, especialmente no âmbito do Sistema Único de Assistência Social e do Sistema Único de Saúde, voltada prioritariamente para a identificação de demandas e proposição de respostas para o público atendido

Art. 6º O Conselho Nacional de Justiça fomentará a implantação dos Escritórios Sociais a partir de Acordos de Cooperação envolvendo Poder Judiciário, Poderes Executivos Estaduais, Municipais e Organizações da Sociedade Civil (CNJ, 2019, p. 4-5).

Em consonância com a necessidade de instituir políticas e ações específicas para a população egressa do sistema prisional, o governo federal editou, por meio do Ministério da Segurança Pública, a Portaria n. 212 de 28 de novembro de 2018, que “estabelece procedimentos, critérios e prioridades para o financiamento de projetos voltados à implantação de Serviços de Atenção à Pessoa Egressa do Sistema Prisional com recursos do Fundo Penitenciário Nacional” (MSP, 2018, p. 1). Ela foi alterada por duas portarias posteriores, com o objetivo de prorrogar o período de abertura da apresentação de propostas para o financiamento desses projetos.

Órgãos do Poder Executivo de Estados, Municípios, do Distrito Federal, organizações da sociedade civil e entidades privadas sem fins lucrativos estavam aptos a submeter propostas para essa chamada de projetos. De acordo com a Portaria n. 212/2018, as ações realizadas no projeto deveriam ter o seguinte escopo de público-alvo:

Art. 4º Para os fins desta Portaria, considera-se pessoa egressa do sistema prisional:

I - a pessoa liberada em definitivo, pelo prazo de 1 (um) ano a contar da saída do estabelecimento penal;

II - a pessoa liberada condicional, durante o período de prova;

§ 1º - Equipara-se também, para atendimento semelhante ao destinado às pessoas egressas, aquelas que, após qualquer período de permanência no sistema penitenciário, mesmo em caráter provisório, necessitem de algum atendimento assistencial.

§ 2º - As pessoas privadas de liberdade devem ser consideradas como “pré- egressas”, podendo-lhes ser assegurado, no âmbito deste financiamento previsto, participação em ações de sensibilização e preparação para a liberdade desde que realizados ao longo dos últimos 09 meses de custódia (MSP, 2018, p. 2).

No ano de 2020, a Portaria Depen n. 403 de 27 de outubro de 2020 estabeleceu procedimentos, critérios e prioridades para o financiamento de projetos-piloto voltados à implantação de serviços de atenção à pessoa egressa do sistema prisional, com recursos do Fundo Penitenciário Nacional (Funpen), exclusivamente para os seguintes estados: Alagoas, Amapá, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Paraná, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia, Roraima, São Paulo e Sergipe e o Distrito Federal (Depen, 2020, p. 1).

Com base nesse normativo, no ano seguinte, foi elaborada a Nota Técnica Conjunta n. 1102359, de 7 de junho de 2021, entre o Depen e CNJ. Conforme já pontuado anteriormente, constatou-se que conteúdo é uma tentativa de fomento de um arranjo institucional em que ambos os Poderes – Executivo e Judiciário – buscam estabelecer uma forma conjunta de atuação para uma política de pessoas egressas do sistema prisional. Destaca-se:

23. No bojo dos esforços realizados pelo DEPEN e pelo CNJ, encontram-se os 20 convênios firmados entre o DEPEN e os estados do Acre, Alagoas, Amapá, Amazonas, Bahia, Distrito Federal, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Pará, Paraíba, Paraná, Piauí, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia, Sergipe e Tocantins, nos quais estão sendo implantados ou aprimorados os Patronatos/Escritórios Sociais e para os quais

o CNJ, por meio do Programa Fazendo Justiça, tem realizado a transferência de conhecimentos e a implantação de seu modelo de gestão, por meio de assessoria especializada e realização de processos formativos das equipes, tendo por base as metodologias dispostas na Resolução CNJ no 307/2019 e disponíveis nos Cadernos de Gestão dos Escritórios Sociais publicados em <https://www.cnj.jus.br/sistema-carcerario/publicacoes-e-relatorios/>. (CNJ, 2021, p. 2).

É importante ressaltar que a vinculação entre ambos os órgãos se dá, essencialmente, pelo repasse de recursos financeiros do Funpen, por meio da submissão de propostas dos entes federados (e organizações da sociedade civil), atendendo às metodologias estabelecidas na Resolução CNJ n. 307/2019.

Evidencia-se também que os arranjos decorrentes da Política Nacional de Atenção à Pessoa Egressa do Sistema Prisional, instituída pelo Decreto n. 11.843, de 2023, não foram objeto de mapeamento, tendo em vista que a política foi publicada em 21 de dezembro daquele ano, não havendo termos de adesões assinados durante o período de realização da pesquisa e elaboração dos resultados da pesquisa.

Diante do levantamento realizado, o próximo capítulo buscará captar as condições normativas que posicionam os governos estaduais na construção e definição dos modelos de gestão prisional de cada um dos estados federados.

6. POLÍTICA E FINANCIAMENTO DO TRABALHO PRISIONAL E DIRETRIZES PARA ATENÇÃO À PESSOA EGRESSA DO SISTEMA PRISIONAL: NORMAS E ARRANJOS INSTITUCIONAIS NA ESFERA ESTADUAL

Este capítulo apresenta os normativos estaduais que tratam de modelos de inserção sociolaboral de pessoas egressas e os mecanismos de financiamento nas unidades da Federação selecionadas no recorte da pesquisa. Embora a temática sobre financiamento das políticas de trabalho e de atenção à pessoa egressa apresente tendência de orientar a pesquisa documental para a atuação do Poder Executivo estadual, considerou-se também a atuação do Poder Judiciário estadual no tocante às penas pecuniárias, assunto pertinente para a discussão em tela.

A literatura aponta que há instrumentos de política ativa de fomento ao trabalho prisional que não necessariamente se articulam com uma política nacional, principalmente para os regimes fechado e semiaberto (Matos, 2018). O diagnóstico de Matos (2018) corrobora os elementos identificados como premissas para a realização desta pesquisa⁷, que associam o tipo de regime de cumprimento da pena ao valor atribuído ao trabalho enquanto estratégia de reintegração social.

O levantamento dos normativos de fomento ao trabalho prisional e inserção laboral de pessoas egressas em âmbito estadual considerou três grupos de informações:

- i) Políticas públicas de cidadania: normativos e/ou documentos públicos relacionados à criação do Plano Estadual da Política Nacional de Trabalho no âmbito do sistema prisional, conforme disposto no art. 8º do Decreto n. 9.450, de 24 de julho de 2018;
- ii) Inserção laboral de pessoas egressas: normativos e/ou documentos públicos relacionados à criação de programas e/ou política de atenção à pessoa egressa do sistema prisional;
- iii) Financiamento das políticas de trabalho e atenção à pessoa egressa: normativos relacionadas aos órgãos gestores, ao quadro funcional, às normas de financiamento das ações e aos programas da política penal, concentrando a pesquisa nos normativos sobre o fundo penitenciário estadual e o fundo rotativo penitenciário.

O levantamento dos normativos estaduais é essencial para compreender os seus efeitos na produção de políticas públicas de trabalho e atenção à pessoa egressa. Ainda, a análise documental permite observar qual é o desenho dos arranjos institucionais dispostos em tais documentos e como esses arranjos impactam a oferta e consequente geração de vagas de trabalho a pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional, considerando tanto a relação entre os atores governamentais quanto entre esses e o setor privado e as organizações da sociedade civil.

7. Uma segunda ordem de problemas e questões está nas condições de trabalho disponibilizadas às pessoas privadas de liberdade, quais sejam: i) a aplicação de critérios de seleção para o preenchimento das vagas; ii) a forma de remuneração financeira; iii) as condições contratuais de empregabilidade estabelecidas de acordo com o cumprimento da pena e a consequente progressão de regime; iv) as condições de vínculo empregatício após a soltura (considerando o regime aberto e livramento condicional); v) as condições de trabalho (interno e externo) ofertadas pela fonte empregadora (atores públicos, privados e organizações não-governamentais); vi) o reconhecimento do tempo de serviço realizado nos postos de trabalho para a remição da pena; e por fim, vii) os marcadores de diferença. A terceira ordem de problemas e questões está na intersetorialidade do campo das políticas penais. Há de se considerar a articulação interministerial na promoção e garantia dos direitos fundamentais não afetos à pena, sobretudo o trabalho, a educação e a saúde.

6.1 Normativos estaduais de fomento ao trabalho e inserção laboral no sistema prisional

No que compete ao tema desta pesquisa, há alguns documentos pertencentes às políticas públicas de cidadania no sistema prisional, como: política estadual de educação no sistema prisional; política estadual de saúde; política estadual de trabalho e renda; política estadual de atenção às mulheres privadas de liberdade, dentre outros. Considerando o escopo deste estudo, iniciou-se a busca documental nos sítios eletrônicos dos órgãos estaduais de administração prisional do material referente ao Plano estadual de trabalho e Renda. Identificou-se que sete estados elaboraram esse documento. Os dois estados que não o possuem são: Maranhão e Tocantins.

A ausência desse normativo, no entanto, não permite afirmar que esses estados não possuem regulamentação ou diretriz voltada para a definição de diretrizes de trabalho prisional e inserção laboral de pessoas egressas.

Além disso, foram identificados dois tipos de documentos (e respectiva fonte de informação) disponíveis para consulta sobre o tema trabalho prisional, a saber:

- i) leis estaduais e/ou decretos estaduais aprovados na Assembleia Legislativa que instituíram e/ou regulamentaram programas e/ou políticas estaduais de trabalho prisional;
- ii) documentos institucionais publicados pelo órgão da administração prisional do Poder Executivo estadual sem caráter de lei, como o plano estadual, cartilhas e manuais de diretrizes de trabalho prisional.

O Quadro 5 apresenta o resultado dessa pesquisa, classificando os governos estaduais pelo tipo de documento encontrado.

Quadro 5 - Normas que tratam do trabalho prisional nos estados do recorte da pesquisa.

Tipo do Documento	UF	Referência	Principal característica
Leis estaduais	Maranhão	Lei n. 10.182/2014	Regulamentação da Pnat
	Minas Gerais	Lei n. 11.404/1994	- Regulamentação da Pnat
			- Vaga de trabalho com o setor privado
	Rondônia	Lei n. 2.134/2009	Regulamentação da Pnat
		Lei n. 945/2017	Vaga de trabalho com órgãos públicos
	Santa Catarina	Lei n. 809/2022	Vaga de trabalho com o setor privado
Tocantins	Lei n. 3.355/2018	Vaga de trabalho com o setor privado	
Decretos estaduais	Maranhão	Decreto n. 37.806/2022	Regulamentação da Pnat
	Rio Grande do Norte	Decreto n. 31832/2022	- Regulamentação da Pnat
			- Vaga de trabalho com o setor privado
	Rondônia	Decreto n. 25.783/2021	Regulamentação da PNAT
Tocantins	Decreto n. 6.066/2023	Regulamentação da PNAT	
Documento institucional	Minas Gerais	Plano Estadual pelo Trabalho e Renda	
	Rio Grande do Norte	Plano Estadual pelo Trabalho e Renda	
	Rio Grande do Sul	Plano Estadual pelo Trabalho e Renda	
	Rondônia	Plano Estadual pelo Trabalho e Renda	
	Santa Catarina	Plano Estadual pelo Trabalho e Renda	

Fonte: Elaboração própria, 2024.

A leitura das leis e dos decretos estaduais permite observar duas características importantes. A primeira delas está na possibilidade de oferta de vagas ou de postos de trabalho prisional por meio da reserva de vagas nas contratações de obras e serviços pelo Estado. A segunda característica contida nos normativos estaduais está na possibilidade de ofertar vagas de trabalho por meio de parceria com o setor privado.

A reserva de vagas nas contratações de obras e serviços pelo Estado se dá pela determinação legal de incluir cláusula obrigatória nas licitações promovidas por órgãos e entidades da administração pública direta e indireta. Trata-se da implementação da diretriz estabelecida na Pnat, por meio do Decreto n. 9.450, de 24 de julho de 2018. Em específico, o art. 5º:

Art. 5º Na contratação de serviços, inclusive os de engenharia, com valor anual acima de R\$ 330.000,00 (trezentos e trinta mil reais), os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverão exigir da contratada o emprego de mão de obra formada por pessoas presas ou egressos do sistema prisional, nos termos disposto no § 5º do art. 40 da Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993.

§ 1º O disposto no caput será previsto:

I - no edital, como requisito de habilitação jurídica, consistente na apresentação de declaração do licitante de que, caso seja vencedor, contratará pessoas presas ou egressos nos termos deste Decreto, acompanhada de declaração emitida pelo órgão responsável pela execução penal de que dispõe de pessoas presas aptas à execução de trabalho externo

II - no edital e na minuta de contrato, como obrigação da contratada de empregar como mão de obra pessoas presas ou egressos do sistema prisional e de observar o disposto neste Decreto (Brasil, 2018).

Identificou-se a primeira categoria de documentos – leis estaduais e/ou decretos estaduais aprovados na Assembleia Legislativa que instituíram e/ou regulamentaram programas e/ou políticas estaduais de trabalho prisional – nos estados do Maranhão, Minas Gerais, Rio Grande do Norte e Rondônia.

O estado do Maranhão sancionou a Lei estadual n. 10.182, de 22 de dezembro de 2014, que instituiu a política estadual Começar de Novo, voltada para a inserção de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional no mercado de trabalho no âmbito do Estado do Maranhão (Maranhão, 2014).

O estado maranhense regulamentou essa lei por meio do Decreto Estadual n. 37.806, de 21 de julho de 2022. O objetivo da política estadual Começar de Novo é permitir a inserção no mercado de trabalho.

O normativo maranhense determina a inclusão de cláusula obrigatória nas licitações promovidas por órgãos e entidades da administração pública direta e indireta para contratação de prestação de serviços que prevejam o fornecimento de mão de obra e a reserva de vagas para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional.

Pela leitura do referido decreto estadual, depreende-se que a principal estratégia do estado maranhense para atingir os objetivos da política estadual Começar de Novo está em cursos profissionalizantes e de capacitação, zelando para que os cursos oferecidos contemplem as diversas áreas do conhecimento e de atuação no mercado de trabalho (Maranhão, 2022). O público-alvo inclui:

Art. 2º [...]

I – em regime aberto;

II – em regime semiaberto;

III – em livramento condicional;

IV – em suspensão condicional da pena;

V – que já tenham cumprido a pena, incluindo os beneficiados por indulto (Maranhão, 2014).

A política não abrange as pessoas em privação de liberdade em regime fechado, aplicando-se, portanto, à população em cumprimento de pena no regime semiaberto, em liberdade (regime aberto, livramento condicional, suspensão condicional da pena) e egressos do sistema prisional. Também é importante destacar que o normativo estadual está alinhado à diretriz da Pnat, pois regulamenta, em âmbito estadual, a obrigatoriedade de reservar o público do sistema prisional como parte da mão de obra a ser contratada pela empresa vencedora da licitação.

Em Minas Gerais, a Lei Estadual n. 11.404, de 25 de janeiro de 1994, dispõe sobre as normas da execução penal. Com relação ao trabalho prisional, destaca-se:

Art. 39 [...]

§ 3º – Na contratação de obras e de serviços pela administração pública direta ou indireta do Estado serão reservados para sentenciados até 10% (dez por cento) do total das vagas existentes.

§ 4º – Para fins do disposto no § 3º deste artigo, será dada preferência aos sentenciados:

I – que cumpram pena na localidade em que se desenvolva a atividade contratada;

II – que apresentem melhores indicadores com relação à aptidão, à habilitação, à experiência, à disciplina, à responsabilidade e ao grau de periculosidade, apurados pelo poder público e registrados em cadastro próprio.

§ 5º – É permitida a contratação de sentenciados pela administração direta ou indireta de municípios nos quais existam estabelecimentos prisionais para a execução de obras e prestação de serviços, observados os demais requisitos previstos nesta lei (Minas Gerais, 1994).

Constata-se que o estado mineiro também possui normativo estadual alinhado à diretriz da Pnat e considera que a contratação de mão de obra prisional também pode ocorrer por parte dos municípios nos quais existam unidades prisionais.

A legislação estadual do estado de Rondônia apresenta a mesma proposta das legislações mencionadas. O Decreto n. 25.783, de 1º de fevereiro de 2021, regulamenta a Lei Estadual n. 2.134, de 23 de julho de 2009, que dispõe sobre a reserva de vagas de pessoas privadas de liberdade nos regimes semiaberto e egressos do sistema penitenciário nas contratações para prestação de serviços com fornecimento de mão de obra à administração pública do estado. Também destaca-se no escopo da legislação estadual a Lei Complementar n. 945, de 22 de maio de 2017, que dispõe sobre o Fundo Penitenciário do Estado de Rondônia (Fupen/RO). O Fundo figura como partícipe em acordos de cooperação, convênios, parcerias, contratos e afins, com órgãos e entidades públicos da administração direta e indireta para contratação de pessoas privadas em liberdade e egressas.

No caso do Rio Grande do Norte, o Decreto n. 31.832, de 22 de agosto de 2022, regulamenta a Política Estadual de Trabalho no âmbito do Sistema Penitenciário. Entre as diretrizes da política, incluem-se: i) a criação de vagas no sistema prisional em parceria com o setor privado; e ii) as normas para licitações e contratos da administração pública firmados pela administração pública direta e indireta do estado do Rio Grande do Norte, inclusive as pessoas jurídicas contratadas por quaisquer órgãos ou instituições integrantes dos Poderes do estado, pelo Ministério Público e pelo Tribunal de Contas. Nesse último caso, destaca-se:

Art. 1º Todos os editais de licitação e contratos da Administração Pública Direta e Indireta do Estado do Rio Grande do Norte, inclusive as pessoas jurídicas contratadas por quaisquer órgãos ou instituições integrantes dos Poderes do Estado, pelo Ministério Público e pelo Tribunal de Contas, cujo objeto seja a contratação e a execução de mão-de-obra e serviços, deverão conter disposição prevendo a reserva de vagas para as pessoas internas e egressas do Sistema Penitenciário do Rio Grande do Norte, salvo nos contratos que envolvam serviços de segurança, vigilância ou custódia e nos contratos de dispensa e inexistência de licitação (Rio Grande do Norte, 2022, p. 2).

Santa Catarina normatiza o trabalho prisional por meio da Lei Complementar n. 809, de 30 de dezembro de 2022, que regulamenta o fundo rotativo do sistema penal do estado. A vaga de trabalho em parceria com o setor privado é denominada termo de parceria laboral, firmada entre a empresa e o órgão da administração prisional.

No estado de Tocantins, a legislação específica sobre o trabalho dentro das unidades prisionais é a Lei Estadual n. 3.355, de 4 de abril de 2018, que permite a instalação de empresas nos estabelecimentos prisionais (Tocantins, 2018). O estado também regulamentou, por meio do Decreto Estadual n. 6.066, de 28 de março de 2023, a possibilidade de contratação de mão de obra egressa do sistema prisional.

Em relação à segunda categoria de documentos identificados na pesquisa – documento institucional – a principal fonte de pesquisa foram os sítios virtuais dos órgãos de administração prisional do recorte territorial desta pesquisa. Encontraram-se as seguintes informações: Plano Estadual pelo Trabalho e Renda no âmbito do Sistema Prisional, do Estado de Minas Gerais (Minas Gerais, 2021); Plano Estadual pelo Trabalho e Renda no âmbito do Sistema Prisional, do Estado do Rio Grande do Norte (Rio Grande do Norte, 2021); Plano Estadual pelo Trabalho e Renda no âmbito do Sistema Prisional, do Estado do Rio Grande do Sul (Rio Grande do Sul, 2022); Plano Estadual da Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional (Rondônia, no prelo); Plano Estadual pelo Trabalho e Renda no âmbito do Sistema Prisional, do Estado de Santa Catarina (Santa Catarina, 2021).

Não foi possível encontrar o Plano Estadual pelo Trabalho e Renda no âmbito do Sistema Prisional para os estados do Acre, Maranhão, Mato Grosso do Sul e Tocantins. Destaca-se que nem todos os conteúdos dos Planos Estaduais de Trabalho e Renda estão disponíveis em formato digital para acesso público⁸. Foram identificados atos normativos

8. Os Planos Estaduais de Trabalho e Renda disponíveis para livre acesso foram: Minas Gerais, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul e Santa Catarina.

do Acre e do Mato Grosso do Sul que dispõem sobre o trabalho prisional, mas não é possível inferir sobre o seu conteúdo.

No Acre, encontrou-se informação publicada pelo Iapen, órgão da administração pública indireta do estado, no *Diário Oficial Eletrônico (DOE)* de 11 de abril de 2022, que se refere ao extrato do Plano Estadual pelo Trabalho e Renda no âmbito do Sistema Prisional do Acre, em que se depreende estar alinhado às diretrizes emanadas pelo Depen, pois consta no documento o seguinte:

OBJETIVOS DO PLANO: Os objetivos do Plano Estadual foram delineados seguindo as diretrizes estabelecidas pelo Departamento Penitenciário Nacional - DEPEN, bem como de acordo com o Decreto n. 9.450, de 24 de julho de 2018, que Institui a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional, voltada à ampliação e qualificação da oferta de vagas de trabalho, ao empreendedorismo e à formação profissional das pessoas presas e egressas do sistema prisional (Acre, 2022).

A mesma diretriz é observada para o Mato Grosso do Sul, cujo amparo legal do Plano Estadual pelo Trabalho e Renda no âmbito do Sistema Prisional foi a Pnat. Conforme publicação no *DOE* do estado mato grossense em 3 de março de 2022, o objeto do Plano é:

Objeto – Plano Estadual do Trabalho e Renda no Âmbito do Sistema Prisional, aprovado pela Coordenação Geral de Cidadania e Alternativas Penais do DEPEN, para obtenção de apoio financeiro, com recursos do Fundo Penitenciário Nacional, para ampliação da oferta de trabalho e qualificação profissional nos estabelecimentos penais de Mato Grosso do Sul (Mato Grosso Do Sul, 2022).

É importante destacar que tanto os documentos institucionais quanto os atos normativos fazem referência à proposta de obtenção de recurso financeiro pela Funpen para os anos de 2021 e 2023. No entanto, não foi possível encontrar documentação que especificasse o objeto dos convênios firmados com a finalidade de oferta de ações de trabalho prisional.

Com base na leitura e na análise documental realizadas, o Quadro 6 resume as cinco possibilidades de oferta de vagas ou de postos de trabalho prisional, considerando as variações em termos de nomenclatura, grau de formalização e aplicabilidade à realidade de cada órgão da administração prisional em cada estado da Federação.

Quadro 6 - Oferta de vagas ou postos de trabalho prisional (regimes fechado e semiaberto) nos estados do recorte da pesquisa.

Categoria/ tipo de vaga de trabalho	Características gerais (podem variar entre as UFs)	Unidade da Federação
Reserva de vagas nas contratações de obras e serviços pelo Estado	<ul style="list-style-type: none"> - cláusula obrigatória nas licitações promovidas por órgãos e entidades da administração pública direta e indireta - contratação pela administração direta ou indireta de municípios 	Maranhão
		Minas Gerais
		Rio Grande do Norte
		Rondônia ¹
		Tocantins
Parcerias com empresas privadas para trabalho externo às unidades prisionais	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalho externo remunerado - Formalização por meio de edital de processo público de seleção e outros atos normativos específicos editados pelo órgão de administração prisional 	Maranhão
		Mato Grosso do Sul ²
		Rio Grande do Norte
		Rio Grande do Sul
Vagas de trabalho em órgãos do Poder Público	Trabalho externo remunerado, formalizado por meio de acordos, convênios e/ou termos de parceria para serviços administrativos	Rondônia
		Minas Gerais
Oficinas de Trabalho nas unidades prisionais por meio de parceria privada	Oficinas instaladas por empresas privadas (parceiros particulares), com ou sem remuneração	Minas Gerais ³
		Santa Catarina
		Tocantins
	Oficinas geridas pela própria unidade prisional, com ou sem remuneração	Santa Catarina ⁴
		Rondônia ⁵
Artesanato	- Atividades de artesanato dentro ou fora das celas	Minas Gerais
		Rio Grande do Sul

1 No caso de Rondônia, abrange somente o regime semiaberto e egressos do sistema prisional.

2 Há cartilha específica, publicada pelo órgão executivo estadual, com o objetivo de orientar órgãos públicos e empresas privadas na formalização de parcerias de trabalho com os estabelecimentos penais (Mato Grosso do Sul, 2019).

3 Há cartilha específica, publicada pelo órgão executivo estadual, com o objetivo de auxiliar os parceiros na formalização das parcerias de trabalho com as unidades prisionais (Minas Gerais, 2013).

4 No caso de Santa Catarina, as oficinas geridas pela própria unidade prisional remuneram as pessoas privadas de liberdade por meio das regras contidas no Fundo Rotativo Penitenciário.

5 No caso de Rondônia, as oficinas geridas pela própria unidade prisional remuneram as pessoas privadas de liberdade por meio das regras contidas no Fundo Penitenciário Estadual.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

A primeira possibilidade de oferta de vagas ou de postos de trabalho prisional, reserva de vagas nas contratações de obras e serviços pelo estado tem como principal característica a inclusão de cláusula obrigatória nas licitações promovidas por órgãos e entidades da administração pública direta e indireta. Há normativos estaduais para os casos do Maranhão, Minas Gerais, Rio Grande do Norte, Rondônia e Tocantins.

A segunda possibilidade de oferta de vagas ou de postos de trabalho prisional, parcerias com empresas privadas para trabalho externo foi identificada nos normativos estaduais para os estados do Maranhão, Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, e Rondônia. No entanto, em cada um dos estados há condicionalidades e especificidades, de forma que não serão padronizadas, mas serão apresentadas algumas características em comum. A primeira delas é a remuneração por atividade a ser desempenhada fora dos estabelecimentos prisionais. A segunda característica é a

formalização dessa parceria, que está vinculada a atos normativos específicos editados pelo órgão da administração prisional.

A terceira possibilidade de oferta de vagas ou de postos de trabalho prisional – vagas de trabalho em órgãos do poder público – foi considerada como uma categoria específica, por se tratar da possibilidade de contratação de mão de obra prisional para atividades remuneradas em órgãos da administração pública que não estão ligadas a atividades de obras, mas sim de serviços administrativos. Essa iniciativa foi identificada no Estado de Rondônia, por meio da celebração de convênios entre o Fundo Penitenciário Estadual (Fupen/RO) e os órgãos da administração pública.

No caso de Minas Gerais, a Lei Estadual n. 24.534, de 23 de outubro de 2023, acrescentou parágrafo ao artigo da lei que trata das normas de execução penal do estado mineiro – Lei n. 11.404, de 25 de janeiro de 1994 –, referindo-se especificamente à contratação de mão de obra de pessoas privadas de liberdade por parte dos municípios:

Art. 39 – [...]

§ 5º – É permitida a contratação de sentenciados pela administração direta ou indireta de municípios nos quais existam estabelecimentos prisionais para a execução de obras e prestação de serviços, observados os demais requisitos previstos nesta lei (Minas Gerais, 2023).

A quarta possibilidade de oferta de vagas ou de postos de trabalho, oficinas de trabalho nas unidades prisionais pode assumir alguns perfis. O primeiro deles é a possibilidade de haver oficinas instaladas por empresas privadas (parceiros particulares), com remuneração. É o caso dos estados de Minas Gerais, Santa Catarina e Tocantins. No caso de Minas Gerais, a formalização de parcerias com empresas privadas para trabalho externo possui mais de um instrumento normativo, sobretudo resoluções publicadas no *Diário Oficial* e assinadas pelo dirigente da pasta responsável pela administração prisional no estado.

Por fim, a quinta e última possibilidade de oferta de vagas ou de postos de trabalho prisional – artesanato – foi identificada no documento institucional (Plano Estadual pelo Trabalho e Renda do Sistema Prisional) dos estados de Minas Gerais, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul e Rondônia.

Diante da análise qualitativa realizada por meio de pesquisa documental, reforça-se que a proposição das possibilidades de oferta de vagas ou de postos de trabalho prisional tem o intuito de promover uma organização sistemática das informações, o que não exclui a possibilidade de alterá-las posteriormente com os dados obtidos por meio da realização de entrevistas semiestruturadas. Por isso, as informações desse quadro serão contrastadas com as informações e as análises da seção II desta pesquisa, ao apresentar os resultados da pesquisa de campo realizada por meio das entrevistas semiestruturadas e visitas *in loco* a alguns dos estados pesquisados.

6.2 Normativos existentes em âmbito estadual atinentes a diretrizes de atenção às pessoas egressas do sistema prisional

O segundo assunto de interesse da pesquisa documental foi identificar os programas e as ações governamentais voltados para a população egressa do sistema prisional. Um primeiro exercício foi identificar se há normativos voltados para o tema. Não foi considerada a existência de serviços de atenção à pessoa egressa em funcionamento, já que não há a obrigatoriedade de instituir tais serviços por meio de leis e/ou decretos estaduais (como é o caso do Escritório Social).

Do ponto de vista estritamente normativo, é possível observar uma variedade de documentos e/ou normativos referentes à pauta de pessoas egressas do sistema prisional. Com base na pesquisa documental realizada, identificou-se que há normativo específico para as pessoas egressas do sistema prisional em sete dos nove estados federados considerados como recorte territorial desta pesquisa. São eles: i) Acre; ii) Maranhão; iii) Mato Grosso do Sul; iv) Minas Gerais; v) Rio Grande do Norte; vi) Rondônia; e vii) Santa Catarina. O Quadro 7 resume essa informação, classificando os estados federados por tipo de documento encontrado.

Quadro 7 - Normas com diretrizes estaduais para pessoas egressas do sistema prisional.

Tipo do Documento	UF	Referência	Principal característica
Lei Estadual	Acre	Lei n. 2.305/2010	Reserva de vagas nas contratações de obras e serviços pelo Estado
	Maranhão	Lei n. 10.182/2014	Reserva de vagas nas contratações de obras e serviços pelo Estado
	Minas Gerais	Lei n. 18.401/2009	Programa de Reintegração Social do Egresso do Sistema Prisional (PrEsp)
	Santa Catarina	Lei n. 18.011, de 6/10/2020	Institui a Política Estadual de Incentivo à Reinserção Social de Apenados e Egressos do Sistema Prisional
Decreto	Rio Grande do Norte	Decreto n. 31.832/2022	Reserva de vagas nas contratações de obras e serviços pelo Estado
	Rondônia	Decreto n. 25.783/2021	Reserva de vagas nas contratações de obras e serviços pelo Estado
	Tocantins	Decreto n. 6.066/2023	Reserva de vagas nas contratações de obras e serviços pelo Estado
Portaria	Mato Grosso do Sul	Portaria AGEPEN no 51/2022	Implementação da Política de Atenção a pessoas egressas do sistema prisional

Fonte: Elaboração própria, 2024.

No Quadro 7, observa-se um grupo de estados que criaram políticas estaduais e/ou programas de atenção às pessoas egressas. É o caso de Minas Gerais, Santa Catarina e Mato Grosso do Sul. O estado mineiro possui a lei e o programa de atenção à pessoa egressa mais antigos do país, e ainda em funcionamento. Trata-se do Programa de Reintegração Social do Egresso do Sistema Prisional (PrEsp).

O estado de Santa Catarina, por meio da Lei Estadual n. 18.011, de 6 de outubro de 2020, instituiu a Política Estadual de Incentivo à Reinserção Social de Apenados e Egressos do Sistema Prisional. Por fim, o estado do Mato Grosso do Sul editou a Portaria Agepen/MS n. 51, de 19 de setembro de 2022, estabelecendo as diretrizes para a implementação

da Política de Atenção a pessoas egressas do sistema prisional. Destaca-se que é a única legislação que faz referência direta à Resolução CNJ n. 307/2019, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Atenção a Pessoas Egressas do Sistema Prisional no âmbito do Poder Judiciário.

Pode-se observar um segundo grupo de estados que regulamentaram a diretriz da Pnat na reserva de vagas nas contratações de obras e serviços pelo estado, abarcando a população egressa do sistema prisional como parte desse público. É o caso do Acre, do Maranhão, do Rio Grande do Norte, de Rondônia e de Tocantins.

A lei estadual do Acre criou a política de reinserção social da pessoa privada de liberdade, do cumpridor de penas e medidas alternativas e dos egressos do sistema penitenciário. A diretriz específica dessa legislação voltada para a inserção laboral está no art. 4º, a saber:

Art. 4º É facultado aos órgãos da administração direta e às entidades da administração indireta, nos editais dos certames licitatórios de obras e serviços, a exigência de que a proponente vencedora disponibilize o montante de até dez por cento de vagas de trabalho aos indicados no art. 2º desta lei para a execução do contrato (Acre, 2010).

No caso do Maranhão, em relação à cláusula obrigatória de reserva de vagas, o Decreto Estadual n. 37.806, de 21 de julho de 2022, estabelece a seguinte proporção:

Art. 6º (...):

I – quando a execução da obra ou a prestação de serviços envolver 20 (vinte) ou mais trabalhadores em sua totalidade, o percentual de pessoas privadas de liberdade e/ou egressas contratada será de 5% (cinco por cento), sendo: 2% (dois por cento) daquelas em regime semiaberto, e 3% (três por cento) daquelas em regime aberto, livramento condicional ou suspensão condicional de pena, incluindo neste rol, ainda, as que já tenham cumprido pena, incluindo os beneficiados por indulto;

II – quando a execução de obra e/ou prestação de serviço envolver entre 06 (seis) a 19 (dezenove) trabalhadores em sua totalidade, o percentual a ser atendido será de, no mínimo, 01 (uma) vaga para pessoas egressas em regime aberto e em regime semiaberto e egressas do sistema penitenciário que estejam em livramento condicional ou em suspensão condicional de pena, bem como os que já tenham cumprido a pena, incluindo os beneficiados por indulto. (Maranhão, 2022).

No caso do Rio Grande do Norte, o Decreto n. 31.832, de 22 de agosto de 2022, estabeleceu a seguinte proporção:

Art. 3º Para efeito do disposto no art. 1º, a empresa deverá contratar, para cada contrato que firmar, pessoas internas, em cumprimento de pena em regime fechado, semiaberto ou aberto, ou egressas do sistema prisional, nas seguintes proporções:

I – 3% (três por cento) das vagas, quando a execução do contrato demandar 200 (duzentos) ou menos funcionários;

II – 4% (quatro por cento) das vagas, quando a execução do contrato demandar 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) funcionários;

III – 5% (cinco por cento) das vagas, quando a execução do contrato demandar 501 (quinhentos e um) a 1000 (mil) funcionários; ou

IV – 6% (seis por cento) das vagas, quando a execução do contrato demandar mais de 1000 (mil) empregados (Rio Grande do Norte, 2022).

No caso de Rondônia, a Lei Estadual n. 2.134, de 23 de julho de 2009, estabeleceu em 2% a quantidade de vagas reservadas para pessoas em cumprimento do regime semiaberto e egressas do sistema prisional.

No caso do Estado de Tocantins, o Decreto Estadual n. 6.606, de 28 de março de 2023, que buscou estabelecer normas gerais de licitação e contratação das contratações públicas no âmbito da administração pública estadual direta e indireta estabeleceu como facultativo a seguinte condicionalidade:

Art. 198. O termo de referência poderá contemplar, segundo os termos da legislação vigente e em correlação com os demais elementos da contratação, percentual mínimo da mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação constituído por mulheres vítimas de violência doméstica e egressos do sistema prisional (Tocantins, 2023).

Os dados do Quadro 7 permitem fazer algumas observações importantes. A primeira observação da análise documental quanto ao público no egresso apresenta dois conteúdos: um voltado para a criação da política estadual de egressos, com ou sem ações específicas para a inserção sociolaboral. O segundo conteúdo é atribuir uma diretriz de acesso ao mercado de trabalho – por meio da regulamentação da Pnat – sem necessariamente construir uma política estadual de atenção à população egressa do sistema prisional.

A segunda observação da análise documental é que a ausência de normativo específico não permite constatar que não há serviço ou ação específicos voltados para o público egresso. É possível inferir que existam programas estaduais em funcionamento, mas que não foram regulamentados por meio de instrumento normativo. O estado federado em que não foi possível identificar normativo específico para pessoas egressas do sistema prisional foi o Rio Grande do Sul. No entanto, identificou-se, nesse estado, o Escritório Social.

A terceira observação a ser ressaltada complementa a anterior no entendimento de que a existência de leis e decretos não são suficientes para identificar quais são os serviços de atendimento à pessoa egressa do sistema prisional. O levantamento dessas informações também considerou notícias nos sítios eletrônicos dos tribunais de justiça estaduais e de órgãos do Poder Executivo estadual sobre a implementação dos Escritórios Sociais e outros serviços de atenção à pessoa egressa, incluindo programas estaduais e Patronatos Penitenciários. Nesse caso, pode-se incluir tanto os estados em que não foi possível identificar normativo e/ou documento institucional que apresente a forma por meio da qual esse serviço é implementado – como é o caso do Rio Grande do Sul e Tocantins – quanto aqueles que possuem normativo ou diretriz específicos sobre a pessoa egressa do sistema prisional. Além disso, há o serviço prestado por meio do Escritório Social e/ou outro programa estadual de atenção à pessoa egressa – como é o caso do Acre, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul e Rondônia. No caso do Rio Grande do Norte, há Escritórios Sociais municipais, implementados enquanto competência do município, e não do governo estadual.

Desse modo, uma quarta observação a ser feita é que a existência de normativo específico não permite inferir que a implementação dessa esteja em pleno funcionamento.

A descrição mais detalhada do conceito de pessoa egressa e do tipo de ação e serviço voltado para esse público será apresentada no Capítulo 9, seção II, deste documento.

6.3 Mecanismos de financiamento do trabalho prisional e inserção laboral de pessoas egressas do sistema prisional em âmbito estadual

Assim como nas subseções anteriores, a análise documental realizada para identificar os modelos de financiamento do trabalho prisional tem caráter exploratório. Desse modo, visa identificar os normativos e modelos atualmente praticados pelos governos estaduais no que se refere ao financiamento de ações, projetos e/ou políticas do trabalho prisional e à inserção sociolaboral de pessoas egressas do sistema prisional.

No contexto da estrutura federativa brasileira, que envolve os arranjos institucionais de cooperação e coordenação em diferentes áreas de políticas públicas, é de fundamental importância entender o financiamento dessas iniciativas. Essa compreensão exige atenção às fontes de recursos disponíveis: i) recursos da União; ii) recursos do governo estadual.

Além dessas, existe uma terceira fonte de recursos disponível para aplicação de projetos e ações voltados para o trabalho prisional e para a inserção laboral de pessoas egressas do sistema prisional, o Poder Judiciário. Essa fonte resulta da aplicação das penas pecuniárias por parte do(a) juiz(a) da execução⁹. Entende-se por pena pecuniária:

Art. 4º Para fins desta Resolução, a prestação pecuniária corresponde a uma pena restritiva de direitos e consiste no pagamento em dinheiro à vítima, a seus dependentes ou à entidade pública ou privada com destinação social, de importância fixada pelo juiz;

Art. 5º Na execução da pena de prestação pecuniária, os valores pagos deverão ser recolhidos em conta judicial vinculada à unidade gestora, com movimentação apenas mediante determinação judicial, vedado o recolhimento em espécie em cartório ou secretaria (CNJ, 2024a).

Recentemente, a Resolução CNJ n. 558, de 6 de maio de 2024, estabeleceu diretrizes para a gestão e destinação de valores e bens oriundos de pena de multa, perda de bens e valores e prestações pecuniárias decorrentes de condenações criminais, colaboração premiada, acordos de leniência e acordos de cooperação internacional no âmbito do Poder Judiciário. No referido ato normativo constam os tipos de projetos a serem financiados com o uso desse recurso. Entre os quais, destacam-se:

Art. 6º [...]

II – atuem diretamente na execução penal, assistência à ressocialização de apenados, assistência às vítimas de crimes e prevenção da criminalidade, incluídos os conselhos da comunidade;

VII – executem projetos de prevenção e/ou atendimento a situações de conflitos, crimes e violências e que sejam baseados em princípios e práticas da Justiça Restaurativa no sistema criminal, inclusive para pessoas em execução penal em meio aberto, pré-egressas e egressas (CNJ, 2024a).

No caso da fonte de recursos da União, abordaram-se no Capítulo 5 as estratégias de cooperação e coordenação federativa para as políticas penais. Até o ano de 2016, os governos estaduais firmavam convênios com o governo federal para atividades de fo-

9. Conforme previsto no Código Penal brasileiro, na aplicação de penas restritivas de direito e multa.

mento ao trabalho prisional por meio da apresentação de projetos. A partir de 2017, por meio de determinação legal com a aprovação da Lei Federal n. 13.500, de 26 de outubro de 2017, passou-se a incluir a modalidade fundo a fundo com transferência automática.

Uma das determinações do governo federal para esse repasse foi que os governos estaduais instituíssem suas próprias leis para a criação dos seus fundos penitenciários estaduais. Sendo assim, entender a estrutura normativa desses fundos estaduais permite observar a formalização de convênios com a União por meio das ações e dos programas estruturados pela Secretaria Nacional de Serviços Penais (Senappen/MJSP) para fomento ao trabalho prisional e atenção à pessoa egressa do sistema prisional. Essa discussão tem sido objeto de pesquisas acadêmicas (Dutra e Souza, 2022; Duarte *et al.*, 2023), mas não é o foco analítico da pesquisa em tela.

Um segundo aspecto relevante para compreender o financiamento do trabalho prisional e a inserção laboral de pessoas egressas do sistema prisional, em âmbito estadual, diz respeito à finalidade atribuída aos fundos estaduais. O levantamento normativo sobre a existência dessas leis considerou dois aspectos: a) a existência de fundos penitenciários estaduais; b) a existência de fundos rotativos penitenciários. No primeiro caso, foi identificado que todos os estados federados definidos como recorte territorial desta pesquisa possuem legislação que institui o Fundo Penitenciário Estadual.

Sobre os Fundos Rotativos Penitenciários, somente cinco governos estaduais possuem normativo específico: i) Acre; ii) Rio Grande do Norte; iii) Rio Grande do Sul; iv) Santa Catarina; e v) Tocantins. Como pode-se observar a seguir, para esses governos estaduais, é possível identificar estratégias específicas sobre a remuneração das pessoas privadas de liberdade que exercem atividades laborais, bem como regras contratuais entre empresas e essas pessoas, e também questões atinentes às formas de parceria com empresas privadas para a instalação de oficinas de trabalho nas unidades prisionais.

Primeiramente, será analisada a estrutura dos Fundos Penitenciários Estaduais, presente em todos os estados pesquisados. O governo do estado do Acre instituiu o Fundo Penitenciário do Estado do Acre (Funpenacre) por meio da Lei n. 1908, de 31 de julho de 2007, que dispõe sobre o Instituto de Administração Penitenciária do Acre (Iapen/AC). A finalidade precípua do Funpenacre é, segundo o art. 23: “captar e destinar recursos para o financiamento, a promoção e o apoio às ações de modernização, aprimoramento e humanização do IAPEN/AC” (Acre, 2007).

O estado do Maranhão regulamentou o Fundo Penitenciário por meio do Decreto n. 33.249, de 21 de agosto de 2017. O estado de Minas Gerais instituiu o Fundo Penitenciário Estadual (FPE/MG) por meio da Lei estadual n. 11.402, de 14 de janeiro de 1994. Conforme o art. 1º, a finalidade do fundo é: “possibilitar a obtenção e a administração de recursos financeiros destinados ao sistema penitenciário do Estado e à construção, à manutenção, à reforma e à ampliação de unidades destinadas ao cumprimento de medida socioeducativa de internação” (Minas Gerais, 1994b).

Os beneficiários dos recursos do FPE/MG não se limitam ao órgão de administração prisional, abrangem também: a defensoria pública, o tribunal de justiça; a Procuradoria-Geral de Justiça; os órgãos e as entidades públicos; e as entidades não governamentais

legalmente constituídas no estado, sem fins lucrativos, comprovadamente de utilidade pública, voltadas para a assistência às pessoas privadas de liberdade.

No estado do Mato Grosso do Sul, o Decreto n. 14.356, de 22 de dezembro de 2015, regulamentou o Fundo Penitenciário de Mato Grosso do Sul (Funpen/MS), instituído pela Lei Estadual n. 4.630, de 24 de dezembro de 2014. A finalidade do fundo é: “proporcionar recursos e meios, em caráter supletivo, para financiar e para apoiar as atividades e os programas de desenvolvimento, modernização e de aprimoramento do Sistema Penitenciário Estadual” (Mato Grosso Do Sul, 2015). Cumpre destacar que no caso desse fundo estadual, uma das fontes advém do percentual de 10% da remuneração do trabalho da pessoa privada de liberdade, “a título de ressarcimento ou ide indenização de despesas com o reeducando” (Mato Grosso do Sul, 2015).

No estado do Rio Grande do Norte, a Lei Complementar n. 289, de 3 de fevereiro de 2005, instituiu o Fundo Penitenciário do Rio Grande do Norte (Funpern). O objetivo, assim como disposto na legislação de outros governos estaduais, é: “proporcionar recursos para financiar e apoiar a modernização, aprimoramento e humanização do Sistema Penitenciário Estadual” (Rio Grande do Norte, 2005). É importante ressaltar que o estado potiguar se diferencia dos demais por incluir dispositivo específico para ações de trabalho, ainda que faça uso do termo “medidas pedagógicas”.

No estado do Rio Grande do Sul, a legislação que cria o Fundo Penitenciário Estadual é a mesma que cria o Fundo Penitenciário Rotativo Regional, a Lei n. 15.855, de 21 de junho de 2022. Tratando-se especificamente do primeiro caso, tem-se que a finalidade do Fundo Penitenciário é “apoiar, em caráter supletivo, os órgãos do sistema penitenciário do Estado, em prol do desenvolvimento das suas atividades técnicas pedagógicas, científicas e administrativas” (Rio Grande do Sul, 2022).

O estado de Rondônia instituiu o Fundo Penitenciário do Estado de Rondônia (Fupen/RO) por meio da Lei Complementar n. 945, de 22 de maio de 2017. Destaca-se como excepcionalidade dos demais princípios e diretrizes de funcionamento dos Fundos Penitenciários Estaduais a possibilidade de o Fupen/RO atuar como interveniente em acordos de cooperação com órgãos e entidades públicas, bem como pessoas jurídicas de direito privado.

O estado de Santa Catarina instituiu o Fundo Penitenciário do Estado de Santa Catarina (Fupesc) por meio da Lei estadual n. 10.220, de 24 de setembro de 1996. A finalidade do instrumento é “propiciar a realização de ações voltadas à melhoria do Sistema Penitenciário Estadual e ao atendimento dos Adolescentes Autores de Ato Infracional” (Santa Catarina, 1996). É interessante observar, por meio dessa legislação, que não há previsão de aplicação do uso do recurso financeiro do Fupesc para atividades de trabalho no sistema prisional.

Por fim, o estado do Tocantins estruturou o Fundo Penitenciário Estadual (Funpes/TO) por meio da Lei n. 3.229, de 28 de junho de 2017. A finalidade dele é “proporcionar recursos e meios para financiar e apoiar atividades e programas de modernização e aprimoramento do Sistema Penitenciário do Estado” (Tocantins, 2017).

Dessa forma, observa-se que os únicos governos estaduais que fazem referência específica a ações de trabalho prisional e/ou inserção laboral de pessoas egressas do sistema prisional por meio do Fundo Penitenciário Estadual são os estados do Rio Grande do Norte e Rondônia, sendo que este último permite que o fundo atue como agente interveniente na formalização de parcerias.

Ainda, a principal característica similar a todos os estados é a possibilidade de obtenção de recursos financeiros por meio do repasse fundo a fundo. O Quadro 8 estabelece os critérios de comparação entre essas legislações.

Quadro 8 - Comparativo das características dos Fundos Penitenciários Estaduais.

UF	Características Contábeis e de Gestão	Fonte da Receita do Fundo Penitenciário
Acre	<ul style="list-style-type: none"> - Conta especial na administração pública, aberta em banco oficial; - Saldo apurado em balanço anual, que será transferido para exercício seguinte, a crédito do próprio fundo - Administração por um Conselho Diretor, de caráter consultivo e deliberativo, composto por: a) diretor-presidente do Iapen/AC (presidente); b) três gerentes do instituto; c) um diretor de unidade de recuperação social 	Art. 26 [...] <ul style="list-style-type: none"> I - as provenientes do Fundo Penitenciário Nacional - FUNPEN; II - as dotações, subvenções, auxílios, contribuições e transferências da União, do Estado e de Municípios; III - os recursos provenientes de convênios, contratos e parcerias; IV - as doações e legados; V - os rendimentos de qualquer natureza; VI - as receitas decorrentes de indenizações por dano ou extravio de materiais e equipamentos das Unidades de Recuperação Social; VII - as receitas decorrentes do trabalho das pessoas privadas de liberdade; VIII - os saldos de exercícios financeiros anteriores; e IX - outras receitas.
Maranhão	<ul style="list-style-type: none"> - Conta Especial no Banco do Brasil; Criação de um Conselho Diretor do Funpen/MA 	-

<p>Minas Gerais</p>	<p>- Individualização contábil e constituído pela afetação de patrimônio e do produto de receitas à realização de determinado objetivo¹</p> <p>- O órgão gestor é a Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública, e o agente financeiro é uma instituição financeira oficial ou autorizada pelo Banco Central do Brasil</p>	<p>Art. 3º [...]</p> <p>I – os resultantes de multas pecuniárias fixadas nas sentenças judiciais no Estado, nos termos dos arts. 49 e 50 do Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940;</p> <p>II – os resultantes de prestação pecuniária decorrente da aplicação do inciso I do art. 43 e do § 1º do art. 45 do Decreto-Lei n. 2.848, de 1940;</p> <p>III – as multas de caráter criminal previstas na Lei Federal nº 9.099, de 26 de setembro de 1995;</p> <p>IV – a totalidade das fianças quebradas ou perdidas;</p> <p>V – 50% (cinquenta por cento) do valor das fianças arbitradas pelas autoridades policiais e judiciárias;</p> <p>VI – os resultantes de repasse do Fundo Penitenciário Nacional – FUNPEN;</p> <p>VII – rendimentos de qualquer natureza, auferidos como remuneração, decorrentes da aplicação do patrimônio do Fundo;</p> <p>VIII – doações, auxílios e contribuições recebidas de organismos ou entidades nacionais, internacionais ou estrangeiros, bem como de pessoas físicas ou jurídicas, de direito público ou privado, nacionais ou estrangeiras;</p> <p>IX – outras receitas que possam ser atribuídas ao Fundo.</p>
<p>Mato Grosso do Sul</p>	<p>- Gestão pela Agência Estadual de Administração do Sistema Penitenciário (Agepen-MS)</p> <p>- Criação do Conselho de Fiscalização do Funpes-MS, presidido pelo Diretor-Presidente da Agepen-MS</p> <p>- para a utilização dos recursos, é necessário elaborar projeto</p>	<p>Art. 3º [...]</p> <p>I - dotações orçamentárias do Estado;</p> <p>II - doações, contribuições em dinheiro, valores, bens móveis e imóveis, que venha a receber;</p> <p>III - recursos provenientes de convênios, contratos ou de acordos firmados com entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais;</p> <p>IV - recursos confiscados ou provenientes da alienação dos bens perdidos em favor do Estado de Mato Grosso do Sul, nos termos da legislação penal ou processual penal;</p> <p>V - multas decorrentes de sentenças penais condenatórias, com trânsito em julgado, aplicadas pelos órgãos judiciais do Estado;</p> <p>VI - fianças quebradas ou perdidas, em conformidade com o disposto na lei processual penal; VII - recursos provenientes do Fundo Penitenciário Nacional (FUNPEN);</p> <p>VIII - rendimentos da contraprestação pelos custos administrativos na execução de ajustes celebrados com terceiros, para a utilização de mão de obra de reeducandos;</p> <p>IX - percentual de 10% (dez por cento) da remuneração do trabalho do reeducando, destinada ao Estado, a título de ressarcimento ou de indenização de despesas com o reeducando; X - rendimentos de qualquer natureza, auferidos como remuneração, decorrentes de aplicação do patrimônio do FUNPES-MS;</p> <p>XI - recursos provenientes das cantinas existentes nas Unidades Prisionais do Estado; XII - outros recursos que lhe forem destinados por lei</p>

Rio Grande do Norte	<p>- Conta especial a ser aberta em instituição financeira oficial</p> <p>- Administração por um conselho diretor, de caráter consultivo e deliberativo, cujo exercício da função de membro(a) do conselho diretor será remunerado</p>	<p>Art. 3º [...]</p> <p>I - os recursos provenientes do Fundo Penitenciário Nacional (FUNPEN), criado pela Lei Complementar Federal n. 79, de 7 de janeiro de 1994;</p> <p>II - as dotações orçamentárias constantes da Lei Orçamentária Anual do Estado;</p> <p>III - os créditos adicionais abertos para esse fim;</p> <p>IV - os recursos provenientes de convênios, contratos e acordos celebrados com pessoas jurídicas de direito público ou privado, nacionais ou internacionais;</p> <p>V - as doações, subvenções, auxílios, contribuições ou quaisquer outras transferências da União, dos Estados ou dos Municípios;</p> <p>VI - as doações de pessoas físicas ou jurídicas de direito privado, nacionais ou internacionais;</p> <p>VII - as rendas decorrentes da comercialização da produção industrial, agrícola e de animais, oriunda dos estabelecimentos penais do Estado; VIII - os rendimentos de qualquer natureza, auferidos como remuneração, decorrentes da aplicação financeira do seu patrimônio;</p> <p>IX - as receitas decorrentes de indenizações por dano ou extravio de materiais e equipamentos dos estabelecimentos penais do Estado;</p> <p>X - o produto da alienação de equipamentos e materiais imprestáveis ou em desuso do Sistema Penitenciário Estadual;</p> <p>XI - o produto da arrecadação das multas penais aplicadas pelos órgãos judiciais do Estado, nos termos do art. 49 do Decreto-Lei Federal n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal) e da Lei Federal n. 9.099, de 26 de fevereiro de 1995 (Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais);</p> <p>XII - os saldos de exercícios financeiros anteriores; XIII - outras receitas que lhe vierem a ser destinadas</p>
Rio Grande do Sul	<p>- Conta especial no Banco do Estado do Rio Grande do Sul</p> <p>- Conselho de Gestão do Fundo Penitenciário responsável por elaborar e aprovar os planos de aplicação dos recursos</p>	<p>Art. 4º [...]</p> <p>a) as doações e contribuições de pessoas naturais ou jurídicas de direito público e privado;</p> <p>b) os juros de depósitos ou de operação de crédito do próprio Fundo;</p> <p>c) as dotações próprias destinadas pelo orçamento geral da União ou do Estado;</p> <p>d) as provenientes do Fundo Penitenciário Nacional – FUNPEN; e</p> <p>e) quaisquer outras rendas que possam ser atribuídas ao Fundo, inclusive aquelas originadas de astreintes e outras multas, ainda que com caráter sancionatório e com destinação específica, fixadas em processos judiciais, versando ou não sobre o sistema penitenciário</p>

Rondônia	- Individualização contábil	<p>Art. 4º [...]</p> <p>I - recursos provenientes de transferências da União;</p> <p>II - recursos provenientes do Tesouro Estadual, inclusive em decorrência da abertura de créditos adicionais;</p> <p>III - recursos provenientes de convênios e congêneres, de contratos e da alienação de seus bens, e outros recursos de qualquer natureza que lhe forem destinados, compatíveis com o exercício de suas atividades;</p> <p>IV - produto resultante da aplicação de seus recursos no mercado financeiro;</p> <p>V - produto das penas de multa aplicadas por Órgãos do Poder Judiciário do Estado de Rondônia;</p> <p>VI - produto das finanças quebradas ou perdidas; VII - produto de operações de crédito e da aplicação de seus recursos no mercado financeiro;</p> <p>VIII - doações, legados, benefícios, auxílios, contribuições e subvenções de qualquer pessoa, órgão ou entidade;</p> <p>IX - saldo positivo apurado em balanço do exercício anterior;</p> <p>X - produto decorrente da pactuação, comercialização ou qualquer outra forma de destinação de bens e serviços decorrentes das ações compreendidas no inciso II, do artigo 2º, desta Lei Complementar, inclusive quanto à mão de obra;</p> <p>XI - recursos de contribuições de melhoria, preços públicos e taxas decorrentes das ações referidas no artigo 2º, desta Lei Complementar; e</p> <p>XII - recursos provenientes de Órgãos e Entidades Públicas da Administração Direta e Indireta de qualquer das Unidades da Federação e respectivos Poderes, bem como pessoas jurídicas de direito privado</p>
Santa Catarina	<p>- Conta individual específica aberta no Banco do Estado de Santa Catarina S/A</p> <p>- administrado pelo Secretário de Estado de Justiça e Cidadania</p>	<p>Art. 2º [...]</p> <p>I – dotações orçamentárias próprias, geradas da participação na arrecadação das taxas de segurança pública;</p> <p>II – doações e legados;</p> <p>III – auxílios, subvenções, contribuições ou transferências resultantes de convênios com entidades públicas ou privadas;</p> <p>V – outros recursos que legalmente lhe forem atribuídos.</p> <p>VI – fornecimento de mão-de-obra ou de qualquer outra atividade de cunho produtivo</p>

Tocantins	<p>- Conta especial mantida em instituição financeira pública, brasileira, na capital Palmas</p> <p>- Criação do Conselho Gestor do Fundo Penitenciário Estadual, órgão colegiado de caráter deliberativo, fiscalizador e controlador da aplicação dos recursos destinados ao Funpes</p>	<p>Art. 2º [...]</p> <p>I - repasses do Fundo Penitenciário Nacional - FUNPEN;</p> <p>II - dotações orçamentárias consignadas no Orçamento-Geral do Estado e créditos adicionais;</p> <p>III - produto da aplicação financeira dos recursos do FUNPES;</p> <p>IV - doações, contribuições em dinheiro, valores, bens móveis e imóveis, que venha a receber de organismos ou entidades nacionais, internacionais ou estrangeiras, bem como de pessoas físicas e jurídicas, nacionais ou estrangeiras;</p> <p>V - créditos adicionais;</p> <p>VI - produto das alienações de bens inservíveis;</p> <p>VII - resultado da venda de bens produzidos nas Unidades Penais do Estado do Tocantins;</p> <p>VIII - multas decorrentes de sentenças penais condenatórias com trânsito em julgado, aplicadas pelos órgãos judiciais do Estado, nos termos da legislação vigente;</p> <p>IX - destinação do valor de fiança quebrada ou perdida;</p> <p>X - taxa cobrada pela contratação da mão-de-obra carcerária;</p> <p>XI - recursos provenientes de convênios, contratos ou acordos firmados com entidades públicas ou privadas, nacionais, internacionais ou estrangeiras;</p> <p>XII - outros recursos que lhe forem destinados</p>
-----------	--	---

1 No estado de Minas Gerais há lei estadual específica que dispõe sobre a instituição, gestão e extinção de fundos estaduais. Trata-se da Lei Complementar n. 91, de 19 de janeiro de 2006.

Fonte: Elaboração Própria, 2024.

Em relação aos Fundos Rotativos Penitenciários, somente cinco estados possuem esse mecanismo, normatizado por meio de lei e/ou decreto estadual: i) Acre; ii) Rio Grande do Norte; iii) Rio Grande do Sul; iv) Santa Catarina; e v) Tocantins. Não foi identificado esse instrumento nos estados do Maranhão, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais e Rondônia.

O estado de Santa Catarina destacou-se ao instituir legislação específica sobre Fundos Rotativos Penitenciários destinados a:

gerir recursos oriundos das parcerias firmadas entre o Estado e as Entidades Públicas ou Privadas que utilizam mão-de-obra dos apenados, bem como gerir as receitas oriundas das oficinas de trabalho próprio. O Fundo Rotativo é uma unidade com personalidade jurídica própria, que possui autonomia administrativa e financeira na gestão (Santa Catarina, 2021, p. 41).

O estado catarinense define fundos rotativos como: “Art. 2º fundo rotativo: unidade responsável pela gestão dos recursos dos estabelecimentos penais da região, conforme divisão geográfica definida por ato da Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativa (SAP)” (Santa Catarina, 2022). A existência desses fundos não está restrita a uma única unidade prisional, mas sim ao critério de regionalização das unidades prisionais em todo o estado. De acordo com o Plano Estadual catarinense, o estado está dividido em oito regionais, cada qual com os fundos rotativos organizados, conforme o Quadro 9.

Quadro 9 - Organização Regional dos Fundos Rotativos do estado de Santa Catarina (2021).

Regional	Unidades Prisionais	Fundo
Grande Florianópolis (SR01)	Demais Unidades prisionais da regional	Fundo Rotativo da Penitenciária de Florianópolis
	Penitenciária de São Pedro de Alcântara	Fundo Rotativo do Complexo Penitenciário da Grande Florianópolis
Regional Sul (SR02)	Unidades prisionais da regional	Fundo Rotativo da Penitenciária Sul de Criciúma
Regional Norte (SR03)	Unidades prisionais da regional	Fundo Rotativo da Penitenciária Industrial de Joinville ¹
Regional do Vale do Itajaí (SR04)	Unidades Prisionais da regional	Não possui Fundo Rotativo próprio
Regional Serrana (SR05)	Unidades Prisionais da Regional	Fundo Rotativo da Penitenciária da Região de Curitiba
Regional Oeste (SR06)	Unidades prisionais da Regional	Fundo Rotativo da Penitenciária Agrícola de Chapecó
Regional do Médio Vale do Itajaí (SR07)	Unidades Prisionais da regional	Não possui Fundo Rotativo próprio
Regional do Planalto Norte (SR08)	Unidades Prisionais da regional	Não possui Fundo Rotativo próprio

¹ Este fundo abrange as unidades prisionais pertencentes às regionais 4,7 e 8.

Fonte: Elaboração própria com base em Santa Catarina (2021).

O estado do Rio Grande do Norte também apresenta conceito similar ao observado no estado de Santa Catarina:

Art. 1º [...]

§ 1º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se: I - Fundo Rotativo: unidade gestora responsável pela administração dos recursos da unidade prisional, conforme ato do titular da Secretaria de Estado da Administração Penitenciária do Estado do Rio Grande do Norte; (Rio Grande do Norte, 2023)

O estado do Rio Grande do Sul tem o mesmo entendimento do estado catarinense quanto à possibilidade de criação de fundos rotativos distribuídos de acordo com a organização administrativa dos estabelecimentos prisionais pelo estado. Cumpre destacar que, no caso gaúcho, a legislação apresenta diretrizes específicas para a aplicação de recursos financeiros para atividades de trabalho na lei do Fundo Rotativo Penitenciário, tal como disposto a seguir:

Art. 9º Os estabelecimentos prisionais poderão ser beneficiários diretos do trabalho dos presos, prestado na forma da Lei de Execução Penal, no que diz respeito ao aproveitamento de:

I - produção de mercadorias para utilização no próprio estabelecimento ou para comercialização; e

II - atividades de conservação, manutenção e melhoria da unidade prisional (Rio Grande do Sul, 2022b).

O Quadro 10 estabelece os critérios de comparação entre essas legislações.

Quadro 10 - Comparativo das características dos Fundos Rotativos Penitenciários Estaduais.

UF	Finalidade dos recursos	Fonte dos Recursos Financeiros
Acre	<p>Art. 1º [...] destinado à aquisição, transformação e revenda de mercadorias e à prestação de serviços, bem como à realização de despesas correntes e de capital.</p> <p>Parágrafo único. As despesas correntes previstas no caput deste artigo limitar-se-ão às classificadas como material de consumo e serviços de terceiros e encargos e as de capital classificadas como investimentos.</p>	<p>Art. 2º [...] I - as dotações constantes do orçamento geral do Fundo</p> <p>II - os resultantes da prestação de serviços e da revenda de mercadorias;</p> <p>III - as contribuições, subvenções e auxílios de órgãos da administração direta e indireta, federal, estadual e municipal;</p> <p>IV - as receitas oriundas de convênios e parcerias celebrados entre o Estado e instituições públicas e privadas, cuja execução seja da competência do IAPEN/AC;</p> <p>V - os resultantes de alienação de material ou equipamento inservível;</p> <p>VI - recursos oriundos de créditos especiais que venham a ser abertos para esse fim, doações, legados e contribuições;</p> <p>VII - produto da renda dos serviços industrial e agrícola da penitenciária do Estado; e</p> <p>VIII - outras receitas que lhe forem especialmente destinadas.</p>

<p>Rio Grande do Norte</p>	<p>Art. 4º A aplicação dos recursos financeiros do Fundo Rotativo fica vinculada à unidade prisional,</p> <p>Art. 5º [...] I - manutenção das atividades necessárias ao regular funcionamento do estabelecimento penal;</p> <p>II - conservação e melhoria das estruturas físicas, internas e externas, das unidades prisionais vinculadas ao Fundo Rotativo;</p> <p>III - contratação de serviços e aquisições de materiais de consumo e permanentes necessários às atividades de administração prisional;</p> <p>IV - aquisição de equipamentos, produtos e matérias-primas para produção própria ou para o desenvolvimento de atividades que produzem receita, consoante a demanda dos serviços e encomendas;</p> <p>V - despesas necessárias para regularização jurídica dos reeducandos, quando estes não possuírem recursos para custeá-las;</p> <p>VI - retribuição pecuniária sobre os trabalhos internos realizados pelos reeducandos;</p> <p>VII - despesas necessárias à capacitação do reeducando, quando voltadas para o desenvolvimento de atividades laborais, ou despesas relacionadas às atividades educacionais, quando voltadas para a formação do reeducando;</p>	<p>Art. 3º [...] I - as dotações próprias constantes do Orçamento Geral do Estado;</p> <p>II - as dotações constantes do orçamento geral do fundo;</p> <p>III - os resultantes da prestação de serviços e da revenda de mercadorias;</p> <p>IV - as receitas de alienação de materiais ou bens inservíveis;</p> <p>V - as contribuições, subvenções e auxílios de órgãos da administração pública, direta e indireta, federal, estadual e municipal;</p> <p>VI - as receitas oriundas de convênios celebrados entre o Estado e instituições públicas e privadas cuja execução seja de competência da SEAP;</p> <p>VII - as doações e legados;</p> <p>VIII - os ingressos oriundos de convênios celebrados com instituições públicas e privadas, com interveniência da SEAP;</p> <p>IX - os saldos de exercícios anteriores; e</p> <p>X - outras receitas que lhe forem especificamente destinadas</p>
----------------------------	---	---

Rio Grande do Sul	<p>Art. 7º [...]</p> <p>I - manutenção das atividades essenciais ao funcionamento do estabelecimento penal;</p> <p>II - conservação e melhoria das estruturas físicas, internas e externas, das suas unidades prisionais;</p> <p>III - contratação de serviços e aquisição de bens de consumo e duráveis necessários às atividades de Administração Prisional;</p> <p>IV - aquisição de equipamentos, produtos e matérias-primas para produção própria ou para o desenvolvimento de atividades que produzam receita, consoante a demanda dos serviços e encomendas;</p> <p>V - retribuição pecuniária sobre os trabalhos internos realizados pelas pessoas presas; e</p> <p>VI - despesas necessárias à capacitação e à formação da pessoa presa, quando voltadas para o desenvolvimento de atividades laborais e de atividades educacionais.</p>	<p>Art. 4º [...]</p> <p>a) as dotações próprias constantes do Orçamento do Estado ou da União destinadas diretamente a um estabelecimento prisional;</p> <p>b) a remuneração pela permissão ou concessão do uso de espaços nas unidades prisionais;</p> <p>c) o produto das operações realizadas pelos estabelecimentos penais, com a alienação de sua produção agrícola, pastoril ou industrial resultante do trabalho das pessoas presas, observadas as disposições legais pertinentes;</p> <p>d) as receitas da prestação de serviços das pessoas presas;</p> <p>e) as receitas de alienação de materiais ou bens inservíveis;</p> <p>f) o valor relativo ao ressarcimento do Estado por despesas realizadas com a manutenção de pessoa presa;</p> <p>g) as contribuições, as subvenções e os auxílios de órgãos da administração direta e indireta, federal, estadual e municipal;</p> <p>h) as doações e os legados;</p> <p>i) as remunerações oriundas de aplicações financeiras;</p> <p>j) outras receitas que lhes forem especificamente destinadas; e</p> <p>k) quaisquer outras rendas que possam ser atribuídas aos Fundos Penitenciários Rotativos Regionais do Estado do Rio Grande do Sul.</p>
Santa Catarina	<p>Art. 5º [...] I – a aquisição, transformação, venda e revenda de mercadorias produzidas pelos presos e a prestação de serviços por eles;</p> <p>II – a realização de despesas correntes e de capital voltadas à recuperação social do preso;</p> <p>III – a melhoria da condição de vida do preso, por meio da elevação do nível de sua sanidade física e mental, de treinamento profissional e de oportunidade de trabalho remunerado; e</p> <p>IV – a manutenção e o custeio dos estabelecimentos penais da regional a que o fundo rotativo pertença.</p>	<p>Art. 7º [...]</p> <p>I – as dotações constantes do Orçamento Geral do Estado;</p> <p>II – as receitas oriundas da prestação de serviços pelos presos e da venda e revenda de mercadorias produzidas por eles;</p> <p>III – o valor de que trata o inciso III do caput do art. 27 desta Lei Complementar;</p> <p>IV – as contribuições, as subvenções, as descentralizações de recursos e os auxílios de órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta Federal, Estadual e Municipal;</p> <p>V – as doações e os legados que lhes venham a ser destinados;</p> <p>VI – os valores oriundos de convênios, contratos ou instrumentos congêneres celebrados com parceiros, com interveniência da SAP; e</p> <p>VII – outras receitas que lhes forem especificamente destinadas.</p>

<p>Tocantins</p>	<p>Art. 1º É instituído o Fundo Rotativo, no âmbito da Secretaria da Cidadania e Justiça, com o objetivo de subsidiar projetos, atividades e ações, nos estabelecimentos do Sistema Estadual de Atendimento Socioeducativo e Sistema Penitenciário e Prisional, garantindo-lhes recursos para a aquisição, transformação e revenda de mercadorias, a prestação de serviços, bem como para o custeio de despesas correntes e de capital.</p> <p>Parágrafo único. As despesas correntes previstas no caput deste artigo são limitadas à aquisição de materiais de consumo e de serviços de pessoas jurídicas, contratação dos reeducandos e socioeducandos, bem como encargos e despesas de capital entendidas como investimentos, nos termos desta Lei.</p>	<p>Art. 2º [...] I – dotações específicas consignadas na Lei de Orçamento ou em créditos adicionais;</p> <p>II – as resultantes da prestação de serviços e da revenda de mercadorias produzidas nos estabelecimentos do Sistema Estadual de Atendimento Socioeducativo e Sistema Penitenciário e Prisional ou fora deles, mediante força de trabalho dos internos;</p> <p>III – doações, auxílios e subvenções procedentes de pessoas naturais ou jurídicas, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;</p> <p>IV – recursos provenientes de convênios, contratos, acordos, termos de parceria e outros instrumentos congêneres firmados com a União, estados ou municípios;</p> <p>V – recursos decorrentes de juros e rendimentos de aplicações financeiras do Fundo;</p> <p>VI – receitas decorrentes das concessões e permissões de uso dos espaços físicos localizados nas unidades do Sistema Estadual de Atendimento Socioeducativo e Sistema Penitenciário e Prisional;</p> <p>VII – outros recursos que lhe forem destinados.</p>
------------------	--	--

Fonte: Elaboração Própria, 2024.

Seção II

Inserção laboral de pessoas egressas do sistema penitenciário brasileiro: a experiência dos estados de Santa Catarina, Tocantins, Acre, Maranhão, Rio Grande do Sul, Rio Grande do Norte, Rondônia, Mato Grosso do Sul e Minas Gerais

7. ATIVIDADES LABORAIS DESEMPENHADAS PELAS PESSOAS PRIVADAS DE LIBERDADE

O objetivo deste capítulo é aprofundar a análise iniciada com base no levantamento das informações contidas nos capítulos da Seção I deste documento, cujo levantamento bibliográfico e documental forneceu subsídios sobre os normativos existentes para os modelos de trabalho prisional, a inserção sociolaboral das pessoas egressas e os mecanismos de financiamento que podem apoiar a elaboração de arranjos institucionais de políticas públicas penais para a garantia de direitos. Por meio da realização das entrevistas semiestruturadas com o grupo de entrevistados definidos na metodologia da pesquisa, serão abordados neste capítulo aspectos ligados às condições de oferta de trabalho disponibilizadas às pessoas privadas de liberdade, quais sejam:

- i) os tipos de atividades laborais ofertadas nos estabelecimentos prisionais;
- ii) a aplicação de critérios de seleção para o preenchimento das vagas e dos postos de trabalho nos estabelecimentos prisionais;
- iii) a forma de remuneração para essas atividades;
- iv) os marcadores de diferença.

Em relação às condições de trabalho ofertadas pela fonte empregadora, envolvendo atores públicos e privados, serão destacadas as experiências dos estados no Capítulo 7. Considerando que este estudo propõe a metodologia qualitativa, por meio da realização de entrevistas semiestruturadas, para um recorte territorial de nove estados da Federação brasileira, a análise contida na Seção II não busca identificar ou eleger um “estado federado modelo” das condições de oferta de trabalho disponibilizadas às pessoas privadas de liberdade em estabelecimentos prisionais. Em vez disso, optou-se por apresentar a descrição das atividades laborais identificadas, com o intuito de apresentar os elementos institucionais que buscam respeitar as especificidades de cada estado.

Ainda, é importante destacar que este capítulo se concentra na análise dos dados e das informações sobre as vagas e os postos de trabalho, as relações contratuais, os modelos de gestão e financiamento da política de trabalho prisional para as pessoas em cumprimento de regime fechado e semiaberto.

A análise dos dados e das informações sobre as vagas de trabalho, relações contratuais, modelo de gestão e financiamento da inserção sociolaboral e empregabilidade para pessoas em cumprimento de regime aberto e egressas do sistema prisional será realizada no Capítulo 9 deste documento.

Considera-se que as dinâmicas institucionais são distintas para esses públicos, dadas as especificidades de articulação com os atores do Sistema de Justiça em ambientes de privação de liberdade – sobretudo os estabelecimentos prisionais. Sendo assim, cabe uma análise pormenorizada em um capítulo específico sobre o assunto.

Por fim, a última consideração importante antes da leitura do capítulo está no uso do termo cumprimento de pena, relacionado aos três regimes de penas de prisão definidos no Código Penal Brasileiro e na Lei de Execução Penal (LEP). Conforme será observado, identificou-se que, para cada regime de pena de prisão, há vagas e postos

de trabalho diferentes. Por isso, tomou-se o cuidado de representar essas diferenças ao longo do documento.

Para a discussão aqui proposta, este capítulo está organizado da seguinte forma: na primeira seção, foram abordados aspectos atinentes ao modelo de gestão do trabalho prisional, observando:

- i) o dispositivo normativo da política de trabalho;
- ii) a estrutura organizacional do órgão responsável pelas políticas penais da gestão prisional; e
- iii) a relação institucional entre o gestor responsável pela pauta de trabalho prisional no âmbito do órgão estadual e os diretores das unidades prisionais do estado.

Na segunda e terceira seção do capítulo, buscou-se organizar o demonstrativo laboral por tipo de atividade exercida e as condições de trabalho, considerando as especificidades dos regimes fechado e semiaberto. Chama-se a atenção para dois aspectos importantes: a relação federativa entre os estados e o governo federal, por meio das oficinas do Procap; e o acesso ao trabalho por integrantes de facções criminosas.

Logo após, na quarta seção deste capítulo identificam-se as ocupações desenvolvidas pelas pessoas privadas de liberdade tomando como base a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), do Ministério do Trabalho. A quinta seção discorre sobre as atividades remuneradas e os valores remuneratórios apontados pelas pesquisas de campo. Foi considerada também a decisão do Poder Judiciário sobre remição de pena nos regimes fechado e semiaberto para o artesanato. A sexta seção do capítulo considera os marcadores de diferença, sobretudo o recorte de gênero.

7.1 Modelos de gestão do trabalho prisional: dados e considerações iniciais sobre normativos

Entende-se como gestão do trabalho prisional aspectos referentes a:

- i) organização do tipo de vaga de trabalho ofertada para o público em cumprimento de pena, em todas as modalidades de regime, considerando aspectos ligados a critérios de seleção, remuneração e remição de pena;
- ii) formas de contratação de mão de obra prisional por parte do setor privado;
- iii) formalização de parcerias e/ou gestão de vagas de trabalho pelo terceiro setor;
- iv) formalização de termos de fomento com órgãos do Poder Público para contratação de mão de obra prisional e egressa do sistema prisional;
Considerando a pesquisa documental e a análise das entrevistas realizadas, também foram incluídos, no entendimento de aspectos ligados ao modelo de gestão do trabalho prisional:
- v) o dispositivo normativo que orienta a gestão de vagas tanto por meio de portarias quanto por meio de decretos estaduais;
- vi) a estrutura organizacional do órgão da gestão prisional no que compete à pauta do trabalho prisional;
- vii) a relação institucional entre o gestor responsável pela pauta de trabalho prisional no âmbito do órgão estadual e os diretores das unidades prisionais do estado.

Trata-se, portanto, de entender os variados modelos de atuação e experiências sobre o cumprimento do direito e garantia às pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional definido pela LEP. A análise documental apresentada no Capítulo 5

resultou na identificação dos seguintes documentos referentes a uma possível Política Estadual de Trabalho e Renda, a saber:

- i) Leis estaduais aprovadas na Assembleia Legislativa que instituem e/ou regulamentam programas e/ou políticas estaduais;
- ii) Decretos estaduais aprovados no DOE do Poder Executivo Estadual; e
- iii) Documentos institucionais publicados pelo órgão da administração prisional do Poder Executivo Estadual, tal como o Plano Estadual de Trabalho e Renda.

Com base nessa relação de documentos, chamou a atenção a finalidade do Plano Estadual pelo Trabalho e Renda. Conforme destacado no capítulo anterior, foi identificado que, para os estados do Acre, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, e Rondônia, o referido Plano Estadual tinha estrutura semelhante – em termos de conteúdo – e caráter propositivo para a obtenção de apoio financeiro do Fundo Penitenciário Nacional (Funpen).

Sendo assim, a pesquisa de campo teve como base a seguinte hipótese: “os planos estaduais de trabalho e renda, submetidos ao Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN/MJSP), podem ter sido utilizados como instrumentos de articulação federativa, sem necessariamente levar à incidência na forma de atuação dos órgãos de administração prisional em âmbito estadual”. Durante a realização das entrevistas, a hipótese se confirmou. Afinal, não se identificou, entre os estados pesquisados, algum documento orientador sobre a gestão do trabalho prisional. Para todas as entrevistas realizadas, nenhum gestor sinalizou o Plano Estadual de Trabalho e Renda como documento norteador das ações de trabalho. Significa dizer que há instruções normativas, portarias e leis estaduais que determinam diretrizes específicas sobre:

- i) estrutura das unidades prisionais;
- ii) metodologia de atendimento às pessoas privadas de liberdade, pré-egresso e pessoas egressas do sistema prisional;
- iii) normativos do órgão estadual de administração prisional sobre as ações de trabalho.

Apesar de não haver um documento orientador que organize uma política de trabalho e renda em âmbito estadual, o dispositivo normativo sobre a política de trabalho prisional em âmbito estadual que parece institucionalizá-lo está nas portarias que instituem os protocolos e procedimentos das unidades prisionais. Em outras palavras, não há uma “política estadual de trabalho”, mas sim normatizações por meio de portarias que definem a dinâmica de funcionamento da unidade prisional e também as atribuições de trabalho a cargo do órgão da administração prisional.

Um segundo elemento importante no entendimento de aspectos ligados ao modelo de gestão do trabalho prisional é a estrutura organizacional do órgão da gestão prisional no que compete à pauta do trabalho prisional. Foi identificado o cargo de gestor, em suas diferentes denominações hierárquicas – gerente, diretor, coordenador, supervisor, superintendente, dentre outros –, na pauta de trabalho prisional em todos os estados da Federação pesquisados¹⁰. O único estado federado que possui um único gestor responsável pela pauta de trabalho para todos os tipos de regime de cumprimento de pena é Rondônia.

10. Essa descrição foi apresentada no capítulo 2, no mapeamento de atores-chave.

Para os demais, a pasta voltada para a política de egressos é diferente da pauta voltada para a política de trabalho prisional, e muitas vezes estão organizados em superintendências distintas. Chama a atenção o estado de Minas Gerais, onde a política de egressos é de competência da Subsecretaria de Prevenção Social à Criminalidade (Supec), enquanto a pauta de trabalho é de competência do Departamento Penitenciário Estadual (Depen/MG), estruturas hierárquicas distintas, subordinadas à Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública (Sejusp/MG).

Um terceiro elemento importante no entendimento de aspectos ligados ao modelo de gestão do trabalho prisional é a relação institucional entre o gestor responsável pela política de trabalho prisional, no âmbito do órgão estadual, e os diretores das unidades prisionais. Entre o grupo de estados que compõem a pesquisa, destacam-se os governos do Maranhão e Santa Catarina como aqueles nos quais foi possível identificar normativos específicos para esse funcionamento. Nos demais estados, há uma relação “harmônica”, mas não padronizada. Ademais, em Maranhão, Minas Gerais, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul e Rondônia, há a figura do “gestor de trabalho”, servidor do órgão da administração prisional que atua dentro de um estabelecimento prisional na organização das atividades de trabalho dessa unidade. Ressalta-se que esse cargo não existe em todas as unidades prisionais do estado. O estado de Rondônia vem tentando institucionalizar a figura desse gestor em todas as unidades prisionais, mas atualmente, há apenas algumas com esse gestor. No caso do Maranhão, há servidor que acompanha a produção das oficinas próprias nas unidades prisionais, sobretudo naquelas onde funciona a fábrica de blocos e artefatos de concreto.

O quarto aspecto importante ligado ao modelo de gestão do trabalho prisional é a organização do tipo de vaga de trabalho ofertada para o público em cumprimento de pena, em todas as modalidades de regime, considerando aspectos ligados a critérios de seleção, remuneração e remição de pena. Ao se observar o levantamento a respeito das vagas de trabalho e formação profissional disponíveis às pessoas em cumprimento de pena em âmbito nacional, os dados do Sistema Nacional de Informações Penais (Sisdep) sintetizados no painel dinâmico “atividades laborais” não permitem aferir o tipo de atividade realizada em cada uma das 26 unidades da Federação e do Distrito Federal¹¹. O painel apresenta apenas o número total da população prisional em atividades laborais em relação à população penal.

Dados referentes ao segundo semestre de 2023 indicam que 24,47% do total da população prisional brasileira está em atividade laboral. Esse total representa 157.241 pessoas, do total de 642.491 pessoas no sistema prisional. O Quadro 11 resume o cenário nacional sobre trabalho prisional.

11. Painel dinâmico contendo dados analíticos em sítio virtual da Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN), disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojOTZhMmRlYTktMDlmYy00YTlhLTkwZmQtNzNhNDc2MTEwMDIjiiwidCI6ImViMDkwNDIwLTQ0NGMtN-DNmNy05MWYyLTRiOGRhNmJmZThlMSJ9>. Acesso em: 15 julho 2024.

Quadro 11 – População prisional em atividades laborais (nacional).

Unidade da Federação	população prisional	% total da população prisional	Total de pessoas em atividade laboral	% do total nacional
Acre	5.448	0,85%	982	0,62%
Alagoas	4.874	0,76%	1.330	0,85%
Amazonas	5.095	0,79%	1.256	0,80%
Amapá	2.530	0,39%	383	0,24%
Bahia	12.613	1,96%	2.305	1,47%
Ceará	20.988	3,27%	9.532	6,06%
Distrito Federal	15.469	2,41%	3.758	2,39%
Espírito Santo	22.788	3,55%	5.458	3,47%
Goiás	20.152	3,14%	4.354	2,77%
Maranhão	11.325	1,76%	6.975	4,44%
Minas Gerais	64.490	10,04%	17.188	10,93%
Mato Grosso do Sul	17.419	2,71%	7.003	4,45%
Mato Grosso	11.947	1,86%	3.221	2,05%
Pará	15.727	2,45%	3.418	2,17%
Paraíba	11.795	1,84%	1.679	1,07%
Pernambuco	27.700	4,31%	3.362	2,14%
Piauí	6.441	1,00%	975	0,62%
Paraná	36.099	5,62%	12.097	7,69%
Rio de Janeiro	45.827	7,13%	1.380	0,88%
Rio Grande do Norte	7.069	1,10%	463	0,29%
Rondônia	7.055	1,10%	5.302	3,37%
Roraima	3.228	0,50%	415	0,26%
Rio Grande do Sul	34.277	5,34%	10.670	6,79%
Santa Catarina	25.108	3,91%	8.935	5,68%
Sergipe	6.277	0,98%	2.815	1,79%
São Paulo	197.070	30,67%	39.661	25,22%
Tocantins	3.680	0,57%	2.324	1,48%
TOTAL	642.491	100,00%	157.241	100,00%

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Sisdepen (2024).

É importante mencionar que os dados do Sisdepen não abordam o número de vagas de trabalho disponível no estado, mas sim a quantidade de pessoas em atividades laborais. Ainda, os dados disponibilizados no painel dinâmico do sistema mesclam as vagas em unidades prisionais em regime fechado e em unidades gestoras de monitoração eletrônica. Desse modo, há posições de trabalho realizadas dentro dos estabelecimentos prisionais e fora desses ambientes que não estão desagregados.

Conclui-se, portanto, que o número de pessoas em atividades laborais não é suficiente para afirmar sobre o que configura trabalho prisional. A fim de aprofundar o tema, considera-se nesta pesquisa que os demais aspectos que organizam a gestão do trabalho prisional são: formas de contratação de mão de obra prisional por parte do setor privado; formalização de parcerias e/ou gestão de vagas de trabalho pelo terceiro setor; e formalização de termos de fomento com órgãos do Poder Público para contratação de mão de obra prisional e egressa do sistema prisional.

Nesse caso, uma forma de abordar esses elementos é identificar o tipo de vaga ofertada na relação entre o órgão da administração prisional e os atores externos. Uma segunda forma é verificar as estratégias que viabilizam essa relação, análise a ser apresentada no Capítulo 7 deste documento. Todas essas informações não estão disponíveis para consulta no painel do Sisdepen, o que demonstra o esforço desta pesquisa em construir categorias de análise sobre o tema do trabalho prisional.

Tem-se, portanto, a definição de sete aspectos que organizam o entendimento sobre gestão do trabalho prisional. Apesar da importância do Sisdepen no levantamento e na compilação dos dados e das informações sobre o sistema prisional brasileiro, ele não é capaz de proporcionar um panorama da dinâmica ligada ao trabalho prisional. Sendo assim, a pesquisa de campo buscou levantar informações que pudessem ser apresentadas em formato de diagnóstico situacional. Por essa designação, compreendemos uma descrição minuciosa de determinado estado de coisas, fixo em um momento específico.

As seções a seguir organizam essas ideias. Mas, primeiramente, destaca-se o contexto do estado do Rio Grande do Norte como um demonstrativo da importância de se definir estratégias de atuação para enfrentar o estado de coisas institucional do sistema prisional brasileiro.

7.1.1 O Caso do Rio Grande do Norte

A violência institucional tem sido uma característica do sistema prisional brasileiro nas últimas décadas (Adorno, 1991; Zackseski; Machado e Azevedo, 2017) e, no contexto da pesquisa, isso foi reportado como elemento a ser considerado nas estratégias de análise da gestão do trabalho prisional no estado do Rio Grande do Norte.

Para exercer o direito à educação e o direito ao trabalho, as pessoas precisam ter condições mínimas de dignidade garantidas. Para tanto, é necessária a disponibilidade de infraestrutura e serviços básicos previstos na LEP, que, por sua vez, são antecidos pelos direitos à integridade física, livres de violência física, psicológica e, em última análise, livres de tortura. Em uma das entrevistas com gestores do estado potiguar, afirma-se que:

Eu acho que isso é central. A questão de violação do direito não é nem um assunto dessa pauta [*de trabalho prisional e inserção laboral de pessoas egressas*], mas não dá para falar em trabalho sem falar em violação ao direito, não dá [...] tem um esforço muito grande com relação à pauta de violação aos direitos especificamente a pauta de tortura. (Entrevista 48, informação verbal).

A morte de 26 pessoas custodiadas pelo estado em 2017, conhecida como o Massacre de Alcaçuz, é um marco recorrente em artigos acadêmicos, em matérias na mídia e nas falas das pessoas entrevistadas. Um trágico reflexo da violência interna no estabelecimento estatal, que indica uma situação permanente resultante de questões de gestão prisional, superlotação e condições insalubres, incluindo casos de tortura, conforme apontam os relatórios de visita do Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate à Tortura (MNPCT) de 2017, 2018 e 2022. De acordo com o relatado em uma das entrevistas:

Mas a gente tem um livro exclusivo com a narrativa do massacre de quem estava dentro do massacre de alcaçuz, nem Carandiru talvez tenha esse livro que o mais próximo que Carandiru com foi alguém externo, mas a gente

conseguiu que durante o processo do massacre a gente tinha escritores no cárcere lá dentro. (Entrevista 48, informação verbal).

Verifica-se que violência no sistema prisional tem sido uma marca no estado desde o massacre de Alcaçuz, como definem algumas ONGs, como IBCCRIM e Conectas, corroborando com a avaliação do Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate à Tortura, afirmando que:

[...] relata superlotação, condições insalubres de higiene e limpeza, alimentação imprópria ao consumo e de baixo valor nutricional, ausência de água potável e racionamento de água e surtos de doenças como escabiose, diarreia e tuberculose sem a devida assistência médica. (Conectas, 2024).

O próprio estado do Rio Grande do Norte reconhece a situação periclitante do seu sistema prisional no documento Plano Estadual pelo Trabalho e Renda no âmbito do Sistema Prisional, como pode ser lido a seguir:

2. Breve Histórico

2.1. O Sistema Penitenciário do Rio Grande do Norte foi considerado em calamidade pública no ano de 2015, depois de detentos comandarem uma onda de rebeliões em várias unidades prisionais do Estado e atentados a ônibus na região metropolitana de Natal. O decreto de calamidade estabeleceu a construção de novos presídios de forma emergencial, recuperação dos destruídos e a criação de uma “força tarefa”, que passou a atuar no Sistema. Tornou-se necessária a presença da Força Nacional para reforçar a segurança nos estabelecimentos penitenciários do Rio Grande do Norte. **Todavia, estes projetos pensados para as unidades prisionais não foram efetivados.**

2.2. Após 2015, com o decreto de calamidade em vigor, o Sistema Prisional ainda sofreu rebeliões. A maior da história do Rio Grande do Norte no ano de 2017, conhecida como “O massacre de Alcaçuz”, resultando em vinte e seis mortes de detentos e mais de uma semana de conflitos internos entre facções.

2.3. Destarte, tornou-se mister ao Sistema Penitenciário do Estado do Rio Grande do Norte sua reestruturação física, face a crise enfrentada. Ademais, diante do déficit de operadores de segurança pública, restou imprescindível a aquisição de capital humano, fomentando em novo concurso público para 570 novos policiais penais (Rio Grande do Norte, 2021, grifo nosso).

Atualmente, como mencionado em entrevista realizada como instrumento de análise qualitativa nesta pesquisa, é de fundamental importância entender quais são os mecanismos de gestão de trabalho prisional, sobretudo a dinâmica de funcionamento dessas diretrizes nas unidades prisionais. A ausência desses instrumentos configura um cenário de violação de direitos que pode ser repetido novamente, como relata uma das pessoas entrevistadas no estado potiguar: “Teve aquele escangalho outro ano. A gente espera ter outro, justamente, não existe um fluxo [...] Olha, a gente tá precisando caminhar muito, mas muito” (Entrevista 47, informação verbal).

7.2 Oferta de vagas de trabalho no regime fechado

Nesta seção, será abordada a organização das vagas de trabalho ofertadas para as pessoas em privação de liberdade em dois aspectos: postos de trabalho disponíveis; e critérios de seleção. Em relação aos tipos de vagas de trabalho existentes, utilizou-se o registro do Sisdepen como referência das informações que poderiam ser encontradas

na pesquisa de campo ao entrevistar os gestores estaduais. O formulário sobre informações prisionais do Sisdepen possui as seguintes perguntas ligadas ao trabalho prisional (Senappen, 2023a):

Pergunta 2.6: módulo de oficinas (oficinas permanentes de capacitação em capacitação em estabelecimentos penais, com oferecimento de cursos profissionalizantes, para desenvolvimento de competências e também para o trabalho remunerado);

Pergunta 6.1 Existem pessoas privadas de liberdade neste estabelecimento em atividades laborterápicas?

Quantidade de pessoas em vagas disponibilizadas pela administração prisional como apoio ao próprio estabelecimento

Quantidade de pessoas em vagas disponibilizadas pela administração prisional em parceria com a iniciativa privada

Quantidade de pessoas em vagas disponibilizadas pela administração prisional em parceria com outros órgãos públicos

Quantidade de pessoas em vagas disponibilizadas pela administração prisional em parceria com entidade ou organizações não governamentais sem fins lucrativos

Pergunta 6.2 Quantidade de pessoas privadas de liberdade por remuneração (Senappen, 2023a).

Nas entrevistas realizadas, não foi possível categorizar a pergunta 6.1, pois não há consenso entre os estados do que seriam atividades laborterápicas. Para alguns dos estados entrevistados, essa atividade é entendida como artesanato. Para outros, o uso do termo laborterapia não faz sentido, o que dificulta o preenchimento do formulário. Ainda, a pergunta referente ao quantitativo de pessoas em vagas disponibilizadas como apoio ao próprio estabelecimento recebe terminologia própria em cada um dos estados da Federação. Além disso, não há consenso sobre o entendimento das atividades necessárias para a manutenção do próprio sistema. A atividade de confecção de uniformes, por exemplo, pode ser categorizada como um módulo de oficina, assim como a confecção de absorventes femininos também pode ser um módulo de oficina, ambos a serem contabilizados nesse posto de trabalho.

Com base nos resultados compilados na pesquisa de campo, chegaram-se às seguintes categorias de postos de trabalho: vaga de trabalho por meio de parcerias privadas; oficinas de trabalho próprias; serviços gerais na unidade prisional; artesanato. O Quadro 12 resume essas informações para todos os estados pesquisados.

Quadro 12 – Proposta de síntese de postos de trabalho prisional no regime fechado nos estabelecimentos prisionais.

Unidade da Federação	Dentro da unidade prisional			
	vaga de trabalho por meio de parcerias privadas	Oficinas de trabalho próprias ¹	Serviços gerais na unidade prisional	Artesanato
Acre		X	X	X
Maranhão		X	X	X
Mato Grosso do Sul	X	X	X	X
Minas Gerais	X	X	X	X
Rio Grande do Norte		X	X	X
Rio Grande do Sul	X	X	X	X
Rondônia	X	X	X	X
Santa Catarina	X3	X	X	
Tocantins	X2	X	X	X

1 Inclui oficinas do Procap.

2 Cogestão da unidade prisional.

3 no estado catarinense, a vaga de trabalho recebe o nome de Termo de Parceria Laboral.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

A categoria vaga de trabalho por meio de parcerias com o setor privado foi identificada nos seguintes estados: Mato Grosso do Sul; Minas Gerais; Rio Grande do Sul; Rondônia, Santa Catarina e Tocantins. Enquadram-se nessa categoria as vagas de trabalho remuneradas nas unidades prisionais com empresas privadas realizadas por meio de dois procedimentos:

1. edital de chamamento público ou instrumento semelhante; e
2. vagas obrigatórias para empresas vencedoras de processo licitatório para a prestação de serviços ao governo do estado. O único estado em que se observou que a legislação está sendo cumprida é Rondônia¹².

Os estados de Minas Gerais e Maranhão também possuem legislação específica com a mesma finalidade, mas conforme as entrevistas realizadas, ainda não há empresas que cumprem essa determinação¹³. A excepcionalidade do caso rondoniense está na formalização – por meio de regime de contratação assalariada por CLT – de vaga de trabalho para pessoa privada de liberdade em regime fechado. A empresa contratante está ligada ao setor de prestação de serviço de tratamento de esgotamento sanitário (ETE) em algumas unidades prisionais do estado.

A oferta de vaga de trabalho por meio de parcerias privadas se dá por edital de chamamento público ou termo de cooperação (no caso do Rio Grande do Sul). A prática foi encontrada nos estados do Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Tocantins. O estado catarinense tem expressão específica para esse posto de trabalho: termo de parceria laboral.

12. Decreto n. 25.783, de 1º de fevereiro de 2021 que regulamenta a reserva de vagas para pessoas privadas de liberdade no regime semiaberto e egressos do sistema penitenciário nas contratações para prestação de serviços com fornecimento de mão de obra à Administração Pública do Estado de Rondônia, prevista na Lei Estadual n. 2.134, de 23 de julho de 2009.

13. No caso do Maranhão, trata-se do Decreto n. 37.806, de 21 de julho de 2022, que regulamenta a Lei n. 10.182, de 22 de dezembro de 2014, que cria a Política Estadual “Começar de novo”. No caso de Minas Gerais, o ato normativo é a Lei estadual n. 11.404, de 25 de janeiro de 1994.

Em linhas gerais, o documento que formaliza a parceria permite às empresas instalarem as oficinas dentro das unidades (construção dos galpões, fornecimento de equipamentos e insumos), cabendo ao Estado a cessão do local e a gestão do pessoal privado de liberdade a ser selecionado para esses postos de trabalho. Também foi registrado em todos os estados que as pessoas privadas de liberdade passam por um treinamento para a realização das atividades demandadas pelo produto manufaturado pela empresa.

No caso do Rio Grande do Sul, a “primeira fase” dessa parceria se dá na negociação burocrática e administrativa entre o estado e a empresa, em diálogo com a parte “operacional” nas unidades prisionais para a adequação do espaço físico onde será instalada a oficina de trabalho.

A “segunda fase” é a capacitação das pessoas privadas de liberdade e a definição, na unidade prisional em que será instalada a oficina de trabalho, sobre os dias trabalhados, a carga horária e os demais aspectos ligados ao uso da mão de obra prisional. Também é nessa etapa que são selecionadas as pessoas privadas de liberdade: “Quem tem que se adaptar à rotina da casa [unidade prisional] é a empresa” (Entrevista 42, informação verbal).

Entrevistados do Mato Grosso do Sul, por exemplo, ressaltaram que o funcionamento da empresa deve se adaptar à rotina da unidade prisional e apontaram que os termos de cooperação têm duração de cinco anos e as parcerias são longas, com a mesma empresa se instalando em diversas unidades prisionais. O estado gaúcho e matogrossense são similares ao apontarem que o funcionamento da empresa deve se adaptar à rotina da unidade prisional. No capítulo seguinte, serão detalhados os casos de Minas Gerais, Santa Catarina e Tocantins.

Passa-se agora à segunda categoria de posto de trabalho prisional. As oficinas de trabalho próprias se referem à manutenção de oficinas de trabalho por meio de recursos próprios do governo estadual. Não envolve, portanto, a formalização de parcerias com o setor privado, diferenciando-a, dessa forma, da categoria anterior.

Esse posto de trabalho pode ou não ser remunerado em termos do tipo de oficina e do número total de pessoas. Essa categoria está presente em todos os estados pesquisados; muitos deles relataram a continuidade das oficinas após a realização do Procap, a principal política de indução do governo federal na política de trabalho prisional.

Em outros estados, verificaram-se projetos mais longevos e melhor estruturados por iniciativa própria, como é o caso dos estados do Maranhão, Minas Gerais e Rondônia. Também foi registrado em todos os estados que há um “instrutor” para ensinar o ofício para os demais.

O Maranhão conta com oficinas diversas nas unidades masculinas e femininas, com destaque para: i) fabricação de blocos e artefatos de concreto; ii) fabricação de móveis para serem utilizados pelo próprio estado (mobiliário de escritório e carteiras escolares); e a padaria no fornecimento de lanches e coffee break para a Secretaria de Administração Prisional (SEAP/MA) e demais secretarias do estado. No caso maranhense,

algumas oficinas são remuneradas, mas não todas. A descrição da experiência no estado do Maranhão será melhor detalhada no Capítulo 8.

Em Minas Gerais, as oficinas próprias são vistas como “projetos para devolução para a sociedade” (entrevista 14, informação verbal) e incluem: fabricação de brinquedos pedagógicos, camas para animais de estimação, produção de hortaliças, produção de absorventes e fraldas geriátricas e infantis, produção de uniformes do sistema prisional e lençóis.

No caso mineiro, o trabalho das oficinas próprias, entretanto, não é remunerado; somente quem trabalha nas parcerias com as empresas é remunerado. Diferentemente dos demais estados, toda a produção dessas oficinas é doada ou absorvida pelo próprio sistema prisional.

Cumprir destacar que a ideia de “absorver” a produção pelo próprio sistema prisional tem implicado a ideia de sustentabilidade, com fins de produzir bens e insumos para consumo próprio pelas pessoas privadas de liberdade. A descrição da experiência no estado de Minas Gerais será melhor detalhada no Capítulo 8.

No estado de Rondônia, as principais oficinas de trabalho que são mantidas pelo governo estadual por meio de projetos e/ou ações finalísticas são: i) Projeto Pintando a Liberdade, voltado para a produção de artefatos esportivos; ii) Fazenda Futuro, voltada para a produção de alimentos; iii) lava a jato; iv) oficina para cabelereiro; e v) oficina mecânica. Essas vagas não são remuneradas.

A figura da pessoa privada de liberdade que trabalha para a direção da unidade prisional – categoria serviços gerais na unidade prisional – está presente em todos os estados da Federação e recebe nomes distintos como “regalia”, “faxina”, “correria” e “cela livre”. A definição do nome reflete, em alguma medida, o entendimento de como as pessoas privadas de liberdade são selecionadas para esse posto. Conforme observado por uma das pessoas entrevistadas: “A palavra ‘regalia’ deriva da palavra de certa regalia mesmo, né? O cara não está trancado na cela, entendeu? [...] traz uma ideia ligada à confiança, né?” (Entrevista 39, informação verbal)

Em geral, as pessoas privadas de liberdade que trabalham em serviços gerais são selecionadas pela direção da unidade com base em critérios de confiança e (baixo) nível de periculosidade. São pessoas que passam a ter uma relação diferenciada com a direção da unidade e, por isso, podem circular amplamente no espaço prisional. Outro critério de seleção utilizado pelos diretores de unidades prisionais entrevistados nesta pesquisa está na experiência prévia das pessoas privadas de liberdade em serviços gerais. Não há, portanto, treinamento específico ou desenvolvimento de habilidades específicas para esse ofício.

Em uma unidade masculina específica visitada durante a pesquisa de campo, há divisão entre esses serviços, o que acaba por determinar o critério de seleção dessas pessoas. As atividades de “regalia” dentro dos pavilhões estão ligadas à limpeza dos corredores, à distribuição das refeições, ao recolhimento de lixo da cela. É um trabalho “voluntário”. Outro tipo de “regalia” está ligado a atividades de manutenção da unidade

(eletricista, pedreiro, encanador, manutenção de equipamentos, dentre outros). Nesse último caso, é um trabalho remunerado em alguns estados.

Essa é uma categoria de posto de trabalho prisional com vários entendimentos, já que são muitas as funções que podem ser realizadas pela pessoa privada de liberdade nesse posto de trabalho. Podem ser realizadas tanto atividades administrativas como atividades de suporte ao dia a dia de funcionamento da carceragem dos pavilhões e galerias, como: limpeza dos corredores, distribuição das refeições e atividades de manutenção da unidade (como pintura, manutenção de equipamentos, serviços elétricos, entre outros). No caso do Rio Grande do Sul, foi mencionado, em uma das entrevistas realizadas em uma unidade prisional, que há “ligas internas” abarcando as atividades já citadas, de forma que são considerados trabalhos de “pessoas que trabalham para eles mesmos” (Entrevista 42, informação verbal).

O caso gaúcho também apresenta uma especificidade: não há contratos de alimentação com empresas. Há cozinhas em todas as unidades prisionais, o que inclui então postos de trabalho para a realização dessa atividade. São duas cozinhas: “cozinha geral”, voltada para a alimentação das pessoas privadas de liberdade, e “cozinha administrativa”, voltada para a alimentação da equipe da polícia penal e demais servidores da Secretaria. Essa atividade também é considerada como posto de trabalho, em categoria diferente de serviços gerais pelo tipo de atividade exercida.

Em regra, esse posto de trabalho prisional não prevê remuneração. Também não há controle de jornada diária em termos da carga horária, mas os dias trabalhados contam para a remição da pena. Como há o entendimento de que essas atividades são voltadas para o dia a dia das funções básicas das pessoas privadas de liberdade tanto nas celas e nos pavilhões quanto nos espaços de circulação da unidade prisional como um todo, em alguns estados considera-se que é um “trabalho voluntário”.

Por fim, a quarta e última categoria de posto de trabalho é o artesanato. Entre todas as categorias identificadas nas entrevistas, o artesanato é a que possui menos consenso entre os entrevistados, sob diversos pontos de vista, apesar de estar presente em todos os estados da Federação, conforme dados do Infopen.

Segundo a base nacional, no período de coleta de janeiro a junho de 2023, todos os estados pesquisados informaram ao Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP) um contingente de pessoas privadas de liberdade desenvolvendo essa atividade laboral. Entretanto, as entrevistas indicaram divergências entre os dados.

Os atores entrevistados que consideram o artesanato como atividade laboral estão nos estados do Acre, Maranhão, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia e Tocantins. Os gestores estaduais de Santa Catarina afirmaram que o artesanato não é um posto de trabalho computado como vaga.

A divergência principal refere-se ao enquadramento do artesanato como atividade laboral e os efeitos para fins de remição da pena e prática voltada para o mercado de trabalho. Conforme relatado em uma das entrevistas:

[...] mas trabalhando com frentes que tenham realmente uma sustentabilidade. O que eu quero te dizer? A gente não tem como objetivo, e nem

interesse nenhum em fazer aquele artesanato de palito de picolé; esse artesanato que não tem [...] não é pelo artesanato; a gente tem outro tipo de artesanato, mas tudo com viabilidade e aceitação pública para gerar renda fora do ambiente carcerário. (Entrevista 10, informação verbal).

Algumas perspectivas apontam para a fragilidade do artesanato como oportunidade de ressocialização da pessoa privada de liberdade.

Bem, a gente tem trabalho, nós temos trabalho, mas laborterapia é trabalho? Eu quero saber se projeto de reconstituição de vida pelo trabalho é laborterapia? Eu acredito que não. Não constroí vida de ninguém, não. E aí devemos muito, talvez, à falta de estrutura, chamar isso de trabalho, isso é passatempo. Algumas vezes esse passatempo pode se transformar em uma atividade de trabalho, algumas vezes, mas o trabalho é mais complexo do que isso. (Entrevista 48, informação verbal).

A citação anterior aproxima a prática do artesanato ao conceito laborterapia, corroborando a ideia de que há diferenças sobre o que define uma vaga de trabalho no sistema prisional. Mas as divergências não são meramente conceituais. Em todos os casos que afirmaram registrar tal atividade como posto de trabalho, trata-se de uma atividade não remunerada, computada apenas para fins de remição de pena. Ainda, o fornecimento do material para a prática do artesanato é doado pelos familiares das pessoas privadas de liberdade, o que aponta para a fragilidade quanto ao acesso a essa atividade. Cada um desses estados atribui objetivo, finalidade e entendimento do que essa atividade representa enquanto vaga de trabalho e modalidade laboral no registro total de atividades de trabalho em âmbito estadual.

Entre os estados nos quais está autorizado e contabilizado o artesanato para fins de remição de pena, há diferenças no entendimento do local dessa atividade: se dentro da cela, ou se em espaço específico para essa atividade. A atividade do artesanato realizada dentro da cela levanta questionamentos sobre a segurança do que entra e do que sai da cela. Uma pessoa entrevistada avalia que o artesanato não auxilia no processo de reinserção social e que a segurança da unidade prisional ficaria em risco quando familiares levam o material:

No artesanato que o preso produz dentro da cela e a família leva pra vender na rua, não sai só o artesanato. Sai muitas ordens de comando de facções criminosas, pra fazer tudo mesmo. A gente já pegou um monte. Inclusive, gerou processo de crime, gerou pena pro preso. (Entrevista 39, informação verbal).

Outro entrevistado também relaciona o artesanato com a arquitetura da unidade prisional e as deficiências na oferta de espaço adequado para a oferta de postos de trabalho fora das celas.

O artesanato resolve algumas questões do sistema, por exemplo, a questão da falta de agente, número suficiente de agentes para pessoas presas. Por quê? Porque fazer artesanato você faz na cela. Então você não precisa ser movimentado. Mas se a gente está pensando num trabalho, a gente precisa ter clareza de que todas as atribuições e proteções do trabalho têm que estar envolvidas. Será que alguém conseguiria passar xis horas dentro de um lugar fechado, trabalhando? Será que está dentro das proteções do direito do trabalho, esse formato? Então a gente precisa começar a mexer nessas questões. Se eu estou chamando de trabalho, é trabalho? Então será que segue as regras? Quais regras eu posso excepcionar? Quais direitos que o trabalhador tem que eu posso excepcionar para a pessoa privada de

liberdade? Então eu acho que a gente tem que ver, para a saúde mental de alguém ficar o dia todo dentro de uma cela, o dia ou dias, né? Mas, “ah, mas ele está trabalhando no artesanato.” Será que isso responde, a contento, a proposta de ressocialização? Então, eu acho que trabalho passa por você estar fora da cela, por um primeiro momento, compreendendo que a cela é o local de recolhida e dormida, e que a pessoa, durante o dia, precisa ter várias atividades, as atividades propostas na LEP, não estou trazendo novidade. Ela precisa estar estudando, estudando numa sala de aula. Ela precisa estar sendo capacitada numa formação, no espaço de formação. E ela precisa trabalhar em espaços de trabalho, em estações de trabalho. Então, eu acho que misturar tudo não pode ser chamado de trabalho. (Entrevista 21, informação verbal).

A dinâmica desse trabalho é específica em cada estado e, possivelmente, em cada unidade prisional. Uma pessoa entrevistada em determinada unidade prisional descreveu o processo de “institucionalização” dessa prática da seguinte forma: vinte vagas por galeria.

Antes [...] era liberado: todo o mundo podia fazer. A gente não tinha esse controle de entrada do material e saída do material [...]. A gente fez uma reunião junto a diretoria [da unidade prisional], e nós especificamos [...] conversamos com os representantes de galerias [...], e a gente delimitou que cada galeria tem 20 vagas para o artesanato. Aí eles vão se revezando, porque tem preso que não tem interesse nenhum nem de trabalhar, nem de fazer artesanato. Então, esses que têm interesse, eles fazem um rodízio: ficam 02 ou 03 meses recebendo remição, depois o outro apenado vai ter o direito também. (Entrevista 42, informação verbal).

Ainda sobre o artesanato, é importante ressaltar que, em todos os estados analisados, é o familiar da pessoa privada de liberdade que fornece os insumos para a realização do trabalho. Excepcionalmente, algumas entrevistas apontaram que a gestão da unidade prisional consegue doações ou fomenta ações para tal; mas em regra é a família que adquire o material e entrega em dias de visita. E cabe à família, às vezes com apoio do conselho da comunidade ou informalmente com apoio da gestão da unidade prisional, vender a produção, em geral destinada a adquirir novos insumos.

Um dos entrevistados qualifica o artesanato como “assistencialismo estatal”, mas reconhece que essa prática é indispensável devido à ausência de políticas efetivas de acesso ao trabalho no sistema prisional.

O artesanato torna o preso objeto da caridade estatal porque é uma maneira de assegurar que ele tenha acesso a uma política que não foi concebida e executada de forma correta. Artesanato para mim é assistencialismo estatal. Nada além disso. É algo que tem que ser momentâneo por que? Porque se eu extingo o artesanato, eu estou negando a grande parte da população privada de liberdade, a possibilidade de remir pena que deveria ocorrer pelo trabalho verdadeiro. Ora, se o estado não proporciona o trabalho verdadeiro, o trabalho libertador e não permite o artesanato, ele está jogando nas costas da pessoa privada de liberdade as consequências de sua inação em relação à política social. (Entrevista 46, informação verbal).

Por outro lado, vários entrevistados apontaram a importância da atividade para as pessoas privadas de liberdade ocuparem seu tempo. Como observou uma entrevistada:

[...] lá dentro [da cela] não tem nada para fazer, então elas ficam lá, produzindo, né, produzindo, e elas gostam e elas querem produzir. Então, se a gente chegar no incentivo maior que seja a remição, fomenta e instiga elas ainda mais (Entrevista 31, informação verbal).

Desse modo, mesmo o artesanato sendo um posto de trabalho essencial para a dinâmica prisional por suprir a falta de outros postos de trabalho (além de “privatizar” seu financiamento por ser de responsabilidade dos familiares das pessoas privadas de liberdade), há críticas relacionadas à sua realização em termos de espaço adequado (dentro ou fora da cela), à contabilização de uma atividade de trabalho e à finalidade de inserção laboral após o cumprimento da pena no regime fechado e semiaberto.

Em relação aos critérios para a seleção de vagas de trabalho, e considerando as quatro categorias de postos de trabalho observadas nos estados pesquisados, foram identificados dois procedimentos para a escolha da pessoa privada de liberdade que ocupará a vaga: a avaliação pela Comissão Técnica de Classificação (CTC) ou a decisão pela direção da unidade por meio de análise prévia de outros servidores da unidade prisional. Nesse caso, “o principal é ter confiança”, como observou um diretor de unidade entrevistado.

A pesquisa de campo identificou CTCs em funcionamento no Maranhão, em Minas Gerais e em Santa Catarina. No Rio Grande do Sul, o acesso a algumas das vagas de trabalho em uma determinada unidade prisional se dá de forma progressiva; normalmente, a pessoa privada de liberdade inicia a atividade de trabalho na categoria de serviços gerais (descrita com mais detalhes na subseção a seguir), até ocupar uma vaga de trabalho em parcerias laborais com empresas. Essa “metodologia” é chamada de “acesso gradual ao trabalho”:

A gente entende que é o mais adequado e se gostaria que se fizesse em todas as unidades prisionais [...] ele acessa ali, e ele já vai para a galeria de trabalhador, que já é um espaço que não é igual as galerias de facção [...] então ele já está numa condição diferente. E aí começa esse trabalho [serviços gerais], que não tem remuneração; é só pela remição. Aí, a partir do momento em que ele desenvolveu bem esse trabalho ele atinge o status para poder ocupar essa outra vaga de trabalho. Então essa ideia de acesso gradual ao trabalho é justamente para que haja esse processo de acesso, e que não seja uma coisa assim, de imediato. Por que a gente sabe que quando acontece, assim, o preso chegou hoje; tem uma vaga que a [nome da empresa] precisa de 05 vagas. A gente recebeu ali, 10 pessoas. Você pega ali os cinco que você acha que triou ali, brevemente, que tem o perfil. Coloca lá; não dá uma semana, dá problema. Por quê? Porque ele não teve esse processo de acesso ao trabalho. Não teve toda essa trajetória. (Entrevista 42, informação verbal).

No Mato Grosso do Sul, há uma comissão composta pelo diretor da unidade, pelos profissionais de psicologia e de assistência social e pelos chefes dos setores de trabalho e disciplina que analisam o perfil da pessoa privada de liberdade.

Acredita-se que um dos possíveis critérios de padronização da seleção de vagas de trabalho possa ocorrer por meio da institucionalização da CTC, por meio de portarias e normas específicas do sistema prisional, instrumento previsto na Lei de Execução Penal (LEP), como visto no Maranhão, em Minas Gerais e em Santa Catarina, com portaria e regulamentação publicada no diário oficial.

No estado do Maranhão, por exemplo, a CTC é composta por profissionais da Psicologia, da Assistência Social, da Pedagogia, da Enfermagem e do Direito que, entre outras atribuições, analisam as habilidades da pessoa privada de liberdade para o trabalho.

Cabe ao diretor de segurança avaliar o grau de periculosidade da pessoa, o número de anos de pena em regime fechado, se há processo administrativo disciplinar e se é uma liderança entre os demais.

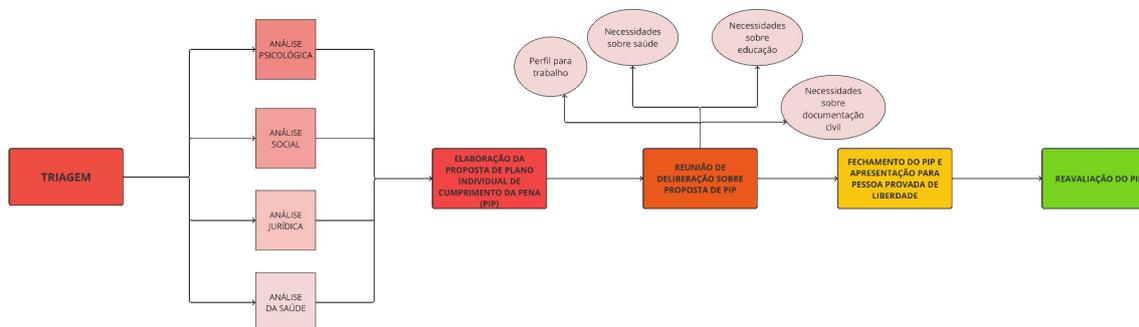
Os estados de Minas Gerais e Santa Catarina têm fluxo de trabalho semelhante ao do estado do Maranhão. Há, primeiramente, um processo de triagem, e depois a pessoa privada de liberdade passa pela CTC. Por meio do contato inicial pela triagem:

[...] já dá ver o perfil do preso, para onde ele vai ser alocado, qual cela. *Aí, a gente* deixa uns quatro a cinco meses, para quê? para observar. *Aí, tá tranquilo, não tem falta nenhuma na casa, histórico bom. Aí, sim, a gente inclui no CTC. Aí, sim, ele vai ser avaliado para trabalho.* (Entrevista 39, informação verbal).

O estado de Santa Catarina, em especial, entende que a aprovação da CTC é elemento suficiente para que a pessoa esteja apta ao trabalho: “por que, então, existira o CTC?” (Entrevista 39, informação verbal). Entre os critérios avaliados na CTC, estão: comportamento, tipo de crime, tempo de pena, pertencimento a facção criminosa. Esses são critérios importantes a serem considerados na seleção para o posto de trabalho por meio de parcerias laborais com empresas privadas.

A Figura 1 ilustra o fluxo da CTC, com base no ingresso da pessoa privada de liberdade na unidade prisional, no estado do Maranhão.

Figura 1 - Fluxo de trabalho da Comissão Técnica de Classificação do Maranhão.



Fonte: Elaboração própria, 2024.

7.2.1 Oficinas do Programa de Capacitação Profissional e Implementação de Oficinas Permanentes em Estabelecimentos Penais (Procap)

O Procap é a principal linha de financiamento oferecida pelo governo federal aos governos estaduais na pauta do trabalho prisional (Matos, 2018; Dutra e Souza, 2022). O principal objetivo é garantir a ampliação do acesso ao trabalho e à renda das pessoas privadas de liberdade e egressos do sistema prisional (Minas Gerais, 2021; Matos, 2018). As duas principais frentes de atuação do programa são:

- o acesso à capacitação profissional por meio de uma linha de produção no estabelecimento prisional; e
- a inserção no mundo do trabalho pela capacitação.

Para a geração de vagas de trabalho, capacitação profissional e renda no sistema prisional, o Procap financia oficinas de trabalho permanentes em diversas linhas temáticas. Todos os estados mencionaram que há parceria com a Senappen/MSJP para a realização dessas oficinas, tanto nas unidades prisionais masculinas quanto nas femininas. A diferença entre os estados quanto à execução do Procap está no tipo de oficina e no ciclo de chamadas para a formalização dos convênios.

No Acre, o Procap foi utilizado para captação de recursos para oficinas de concreto, marcenaria e costura. As oficinas de marcenaria e costura também foram destacadas em Mato Grosso do Sul e em Rondônia. Em Minas Gerais, segundo os entrevistados, o Procap é bastante utilizado. Anualmente, o estado apresenta projetos para a compra de equipamentos para montagens das oficinas, itens que, em geral, não têm destinação de recursos por meio de fonte orçamentária estadual.

Em Santa Catarina, o programa financiou 13 oficinas em 2019, com recursos para treinamento, aquisição de equipamentos e capacitações. Atualmente, funcionam cinco oficinas. No estado do Tocantins, o primeiro convênio do Procap foi realizado em 2012 para uma oficina de fabricação de pães. O segundo convênio foi realizado em 2015 para oficinas de artefatos de concreto. O programa financiou a realização de curso de corte e costura em unidades femininas, mas coube à secretaria estadual obter o maquinário para a implantação da oficina por meio de doações. Essas oficinas estão em funcionamento.

Já no Rio Grande do Norte, os entrevistados informaram que a experiência de implementação do Procap é trabalhosa porque demanda ações integradas entre os departamentos da secretaria e as unidades prisionais, para vencerem os obstáculos quanto à instalação das oficinas. Um dos gargalos apresentados pelos entrevistados é a estruturação do projeto. Quando o edital é lançado, cada estado é responsável pela elaboração e o fornecimento de insumos para a etapa de execução dos cursos de capacitação.

Em linhas gerais, os gestores estaduais também fizeram críticas sobre a restrição do governo federal para financiamento de poucas linhas temáticas: “nos primeiros [projetos financiados] davam várias opções. Hoje fecham mais para uma atividade. Não tem muito o que fazer” (Entrevista 16, informação verbal). Também foram apontadas críticas sobre a dinâmica de funcionamento do programa considerando os aspectos burocráticos para a aquisição e autorização referente ao uso dos equipamentos e dos insumos necessários para iniciar a oficina. Esse processo pode ser demorado, e os insumos acabam se tornando obsoletos. Além disso, após o término do projeto, surgem dificuldades para tornar a oficina permanente.

A dificuldade está, segundo os entrevistados, na estruturação das atividades dentro das unidades prisionais, porque, em muitos casos, não há entre os servidores pessoas qualificadas da área específica da oficina, por exemplo, a corte e costura. Relataram também a dificuldade de como dar continuidade a essas oficinas depois que os recursos se finalizam porque não dispõem de recursos e insumos para desenvolver produtos e mantê-las em funcionamento.

7.2.2 Acesso ao trabalho por integrantes de facções criminosas

Entre as perguntas contidas no roteiro de entrevista semiestruturada sobre a distribuição das vagas de trabalho, foi abordado o entendimento dos gestores estaduais quanto às facções criminosas. Essa informação foi obtida por meio de dois perfis de gestores:

- i) o superintendente / diretor / coordenador de trabalho e renda; e
- ii) os diretores de unidades prisionais.

Nos estados pesquisados, o fato de a pessoa ser “faccionada” (considerada ou autodeclarada como integrante de uma facção criminosa) pode ser motivo que a impede de ter acesso ao trabalho, sob alegação de risco à segurança. Sendo assim, o acesso ao trabalho por ditos integrantes de facções criminosas é critério de seleção para as vagas disponíveis nas unidades prisionais.

A organização das galerias das unidades prisionais costuma estar dividida entre pessoas que se declaram faccionadas e pessoas não faccionadas. As atividades de serviços gerais e artesanato podem estar presentes dentro das galerias de faccionados. Mas, geralmente, não há outros postos de trabalho disponíveis a essas pessoas. O único estado da Federação que informou desconsiderar o pertencimento à facção criminosa como um critério para não ofertar postos de trabalho a pessoas privadas de liberdade foi Santa Catarina (com exceção das lideranças que não teriam acesso ao direito): “A gente entendeu que não importa: é preso trabalhando. Se tiver condição de separar e botar para trabalhar, por que você vai individualizar as facções?” (Entrevista 39, informação verbal).

No estado do Acre, a seleção das pessoas privadas de liberdade para postos de trabalho é feita com base em suas habilidades, histórico de fuga e pertencimento a facções criminosas. Na mesma linha, em Minas Gerais, o faccionado é alocado em pavilhões específicos dentro da unidade prisional, para que não fiquem junto de integrantes de facções distintas, que igualmente não são misturados em oficinas e postos de trabalho. Por isso, a oferta de trabalho ficaria mais restrita.

No Maranhão, os órgãos públicos que firmam parcerias com a Secretaria de Justiça para oferta de vagas de trabalho, estabelecem critérios para recebimento de pessoas privadas de liberdade: não serem membros de facções e não terem praticado crime sexual. Um dos entrevistados observou que:

[...] a questão da facção é um limitante muito grande no quesito da escolha do interno em realizar o trabalho prisional ou não, visto que tem algumas facções que proíbem que a pessoa trabalhe na unidade prisional em troca das ofertas de ‘regalias’ (Entrevista 9, informação verbal).

No estado do Tocantins, a análise pelo diretor da unidade prisional para que determinada pessoa tenha acesso à vaga de trabalho leva em consideração alguns fatores: “O preso não pode responder ao processo administrativo. O preso não pode ter advertência. O crime do preso, a organização criminosa, tudo isso a gente leva em consideração.” (Entrevista 29, informação verbal).

O enquadramento da pessoa privada de liberdade como “preso faccionado” em oposição ao “preso do bem” representa uma barreira estruturante do acesso ao trabalho no sistema prisional. Como observou um entrevistado: “é a coisa mais horrorosa

do mundo, porque você não imagina qual é o critério que o estado utiliza para fazer a classificação do “preso faccionado” (Entrevista 48, informação verbal). No mesmo sentido, uma entrevistada afirmou que “não há como a gente pensar uma oferta de política pública sem entender que, hoje, quais são as barreiras dessa oferta. E a barreira dessa oferta, ela se dá nessa classificação. (Entrevista 49, informação verbal).

7.3 Condições de oferta de trabalho no regime semiaberto

O cenário do regime semiaberto no Brasil, e particularmente nos estados pesquisados, é muito díspar. Segundo os dados do Infopen, o quantitativo de pessoas privadas de liberdade em regime semiaberto divide-se em duas condições: pessoas presas em celas físicas (quando dormem no estabelecimento prisional) e presos em prisão domiciliar (quando dormem em lugar diferente do estabelecimento prisional). Este último grupo ainda pode ser dividido em: com monitoramento eletrônico (quando estão em prisão domiciliar e usam tornozeleira eletrônica) e sem monitoramento eletrônico (quando estão em prisão domiciliar sem uso da tornozeleira).

O Quadro 13 resume essas informações, apresentando dados numéricos obtidos por meio da base de dados do Infopen.

Quadro 13 - Quantitativo de pessoas privadas de liberdade em regime semiaberto (jan-jun 2023).

Unidade da Federação	Presos em celas físicas	Presos em prisão domiciliar	
		Com monitoramento eletrônico	Sem monitoramento eletrônico
Acre	50	1.978	0
Maranhão	2.224	255	2.224
Mato Grosso do Sul	2.000	2.101	9
Minas Gerais	11.936	Não informado	Não informado
Rio Grande do Norte	141	2.160	200
Rio Grande do Sul	6.813	3.366	0
Rondônia	1.346	1.557	2
Santa Catarina	5.931	1.451	0
Tocantins	145	790	0

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Infopen (2023).

Os dados do Infopen ajudam a compreender como os estados desenvolvem as políticas de acesso ao trabalho para pessoas em regime semiaberto. Estados, como Tocantins, Rio Grande do Norte e Acre, com pequeno número de pessoas em celas físicas, não possuem estabelecimento específico para o regime semiaberto. Nesse caso, por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), o Poder Executivo não pode manter a pessoa privada de liberdade em regime mais gravoso (Brasil, 2016).

Por outro lado, todos os estados pesquisados (com exceção do Maranhão) possuem um número relevante de pessoas em prisão domiciliar com monitoração eletrônica. Ou seja, as ações voltadas ao acesso ao trabalho desse público devem considerar as especificidades do uso da tornozeleira, como, por exemplo, o deslocamento limitado pelo

raio determinado pela vara de execuções penais e a necessidade de comparecimento às centrais de monitoração.

Cumprir, portanto, o papel do Poder Judiciário no acompanhamento da oferta e da disponibilidade de ações de trabalho para o público em regime semiaberto, sobretudo com monitoração eletrônica. Conforme relatado por um dos entrevistados:

Hoje tem muitos juízes entendendo que o preso do regime semiaberto, eles preferem dar tornozeleira e deixar em prisão domiciliar. [...] A gente orienta os juízes que as nossas ações de trabalho, em tese são mais eficazes porque a gente tem um controle diário do preso. [...] ou igual é feito hoje, a gente tem duas cidades que optaram isso [nome das cidades] que coloca o preso na tornozeleira vinculado às nossas parcerias de trabalho. Então, o preso está ali trabalhando [...]. Mas tem muitos juízes antigos ainda, né? a gente depara com uns que não gostam do preso trabalhando mesmo e acha que ele tem que procurar uma carta de emprego. (Entrevista 14, informação verbal).

Uma iniciativa em um dos estados da Federação pode inspirar soluções quanto às especificidades do uso da tornozeleira eletrônica. A proposta está no acompanhamento dessas pessoas por meio de uma equipe multidisciplinar, conforme relato descrito a seguir:

Mas para além da monitoração eletrônica, eu acho que o que é positivo destacar é a equipe multidisciplinar que acompanha a monitoração eletrônica. Essa equipe hoje, ela só tem base em [cidade]. E por isso, lá em [cidade], a gente consegue fazer um trabalho de alternativa à ferramenta de tornozeleira. Então, a pessoa está no semiaberto, mas, por exemplo, ela é uma pessoa em situação de rua, dentro daqueles parâmetros, da própria resolução que trata da tornozeleira eletrônica, lá tem um caminho de você não colocar a tornozeleira eletrônica à indígenas, a mulheres gestantes, a idosos e a pessoa também em situação de rua. E nesse ponto, a orientação é para que eles cumpram com o acompanhamento de equipe multidisciplinar. E isso nós estamos conseguindo fazer com muito destaque, eu diria, em [cidade], com a equipe da Unidade de Monitoração Eletrônica, especificamente formada de psicólogos e assistentes sociais. Então, a decisão é minha, eu posso encaminhar depois para vocês, onde a gente faz a substituição. Uma vez identificado aquele perfil, nós substituímos a tornozeleira pelo acompanhamento realizado pela equipe multidisciplinar com base na resolução. E aí essa pessoa passa a não sofrer uma fiscalização nos moldes tradicionais. Se carregou, se não carregou [a bateria], se a tornozeleira saiu do âmbito, do raio. Enfim, o acompanhamento semiaberto é modelado para que a equipe multidisciplinar faça esse relatório e ofereça ao juiz. Então, eu sei onde aquela pessoa está, se é uma pessoa em situação de rua, eu sei quais condições, quais acessos de políticas públicas, porque esse é um ponto chave. Basicamente, a equipe multidisciplinar, ela dialoga com a rede, construindo possibilidades de acesso a políticas de saúde, de capacitação, de educação (Entrevista 21, informação verbal).

Projetos de acesso ao trabalho voltados especificamente ao público do regime semiaberto são escassos. Por esse motivo uma das entrevistadas observou:

[...] tem algo que é extremamente importante, que é pensar como fazer com que o acesso à política de trabalho no bojo da privação não se interrompa com o fim do cumprimento da pena privativa de liberdade. Então, acho que um dos aspectos da PNAT que tem sido discutido e qualificado é como possibilitar que na privação de liberdade a gente consiga avançar no número de pessoas que acessam a política de trabalho, as vagas de trabalho, em especial o trabalho remunerado, e como que esse acesso, a gente constrói estratégias para a não descontinuidade pós cumprimento da pena privativa de liberdade. (Entrevista 50, informação verbal).

No estado do Rio Grande do Norte, as pessoas entrevistadas reconhecem dificuldades em atender à demanda, considerando o número elevado de pessoas naquele regime. Existem convênios com órgãos públicos, a exemplo do Programa Novos Rumos, desenvolvido pelo tribunal de justiça, que recebe pessoas privadas de liberdade em postos de trabalho. Cabe ao Escritório Social municipal atender ao público do semiaberto, cadastrá-lo e selecioná-lo para determinada vaga. A secretaria faz a checagem do perfil das pessoas juntamente com o setor de inteligência do órgão. De acordo com as entrevistas realizadas, há 23 acordos de cooperação firmados no âmbito das diretrizes do Programa Novos Rumos, com 56 pessoas do semiaberto trabalhando. No entanto, dois pontos merecem atenção para o estado potiguar.

O primeiro aspecto importante a ser destacado na realidade laboral do sistema prisional do RN é a falta de continuidade e integração entre iniciativas e projetos. Em uma das entrevistas foi salientado que:

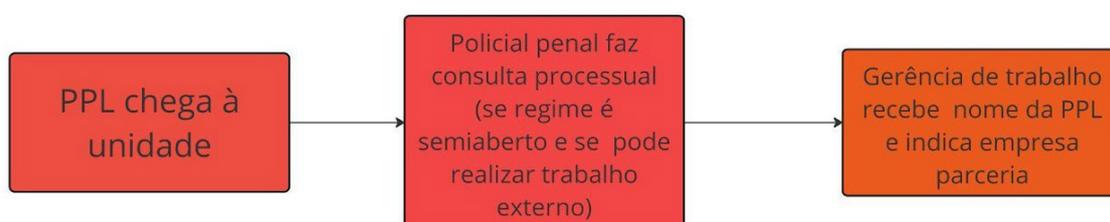
Já houve muita coisa. mas infelizmente, coisas soltas que a gente não conseguiu até hoje, conectar. Então, a gente capacitou muita gente espalhou em várias unidades milhares de potenciais só que ele não fechou isso num ciclo era um projeto ele começa capacita pessoas às vezes até melhora o ambiente, mas aí aquele recurso vai. (Entrevista 11, informação verbal).

O segundo ponto de atenção está no registro dos dados, que ainda é frágil. Afinal, foi destacado que as pessoas que cumprem pena no regimento semiaberto – por meio de monitoração eletrônica – podem declarar que estão trabalhando sem o estar, conforme depreende-se do trecho da entrevista transcrito a seguir:

As tornozeleiras [pessoas privadas de liberdade em monitoração eletrônica] são acompanhadas por telefone pela central, então quando se diz que faz um bico, conta como trabalho no Sisdepen. Por isso, o RN está tão alto em pessoas trabalhando. E ninguém diz que não está trabalhando, né? É um dado frágil. (Entrevista 11, informação verbal).

Em Minas Gerais, por sua vez, em uma unidade masculina especificamente voltada ao regime semiaberto, verificaram-se duas modalidades de postos de trabalho para as pessoas privadas de liberdade: externas (em parceria com empresas privadas e também com órgãos públicos) e intramuros. A Figura 2 descreve o fluxo da unidade para encaminhamento da pessoa a uma vaga de trabalho extramuros:

Figura 2 - Fluxo de trabalho em unidade de regime semiaberto de Minas Gerais.



Fonte: Elaboração própria, 2024.

No caso mineiro, as empresas parceiras oferecem uniformes, algumas dão kits de higiene e uma, especificamente, auxilia a pessoa privada de liberdade na resolução de pendências com a documentação civil, em unidades prisionais onde há formalização de parcerias com empresas. É importante ressaltar que a unidade não dispõe de Comissão

Técnica de Classificação. Quando não há autorização para trabalho externo, a pessoa privada de liberdade pode trabalhar na horta, realizando atividades de manutenção da unidade ou ainda para a empresa que fornece alimentação. Nesse caso, a pessoa é contratada para distribuir as marmitas com as refeições e higienizá-las para reciclagem. Conforme já sinalizado, nesse posto de trabalho, considerado como “serviços gerais”, as pessoas não são remuneradas, mas o trabalho conta para a remição da pena.

As pessoas privadas de liberdade nessa unidade em específico vêm diretamente de unidades de regime fechado, onde estão presas por longos períodos. Por isso, a dificuldade em se adaptarem a uma nova rotina de vida, com uma jornada de trabalho fixa, supervisores da empresa monitorando a qualidade do trabalho realizado, convivência com trabalhadores empregados da empresa nos postos de trabalho. Como a unidade não dispõe de assistente social ou psicólogo, há mais desafios nessa transição.

Também há muita ansiedade quando se aproxima o momento da mudança para o regime aberto. E é nessa ocasião que ocorrem atritos com os servidores, descumprimento dos procedimentos de segurança e ausências no trabalho, fatos que podem ser enquadrados como falta grave, que impediria a progressão de regime.

O uso abusivo de drogas ilícitas também é um problema recorrente. Segundo um dos entrevistados: “a dependência às vezes é tanta que o preso tenta entrar na unidade com a droga, uma bucinha de maconha na cueca. E não é pra venda porque a quantidade é pouca” (Entrevista 16, informação verbal).

O perfil predominante do público é de homens jovens, de até 25 anos, sem qualquer qualificação. “Só sei roubar e traficar”, disse um dos entrevistados, narrando uma conversa com um interno. “A juventude que não se qualifica, entra na dinâmica criminal e é presa. Precisa qualificar já no fechado.” (Entrevista 16, informação verbal). Outro entrevistado destacou a importância e o desafio da qualificação profissional, considerando o perfil da população:

A gente tem nesse recorte da privação de liberdade um perfil de pessoas, que é um perfil muito jovem, temos muitas pessoas com faixa etária de 18 a 29 anos, pessoas que na privação de liberdade muito provavelmente adentraram a privação de liberdade sem ter experienciado o mundo do trabalho, muito prematuramente aí submetidas à privação de liberdade. A baixa escolaridade também tem sido um desafio, né? E aí investir na qualificação profissional tem sido uma vertente possível, eu acho que, de todas. (Entrevista 50, informação verbal).

A observação dessa unidade específica em Minas Gerais, bem como as entrevistas com atores em outros estados, permitiu a identificação de outra ordem de questões relacionadas ao regime semiaberto e ao acesso ao trabalho:

- o uso da tornozeleira eletrônica e as especificidades no monitoramento desse dispositivo, por parte do órgão da administração prisional;
- o papel do Poder Judiciário no acompanhamento e na autorização do raio de monitoramento e da necessidade de comparecimento da pessoa nas centrais de monitoração;
- Problemas relacionados à inadaptação para a rotina de trabalho;
- “Deslumbramento” com o trabalho externo, especialmente na facilidade de acesso a aparelhos celulares (o que não é permitido);

- Uso abusivo de drogas ilícitas;
- Ansiedade com a proximidade da alteração para o regime aberto.

7.3.1 Oferta de vaga e parceria com órgãos da administração pública no regime semiaberto

O panorama das atividades laborais ofertadas ao público em regime semiaberto é difuso e não está padronizado em postos de trabalho específicos, como ocorre com o público em regime fechado. Destaca-se, nesse cenário, que no Maranhão, em Minas Gerais e em Rondônia há ações específicas voltadas para a parceria entre o órgão de administração prisional e os órgãos públicos (estaduais ou municipais), podendo incluir pessoas privadas de liberdade do regime fechado e semiaberto. No estado do Maranhão, as pessoas em regime semiaberto podem realizar atividades ligadas à fábrica de blocos por meio do serviço de pavimentação.

Em Minas Gerais, há o programa de serviço voluntário para o indivíduo privado de liberdade do regime fechado ou semiaberto, instituído por meio da Resolução Sejusp n. 902, de 2022. A experiência mineira com entes públicos tem como principal parceiro os municípios, que fazem cooperação para trabalho das pessoas privadas de liberdade em atividades de limpeza urbana e manutenção de prédios públicos:

Têm muitos municípios que são parceiros nossos. Eu acho que da última vez que olhei, eu acho que tinham 96 ou cento e poucos, sabe, municípios parceiros conosco. E a gente fomentou bastante nesses últimos anos pra cá. Então a gente fez várias viagens, apresentou para o município a nossa proposta de trabalho, a vantagem do interno estar exercendo uma atividade ali. E tanto para o município, ela pode ser remunerada ou não, né? Então a gente explica a importância da remuneração porque o interno que está ali naquela unidade prisional, principalmente nos interiores, são presos da cidade. Então ele tendo uma remuneração, na hora que ele sair, ele vai recomeçar a vida dele com algum recurso que ele não pode recomeçar a vida. Se ele não tiver nada, o índice dele poder voltar para a criminalidade é grande. A gente explica isso para a prefeitura, para o secretariado, para o próprio judiciário e a gente tenta fomentar esse trabalho remunerado. No primeiro ano normalmente eles fazem por voluntariado porque tem que apresentar para a Câmara [de vereadores] para conseguir recurso e os próximos eles conseguem remunerar. Mas na sua grande maioria, eles preferem a remuneração. (Entrevista 14, informação verbal).

O trabalho voluntário mencionado na entrevista foi instituído pelo Programa de Serviço Voluntário para o Indivíduo Privado de Liberdade, por meio da Resolução Sejusp n. 902/2022. O programa é voltado às entidades da administração pública direta e indireta, que devem aderir ao programa por termo específico e garantir insumos, transporte, alimentação e equipamentos de proteção individual às pessoas privadas de liberdade. O programa é destinado às pessoas em regime fechado ou semiaberto, que devem aderir-lo expressamente por meio de um termo de adesão e terem autorização judicial para exercício da atividade específica para fins de remição da pena.

Em Rondônia, a Sejus/RO estabeleceu parcerias com outros órgãos públicos e também com empresas privadas para a contratação dessas pessoas, incluindo o regime aberto e livramento condicional. Segundo um dos entrevistados, atualmente são 52 con-

vênios em andamento com órgãos públicos, cerca de duas mil vagas ofertadas e aproximadamente 1.500 pessoas em regime aberto e semiaberto trabalhando (Entrevista 3).

7.4 Descrição das ocupações nos regimes fechado e semiaberto

Tomando como base a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), do Ministério do Trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024), identificou-se um conjunto de ocupações desenvolvidas pelas pessoas privadas de liberdade em regime fechado e semiaberto nos estados pesquisados. Elas estão relacionadas às categorias de postos de trabalho apontadas nesta pesquisa, sobretudo as oficinas próprias e as vagas por meio de parcerias privadas.

O Quadro 14 apresenta as ocupações prevalentes, considerando os dados obtidos a partir das entrevistas:

Quadro 14 - Ocupações desenvolvidas nos postos de trabalho (regimes fechado e semiaberto).

Unidade da Federação	Trabalhador agropecuário	Marceneiro	Trabalhador da construção civil	Trabalhador da indústria têxtil (malharia)	Trabalhador de serviços gerais
Acre	X	X	X		X
Maranhão	X	X	X	X	X
Mato Grosso do Sul	X	X	X	X	X
Minas Gerais	X		X	X	X
Rio Grande do Norte	X		X		X
Rio Grande do Sul	X		X		X
Rondônia	X	X	X		X
Santa Catarina	X	X	X	X	X
Tocantins	X	X	X	X	X

Fonte: Elaboração própria, 2024.

Outras ocupações foram identificadas em alguns estados: lavador de veículos, no Acre, em Rondônia e em Tocantins; lavadeiro, no Maranhão e em Rondônia; mecânico de veículos, em Rondônia e Santa Catarina; cozinheiro, no Rio Grande do Sul, em Rondônia, em Santa Catarina e em Tocantins; serralheiro, no Maranhão, em Santa Catarina e em Tocantins; e ajudante de saneamento, em Minas Gerais e em Rondônia. Mais especificamente, as ocupações de digitalizador de documentos e colchoeiro, no Maranhão; trabalhador de indústria de cosméticos, trabalhador de indústria de componentes eletrônicos e trabalhador da indústria de borracha e plástico, em Santa Catarina. Cumpre destacar que essas ocupações estão, em grande medida, relacionadas às parcerias laborais firmadas com as empresas, sobretudo nos casos de Minas Gerais e Santa Catarina.

Com algumas exceções, o levantamento indica uma reprodução da realidade extramuros em relação ao trabalho informal para parte significativa da população brasileira (uma taxa de 39,1%, em 2023, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). As

ocupações levantadas nas entrevistas podem ser enquadradas na categoria *informais de subsistência*, que, segundo Vahdat *et al.* (2022), caracterizam-se por serem instáveis, de baixa qualidade e sem perspectivas de crescimento:

Estas pessoas não têm uma profissão bem definida que leve também a um forte senso de identidade. Ao contrário, transitam entre trabalhos, bicos e serviços nas mais diversas áreas. Em um momento está na construção civil, em outro no comércio, oscilando de acordo com oportunidades acessíveis. Em alguns casos, podem ter mais de uma ocupação em um mesmo momento. O que há em comum nessas atividades são, principalmente, a baixa produtividade, o pouco rendimento, as irregularidades do trabalho (frequência, jornada, remuneração etc.) e a escassa proteção social associada à ocupação. Aqui novamente enfrenta-se o desafio da baixa produtividade, “gasta-se” o corpo durante muitas horas por dia, com pouco auxílio de tecnologia, máquinas e ferramentas. Os produtos e serviços oferecidos também são pouco diferenciados, levando os preços praticados a patamares muito baixos (Vahdat *et al.*, 2022, p. 115).

Ainda segundo Vahdat *et al.* (2022), o perfil predominante dos informais de subsistência é de homens, a maioria não brancos, com escolaridade inferior ao ensino médio completo, na faixa etária de 30 a 49 anos. Trata-se de um perfil muito semelhante ao da população prisional brasileira, composta por 96% de homens, 60% na faixa etária de 18 a 34 anos, maioria preta ou parda e com o ensino fundamental incompleto (Sisdepen, 2023).

Em síntese, as ocupações identificadas reproduzem o quadro de ocupações informais de subsistência extramuros, que acabam por servir a manutenção e o funcionamento do próprio sistema prisional: a pessoa privada de liberdade que constrói muros e faz reformas na unidade prisional; que cuida da horta e pequenos animais para consumo interno; que faz pequenos consertos de mobília da unidade; que lava e conserta os veículos e as viaturas da secretaria; que faz os serviços gerais para a direção da unidade prisional.

Também deve-se considerar que o critério de seleção das pessoas privadas de liberdade que ocupam essas vagas não passa por um processo seletivo de aptidão, mas sim do grau de confiança da equipe de direção da unidade prisional. Conforme apontado anteriormente, muitas dessas ocupações não são novas habilidades adquiridas durante o cárcere, já que não há treinamento ou capacitação, como é o caso do trabalhador de serviços gerais. Dessa forma, pode-se questionar como a política de trabalho prepara as pessoas privadas de liberdade para o mercado de trabalho.

7.5 Atividades remuneradas, valores remuneratórios e decisão do Poder Judiciário sobre remição de pena nos regimes fechado e semiaberto

Pode-se afirmar que, para todos os estados da Federação que compõem o recorte da pesquisa, todas as quatro categorias de postos de trabalho propostas como forma de organização dos dados têm como benefício a remição de pena, como determina a Lei de Execuções Penais. Há postos de trabalho que são remunerados, cujo principal exemplo está nas oficinas de trabalho por meio de parceria com o setor privado. Além disso, existem postos de trabalho que podem ou não ser remunerados, como é o caso das oficinas próprias e dos serviços gerais. O posto de trabalho do artesanato não é remunerado em nenhum estado em que essa prática é uma vaga de trabalho. O proble-

ma central quanto à remuneração está no entendimento, por parte de alguns gestores estaduais nas unidades prisionais, de que há postos de trabalho considerados como “trabalho voluntário”, em argumento que parece desconsiderar a necessidade de atribuir remuneração pela atividade realizada. O principal exemplo está no posto de trabalho de serviços gerais.

Minas Gerais se destaca nesse contexto ao instituir o trabalho voluntário pelo Programa de Serviço Voluntário para o Indivíduo Privado de Liberdade, que visa firmar parceria com órgãos públicos e entidades sem fins lucrativos. Nesse caso: “a gente seguiu o padrão do trabalho voluntário mesmo, sabe? Se fosse uma pessoa comum, no que ela pode voluntariar?” (entrevista 14, informação verbal). A resolução que regulamenta esse programa define que as atividades devem estar de acordo com a CBO e não poderão ser realizadas com o objetivo comercial.

Para além da normatização de Minas Gerais, a interpretação do termo “trabalho voluntário” está ligada à compreensão dos gestores estaduais sobre o valor do trabalho prisional e não ao entendimento normativo do termo. A Lei Federal n. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, dispõe sobre o serviço voluntário, descrevendo-o, em seu art.º 1, como atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública ou a instituição privada sem fins lucrativos, com objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social (Brasil, 1998). Neste estudo, tomam-se como exemplo as atividades de artesanato e serviços gerais, ambas identificadas como vagas não remuneradas, contabilizadas somente para fins de remição de pena.

Um segundo problema quanto à remuneração dos postos de trabalho está na categoria do artesanato. Como mencionado, há muitos questionamentos entre as pessoas entrevistadas, em diversos estados da Federação, quanto à classificação dessa atividade como um trabalho ou como uma laborterapia. A relação entre atividade laboral e remuneração no sistema prisional, portanto, proporciona inúmeras reflexões, tal como a relatada em uma das entrevistas:

A mão de obra penitenciária segue regras próprias, ela não se confunde com a mão de obra celetista. Mas também nós não podemos enxergar na mão de obra penitenciária uma mão de obra barata, se não nós vamos reeditar algo que já foi abolido aqui em 1989, salvo engano. Nós não podemos transformar o contingente de pessoas privadas de liberdade em escravos modernos.

[...] A que regras esse trabalho está submetido? Qual a garantia que esse trabalhador - que eu não posso ver essa pessoa como privada de liberdade nesse momento, ela é um trabalhador - que garantias ele tem? Se a gente não padroniza, não institucionaliza, colocamos essas pessoas numa situação muito mais precária do que um trabalhador informal e sob a custódia do estado. (Entrevista 46, informação verbal).

No caso dos serviços gerais e artesanato, em regra, é um posto de trabalho não remunerado. Para o primeiro, não há controle de jornada diária, mas os dias trabalhados contam para a remição da pena. Há casos específicos em que essa atividade é remunerada, como em Santa Catarina.

De acordo com as entrevistas realizadas, em todos os estados onde há vagas por meio de parcerias com o setor privado, esse posto de trabalho é remunerado. O paga-

mento da remuneração é feito pelas empresas que formalizam parcerias laborais. Nesses casos, também há diferenças entre os estados no tocante ao valor da remuneração pelo trabalho da pessoa privada de liberdade. Como regra geral, segue-se a diretriz determinada na LEP, correspondente a $\frac{3}{4}$ do salário mínimo. Em alguns casos, é possível que a empresa adicione benefícios ao salário.

Um aspecto interessante observado nessa prática está nas diretrizes específicas quanto à distribuição desse valor entre a pessoa privada de liberdade e o órgão da administração prisional. No caso de Santa Catarina, a determinação está na lei complementar que regulamenta os Fundos Rotativos Penitenciários:

Art. 27. O produto da remuneração pelo trabalho do preso deverá ter a seguinte destinação:

I - 50% (cinquenta por cento) à assistência à família e a pequenas despesas pessoais do preso, devendo ser preferencialmente depositado em conta bancária informatizada;

II - 25% (vinte e cinco por cento) à constituição do pecúlio, devendo ser preferencialmente depositado em conta judicial vinculada ao processo de execução penal, sendo liberado mediante ordem judicial; e

III - 25% (vinte e cinco por cento) ao ressarcimento ao Estado das despesas realizadas com a manutenção do preso, devendo ser controlado de forma individualizada pelo estabelecimento penal arrecadador e destinado ao respectivo fundo rotativo (Santa Catarina, 2022).

Uma segunda frente de trabalho com remuneração é realizada por meio de convênios firmados com órgãos do Poder Público. Destaca-se, nesse caso, o estado de Rondônia, cuja fonte de remuneração se dá por meio de recurso próprio do Poder Executivo Estadual, por meio de unidade orçamentária específica: o Fundo Penitenciário Estadual (Fupen). Nesse caso, também prevalece a diretriz de remuneração correspondente a $\frac{3}{4}$ do salário mínimo, mas há convênios que ultrapassam esse valor.

Em número de vagas, o governo do estado de Rondônia registrou, durante o ano de 2023, um total de 2.219 vagas de trabalho remunerado por meio da formalização de convênios com 54 órgãos do Poder Público (incluindo o tribunal de justiça do estado, o tribunal de contas do estado, as secretarias estaduais, as superintendências estaduais, as secretarias municipais e as autarquias públicas) (Rondônia, no prelo). Nesse caso, os convênios permitem a contratação de pessoas em cumprimento de pena nos regimes fechado, semiaberto e aberto. As atividades exercidas foram classificadas pela Sejus/RO como:

- encarregado e auxiliar de serviços gerais;
- auxiliar de apoio administrativo;
- serviços gerais e obras;
- serviços de construção civil

Por fim, uma terceira frente de trabalho remunerado foi identificada no estado do Maranhão: as oficinas próprias de trabalho. Nesse caso, a fonte de remuneração se dá por meio de recurso próprio do Poder Executivo estadual, com dotação orçamentária própria ou na unidade orçamentária do órgão de administração prisional.

Uma vez descrita as atividades remuneradas, apresentam-se os procedimentos por meio dos quais as pessoas privadas de liberdade têm acesso a esse valor no Quadro 15.

Quadro 15 - Procedimentos para remuneração das pessoas privadas de liberdade (regimes fechado e semiaberto).

Unidade da Federação	Abertura de conta individual Pessoa Física em instituição bancária (BB, Banrisul)	Outro procedimento
Acre	X	
Maranhão	X	
Mato Grosso do Sul	Não há parceria	X
Minas Gerais	X	
Rio Grande do Norte	X	
Rio Grande do Sul	X	
Rondônia	X	
Santa Catarina	Não há parceria	X
Tocantins	X	

Abreviações: Banco do Brasil (BB), Banco do Estado do Rio Grande do Sul (Banrisul).

Fonte: Elaboração Própria, 2024.

Com base nas informações apresentadas no Quadro 16, identificam-se, primeiramente, as características de cada um dos estados quanto ao processo de abertura de conta individual (pessoa física) no Banco do Brasil. No caso do Acre, o Iapen/AC solicita ao familiar da pessoa privada de liberdade a abertura da conta bancária. Após essa ação, a transferência do valor da remuneração é feita pela conta do Fundo Rotativo Penitenciário.

No caso do Maranhão, a abertura da conta bancária e a gestão dos valores a serem depositados é feita pela Secretaria de Administração Prisional (Seap/MA) por meio do envio de ofício encaminhado ao Banco do Brasil.

No caso de Minas Gerais, todo o pagamento à pessoa privada de liberdade é feito por meio de sistema informatizado pelo chamado portal SIGPRI, o Sistema Integrado de Gestão Prisional do estado. Há vinculação das informações desse sistema com o Banco do Brasil, que é a instituição financeira que realiza o pagamento por meio da abertura de conta e da demissão do cartão bancário. Conforme relatado por um dos entrevistados:

[...] aqui em Minas, o pagamento do interno é todo informatizado [...] Abre a conta [bancária] automática. O SIGPRI já é interligado com o Banco do Brasil. Então, toda vez que um preso começa a trabalhar, ele tendo um CPF cadastrado tudo ok, no seu primeiro pagamento já gera o cartão do banco. Então, o próprio banco já gera o cartão. O preso do regime semiaberto pode fazer o saque, e o preso do regime fechado pode fazer uma procuração que não tem custo [...] e quem ele indicar pode fazer o saque. (Entrevista 14, informação verbal).

Também no Rio Grande do Norte, a conta é aberta por meio de ofício da secretaria ao Banco do Brasil, mas por vezes há questões relacionadas à falta de documentação da pessoa privada de liberdade e a secretaria, que, por ter equipe reduzida, não consegue fazer articulações com outros órgãos para emissão dos documentos básicos. No caso de Rondônia, há uma parceria com o Banco do Brasil para a abertura de conta para a pessoa privada de liberdade.

No caso de Rondônia, a parceria com o Banco do Brasil está em funcionamento há muitos anos. A Gerência de Reinserção Social emite uma declaração de abertura de conta quando a pessoa é selecionada para uma vaga de trabalho. Com essa declaração e os demais documentos de identificação pessoal, a abertura de conta é feita. Nos casos dos regimes semiaberto e aberto, qualquer agência do estado recebe essa pessoa para a abertura da conta. Caso a pessoa esteja em regime fechado, a pessoa privada de liberdade é escoltada até a agência.

O estado do Rio Grande do Sul possui parceria com o Banrisul. No caso de Tocantins, é aberta uma conta no nome da pessoa privada de liberdade ou no nome de algum membro da família. A remuneração se dá conforme o previsto pela legislação, incluindo as deduções legais previstas por lei. Destaca-se que esse processo da criação de conta é realizado pela própria família, ressaltando os casos em que a pessoa privada de liberdade já possuía a conta aberta.

Por fim, listam-se os casos de Mato Grosso do Sul e Santa Catarina quanto aos procedimentos para remuneração das pessoas privadas de liberdade. Nesses estados, o pagamento não é realizado por meio de conta individual no Banco do Brasil. No estado do Mato Grosso do Sul, para a abertura de contas, o procedimento é estabelecido entre as empresas e as pessoas privadas de liberdade. Caso o indivíduo possua conta bancária, os dados são informados à empresa, que realiza o depósito. Cabe à Agepen/MS a responsabilidade pelo controle mensal dos pagamentos. Para aquelas pessoas privadas de liberdade que não possuem conta bancária, o pagamento é feito em espécie, o que significa a circulação de dinheiro dentro das unidades.

No caso de Santa Catarina, o pagamento é feito por intermédio do Fundo Rotativo Penitenciário e, segundo os entrevistados, a gestão das unidades prisionais não consegue abrir conta bancária no Banco do Brasil ou na Caixa Econômica Federal:

[...] nós nunca conseguimos fazer, que a LEP diz que tem que ter conta, a gente nunca conseguiu via Banco do Brasil, Caixa Econômica abrir uma conta [...] acontece que esse dinheiro fica na conta do fundo (rotativo). (Entrevista 34, informação verbal).

Nesse caso, a solução encontrada foi direcionar a remuneração da pessoa privada de liberdade para uma conta bancária da unidade prisional (que tem inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), cabendo ao diretor da unidade repassar à pessoa o valor em efetivo, sendo que 25% da remuneração fica retido em uma conta poupança aberta por ele. A pessoa privada de liberdade somente tem acesso a este valor quando progride para o livramento condicional.

Diante de todos os pontos apresentados, cabem algumas ponderações. Há de se considerar que a remuneração abaixo do salário mínimo é tratada como um “incentivo” do Estado para que o setor público formalize a parceria. Conforme expresso por um dos entrevistados, trata-se de uma “parceria boa” entre o Estado e o setor privado:

[...] é muito restritivo para uma pessoa [uma empresa] ir, de primeira, para o sistema prisional [...]. A gente já chega pro empresário mostrando essa calculadora [...] a gente dá um demonstrativo pro empresário dizendo o seguinte: pegando uma mão de obra aqui, dentro da unidade prisional ele vai pagar isso, o ¾ do salário mínimo, que é R\$ 990, 65 [...] tem isenção

de, não paga 13º salário, férias, aviso prévio, seguro, dentro da unidade prisional não paga aluguel, não paga segurança, não paga transporte, alimentação. Em contrapartida, lá fora, tem que paga tudo isso [...]. (Entrevista 14, informação verbal).

As críticas também fazem referência ao valor da remuneração estabelecido na Lei de Execuções Penais (75% do salário mínimo). Alguns gestores entrevistados apontaram que esse valor deveria ter por base o salário mínimo, além da previsão de uma rede de proteção social que estabeleça um mínimo de proteção semelhante a um “trabalhador livre” (Entrevista 46, informação verbal).

7.5.1 Decisão sobre remição de pena pelo Poder Judiciário para o artesanato

O último aspecto a ser problematizado quanto ao artesanato enquanto posto de trabalho está na remição de pena pelo Poder Judiciário. Verificaram-se situações em que o Poder Judiciário não considera o artesanato para fins de remição de pena, a despeito da gestão estadual declarar ao Infopen a atividade como trabalho. No caso do Tocantins, por exemplo, em uma unidade feminina, as mulheres desenvolvem produtos de crochê:

[...] elas [as internas] têm o lucro financeiro. A gente [direção] vende, vende demais, a gente vende muito, divulga, vende e é comprado. Retorna para elas em material para elas continuarem produzindo. Os produtos dos artesanatos são enviados para a família como uma forma de ajudar para a subsistência. Quando é incluso novata na unidade penal, as habilidades são transferidas uma para outra. (Entrevista 31, informação verbal).

Entretanto, o juiz responsável por acompanhar a execução penal das mulheres que cumprem pena nessa unidade específica não considera esse trabalho para fins de remição da pena, por entender que não “tem retorno para a sociedade e Estado” (Entrevista 31, informação verbal).

Por outro lado, o juiz da Vara de Execuções Penais da capital, em Palmas, estabeleceu critérios para efeitos da remição pelo artesanato. Equivalem a dez dias de remição da pena a produção de dez tapetes ou peças de amigurumis grandes (maior que 70 cm); quinze tapetes ou peças de amigurumis médias (entre 40 cm e 70 cm); vinte tapetes ou peças pequenas (entre 25 cm e 40 cm) ou quinze sandálias ornamentadas com missangas (Tocantins, 2022).

No Rio do Grande do Sul, foi apontado que a definição do artesanato como trabalho para fins de remição cabe ao Poder Judiciário: “tem VEC mais conservadores que não vão contar como trabalho prisional para remição, mas aqui consideram [para uma unidade prisional específica]” (Entrevista 41, informação verbal). De fato, uma das pessoas entrevistadas que integram o Poder Judiciário afirmou ser comum os juizes não remirem a pena por dias de trabalho na produção de artesanato (Entrevista 50). Sendo assim, o número de dias computados para remição de pena decorrente da atividade do artesanato varia entre as unidades prisionais e entre as unidades da Federação.

Uma das respostas a essa diversidade de entendimentos e cálculos para o registro do artesanato e contabilidade para fins de remição de pena está nas interpretações normativas sobre o assunto. No ano de 2018, o STJ decidiu caso paradigmático ao afirmar

que cabe ao Poder Executivo estadual administrar o cumprimento do trabalho no âmbito prisional, atestando sua realização. No caso em questão, a administração prisional atestou o trabalho realizado na produção de tapetes e outros artesanatos, embasando o pedido de remição. O Ministério Público alegou que a remição não seria possível, pois não havia a aferição da carga horária mínima, natureza do trabalho, a finalidade econômica e o papel ressocializador. Segundo a decisão:

No caso, o reeducando efetivamente exerceu o trabalho artesanal, tendo sido essa tarefa devidamente atestada pelo devido responsável. Por tal motivo, descabe ao intérprete opor empecilhos *praeter legem* à remição pela atividade laboral, prevista pelo citado artigo 126 da Lei de Execução Penal, uma vez que a finalidade primordial da pena, em fase de execução penal, é a ressocialização do reeducando”. [...]

Certo é que o trabalho, durante a execução da pena, constitui relevante ferramenta na busca pela reinserção social do sentenciado, devendo o instituto ser interpretado de acordo com a relevância que possui dentro do sistema de execução penal, pois visa a beneficiar os segregados que optam por não se quedarem inertes no deletério ócio carcerário (Brasil, Superior Tribunal de Justiça, 2018).

O STJ decidiu que não cabe ao intérprete da lei – Ministério Público ou mesmo o Poder Judiciário – definir critérios não previstos na legislação para enquadrar o artesanato como trabalho para fins de remição da pena. Entretanto, as situações verificadas em campo apontam uma ampla discricionariedade sobre a efetivação do direito da pessoa privada de liberdade ao trabalho, gerando discrepâncias muitas vezes dentro da mesma unidade da Federação, porque são juízes distintos que analisam o pedido de remição.

O CNJ editou, no ano de 2023, cartilha de direitos das pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional que orienta sobre a possibilidade de realização de artesanato, inclusive para fins de remição de pena: “é permitido o acesso a materiais de artesanato tradicional, que pode ser realizado dentro da unidade prisional, como trabalho, e contando para a remição de pena.” (Conselho Nacional de Justiça, 2023b, p. 78).

No mesmo ano, o Poder Executivo Federal publicou nota técnica buscando elucidar questionamentos acerca do trabalho do artesanato desenvolvido pelas pessoas privadas de liberdade. Destaca-se:

3.7 A produção artesanal envolve diferentes etapas, como a obtenção da matéria-prima, seu processamento, a confecção de objetos e a comercialização. Ela pode ser realizada por um indivíduo ou por um grupo, dependendo do processo produtivo e das condições geográficas, ambientais, sociais e econômicas da comunidade. O artesanato sempre manifesta aspectos individuais e coletivos. As escolhas, os gestos e o ritmo do artesão ficam registrados no objeto, assim como as características estéticas, valores e a identidade cultural compartilhados por um grupo de pessoas.

3.8. É necessário que o preso seja capacitado e/ou qualificado para a utilização de técnicas e ferramentas que o habilitem a transformar a matéria-prima em produto cultural com valor econômico para que seja considerado artesão (DEPEN, 2023).

A nota técnica apresenta os pressupostos mínimos para o artesanato ser considerado trabalho prisional e considera importante que o órgão da administração prisional estadual promova articulação com as Coordenações Estaduais de Artesanato (CEA) para

estudo da viabilidade da emissão da Carteira Nacional do Artesão, conforme a Lei Federal n. 13.180, de 22 de outubro de 2015, que dispõe sobre a profissão de artesão e sobre as diretrizes básicas de uma política específica de artesanato. Com base na pesquisa realizada, há problemas quanto à regulamentação dessa prática tanto para fins de remição de pena pelo Poder Judiciário quanto na definição do artesanato enquanto trabalho pelas normas federais.

7.6 Marcadores de diferença

Os atores entrevistados informaram não haver práticas especificamente destinadas às pessoas com deficiência, considerando o baixo número em privação de liberdade. Sendo assim, não foram verificados projetos especificamente voltados para pessoas com deficiência como também não foi mencionado número relevante de pessoas com deficiência no sistema prisional.

Em relação às mulheres, a contratação de mulheres privadas de liberdade pelos órgãos públicos e empresas parceiras é um problema identificado em alguns estados, como é o caso de Rondônia. Há preferência por homens, sob a alegação de mais reincidência criminal no público feminino e questões relacionadas à família da mulher, que precisaria se ausentar mais do trabalho para cuidar dos filhos (em caso de cumprimento de regime aberto).

O mesmo argumento foi apresentado por entrevistados dos estados de Santa Catarina e do Rio Grande do Sul: dificuldade em estabelecer parcerias com empresas por avaliarem que mulheres criam mais problemas no exercício da atividade laboral. No Rio Grande do Sul, há incentivo para instalação das empresas nas unidades prisionais femininas, mas permanecem por curto período, em torno de dois meses. A unidade prisional feminina de Guaíba, por exemplo, possui estrutura nova, com espaço para oferta de trabalho e educação, mas com dificuldades em implementar parceria com empresas.

Alguns gestores avaliaram que há mais rigor para as mulheres privadas de liberdade. As disputas e vulnerabilidades femininas já evidentes na sociedade são levadas para campo prisional de uma forma acentuada:

A rigidez, a regra, a cobrança é muito mais forte sob as mulheres - o olhar sob a mulher presa é ainda mais duro, inclusive, dificuldade das servidoras que trabalham nas unidades. Conseguem negociar regras nas unidades masculinas para adaptar o trabalho das empresas, mas não conseguem nas unidades femininas. (Entrevista 41, informação verbal).

No mesmo sentido, entrevistados relataram algumas das experiências com empresas com as quais firmaram parcerias, cuja finalidade tendia a explorar a mão de obra barata da mulher privada de liberdade:

Nos deparamos, na época, com empresários que estavam aqui mas não estavam com o intuito de incentivo ao trabalho, de ressocialização de fazer algo bom para a sociedade, eles vinham para explorar uma mão de obra barata. Nos deparamos com um dilema, porque eles queriam remunerar o trabalho das apenas por produção, uma produção muito difícil com uma meta muito alta e sem suporte da empresa. [...]

Então nos vimos em um dilema, porque elas recebiam muito pouco, não conseguiam atingir a meta, recebiam abaixo da LEP, mas recebiam algu-

ma coisa, uns 300, 400 reais, que é melhor do que nada. Então ficamos diante de um dilema, entre cobrar o que o termo de cooperação exige que poderia ser, e acabou sendo, de fazer com que os empresários que não quisessem permanecer aqui, e , para quem trabalhava, trabalha e receber 400 e remição é melhor do que não trabalhar e não receber 400 reais nem remição. (Entrevista 41, informação verbal).

No entanto, o contexto da superexploração da mulher fora do cárcere, para os entrevistados, não poderia se repetir durante o cumprimento da pena:

Quando decidimos exigir o que está nos termos de cooperação, nos demos conta de uma coisa: a mulher que está presa é explorada a vida inteira, as mulheres que estão aqui recolhidas têm toda uma história de vulnerabilidade e vivência às margens da sociedade, não tem nenhuma mulher aqui dentro que não tenha sido vítima de algum tipo de violência em algum momento da vida. Então nos demos conta que precisávamos quebrar esse ciclo de exploração, Elas foram exploradas lá fora pela sociedade, e decidimos quebrar o ciclo, e isso fez os empresários não quererem permanecer. Chegamos a ficar com apenas uma apenas trabalhando, sem termo de cooperação, que trabalha “no pão”, que são empresas que concorrem a uma licitação para se instalar aqui para fornecer o pão para a unidade, a empresa contrata pelo termo de cooperação uma única apenas, que fica responsável por assar o pão congelado, para que a empresa não tenha que trazer pão todos os dias para a penitenciária. (Entrevista 41, informação verbal).

Quanto ao tipo de ocupação realizada pelas mulheres, há uma reprodução de padrões estereotipados de trabalhos, semelhante à vida extramuros: artesanato, corte e costura e cozinha são os mais frequentes. Há oficinas de trabalho para produção de laços para animais de estimação (no estado do Mato Grosso do Sul) que precisam de “acabamentos mais refinados” e por isso as empresas dão preferência às unidades femininas ou ainda a produção de terços religiosos (no estado do Rio Grande do Norte).

O artesanato segue como trabalho prevalente nas unidades femininas. No Tocantins, um entrevistado ressalta a importância do artesanato para as mulheres: “[...] elas [as presas] têm lucro financeiro. A gente vende, vende demais, a gente vende muito, divulga, vende e é comprado. Retorna para elas em material para elas continuarem produzindo” (Entrevista 31, informação verbal).

Além da expressividade econômica, o artesanato tem um sentido de preenchimento do tempo ocioso e uma possibilidade de subsistência extramuros:

[...] O nosso foco, é garantir que ela saiu daqui com alguma coisa para tocar a vida delas lá fora, para a subsistência dela, não é? O nosso objetivo é que a presa aprenda alguma coisa para quando ela sair daqui, se inserida no meio social novamente ela consiga ter sua subsistência e dos seus teus filhos, né? Que a maioria tem e que ela não precisa retornar, né? Ou não, fique condicionada a retornar ao meio que a trouxe aqui pra cá. (Entrevista 32, informação verbal).

Especificamente quanto ao marcador raça, a despeito de 68% da população prisional brasileira ser de pessoas negras (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023), encontrou-se apenas uma iniciativa especificamente voltada para o enfrentamento do racismo no âmbito prisional, desenvolvida pelo estado do Rio Grande do Sul.

Segundo uma pessoa entrevistada,

No trabalho prisional interno, as pessoas negras se concentram nos trabalhos mais braçais, extenuantes, insalubres e menos valorizados. As pessoas brancas ocupam os postos de trabalho interno de maior proximidade com a guarda, e as pessoas negras ficam nos trabalhos mais pesados e insalubres. (Entrevista 41, informação verbal).

Pessoas negras e mulheres ocupam postos de trabalho em número menor e geralmente tendem a ser em vagas não remuneradas. O nível de escolaridade das pessoas negras, segundo os entrevistados, é mais baixo do que das pessoas não negras, o que impede o acesso a vagas mais qualificadas e menos precarizadas. Para enfrentar esse cenário, o estado dispõe de uma Comissão Estadual de Enfrentamento ao Racismo e uma Política Estadual de Enfrentamento ao Racismo, que prevê ações voltadas aos servidores do sistema prisional em relação à população presa.

8. RELAÇÕES CONTRATUAIS ESTABELECIDAS COM O SETOR PRIVADO

Este capítulo aborda as experiências consideradas “estudos de caso” interessantes sobre o posto de trabalho “vaga de trabalho por meio de parcerias privadas” apresentado no capítulo anterior. Trata-se, portanto, de detalhar as principais características identificadas nas relações contratuais estabelecidas com o setor privado para a contratação de mão de obra prisional nos regimes fechado e semiaberto nas unidades prisionais. A pesquisa identificou que essa prática está presente nos estados do Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Rondônia, Santa Catarina e Tocantins.

Conforme pesquisa documental apresentada na seção I deste documento, Maranhão, Minas Gerais, Rio Grande do Norte, Rondônia e Tocantins possuem legislação estadual que regulamenta a reserva de vagas para pessoas privadas de liberdade nas contratações para prestação de serviços com fornecimento de mão de obra à administração pública do estado. No entanto, somente Rondônia está implementando a lei e está adquirindo experiência na relação com o setor privado diante dessa determinação legal. O estado do Maranhão tem se destacado na estruturação de oficinas de trabalho próprias, promovendo articulação intergovernamental entre as secretarias estaduais e os municípios maranhenses.

Considerando a experiência de Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Tocantins, em todos esses estados está regulamentado o processo de formalização das parcerias, que, conforme mencionado, pode ocorrer por meio dos seguintes instrumentos: i) edital de chamamento público; ii) termo de cooperação (tanto com o setor privado quanto o setor público). Pode-se afirmar que, para todos esses estados que ofertam esse posto de trabalho, a gestão dos contratos é centralizada pelo órgão gestor da secretaria. Ou seja: as unidades prisionais não têm autonomia para formalizar os termos de cooperação diretamente com as empresas, ainda que seja possível que os diretores de unidades prisionais participem da busca ativa e estabeleçam relações com as empresas privadas do município.

Sendo assim, um segundo aspecto relevante a ser destacado sobre a promoção de parcerias com o setor privado está ligado à centralização das decisões sobre os locais para a instalação das empresas dentro das unidades prisionais, bem como à sua distribuição regional dentro do estado.

Esse processo é gerenciado pela divisão de trabalho prisional do órgão responsável pela administração penitenciária. Como exemplo, tanto no estado do Mato Grosso do Sul quanto em Santa Catarina, o diretor da unidade prisional pode realizar reuniões com empresários e, posteriormente, encaminhar as demandas à secretaria competente para formalizar a parceria. No caso do Mato Grosso do Sul, uma análise preliminar é conduzida para identificar a unidade prisional mais adequada para a instalação da oficina.

Um terceiro aspecto similar em todas as experiências estaduais encontradas está em a disponibilização da mão de obra ser escolhida pela equipe da unidade prisional. O setor privado não pode escolher quais pessoas fazem parte do termo de cooperação,

embora possa solicitar a substituição de alguma pessoa. A responsabilidade da empresa está em garantir a oferta no número de vagas definidas contratualmente e gerenciar as atividades que são realizadas para a produção dos bens a serem manufaturados. Essa tarefa ocorre por meio da figura de um coordenador ou supervisor contratado pela empresa, que acompanha as atividades no espaço destinado a essa atividade dentro da unidade prisional.

Um quarto aspecto relevante a ser ressaltado sobre o estímulo às parcerias com o setor privado diz respeito aos incentivos oferecidos às empresas para estabelecerem oficinas de trabalho dentro das instalações prisionais. Em regra, os instrumentos jurídicos de formalização contratual quanto às obrigações trabalhistas se baseiam na LEP. Com isso, os estados abordam a desvinculação ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como o principal incentivo, observado da seguinte forma:

- o “benefício” para a empresa em remunerar as pessoas privadas de liberdade envolvidas nessas atividades laborais referente a $\frac{3}{4}$ do salário mínimo: associa, portanto, a narrativa remuneratória com valor consideravelmente menor que do trabalhador empregado no mercado formal;
- o tipo de normas contratuais que regem a relação entre as empresas e essas pessoas em termos de: desobrigação em prever férias e suspensão remunerada, desvinculando, portanto, a mão de obra prisional a alguns dos direitos garantidos pela legislação trabalhista convencional;
- desvinculação da obrigatoriedade de recolhimento previdenciário.

Por fim, também identificou-se uma similaridade entre os estados que estabelecem relações com o setor privado: o pagamento da remuneração das pessoas privadas de liberdade que ocupam vaga de trabalho nas oficinas das empresas instaladas nas unidades prisionais é feito por meio de emissão de guia de recolhimento (boleto bancário), com base no cálculo dos dias trabalhados e possíveis deduções (de cada pessoa privada de liberdade em exercício). O cálculo da folha de pagamento é realizado na unidade prisional onde a oficina está instalada.

O valor da remuneração e a forma de recebimento do salário é uma das principais diferenças observadas entre os estados. Apesar de a LEP estabelecer como valor mínimo de remuneração $\frac{3}{4}$ do salário mínimo, alguns estados relataram que é possível haver pagamento adicional de remuneração e/ou incluir benefícios para a pessoa privada de liberdade (tal como cesta básica, kits de higiene ou auxílio-transporte, no caso da contratação de pessoas no regime semiaberto). Essa decisão é facultada à empresa e não se configura como uma obrigatoriedade contratual do termo de cooperação firmado entre o órgão da administração prisional e o setor privado. Destaca-se que o estado de Santa Catarina determina o valor de um salário mínimo como remuneração dessa vaga.

A forma de recebimento do salário depende do tipo de parceria que o estado federado possui com bancos públicos no processo de abertura de conta individual, panorama apresentado no capítulo anterior. Cumpre destacar que os estados do Mato Grosso do Sul e Rio Grande do Sul foram os únicos que relataram a possibilidade de remuneração e circulação do salário em espécie como pertence da pessoa privada de liberdade na cela.

O Quadro 16 resume as principais informações obtidas por meio da leitura das minutas dos termos e por meio da realização das entrevistas realizadas com os gestores estaduais.

Quadro 16 – Resumo das principais diretrizes contratuais na formalização do setor privado com o órgão da administração prisional.

Unidade da Federação	Tipo de Instrumento	Objeto do instrumento	Remuneração mensal
Mato Grosso do Sul	Termo de cooperação mútua	utilização de mão de obra de internos	mínimo ¾ (três quartos) do salário mínimo nacional, facultado acordar benefícios adicionais)
Minas Gerais	Termo de compromisso	Procedimento destinado à profissionalização, capacitação, qualificação e ressocialização dos presos	- valor negociado em cada termo – a minuta não define valor fixo
Rio Grande do Sul	Termo de cooperação	Utilização de mão de obra da pessoa presa na unidade prisional	75% do salário mínimo nacional vigente
Santa Catarina	Termo de parceria laboral	A disponibilidade de vagas de trabalho	Um salário mínimo nacional vigente

Fonte: elaboração própria

Os estados de recorte territorial da pesquisa das regiões Norte e Nordeste do país – Acre, Maranhão e Rio Grande do Norte – não possuem experiência consolidada com o setor privado na contratação de mão de obra prisional. Um desses estados apontou como dificuldades para essa formalização os seguintes aspectos:

É um modelo altamente rentável, e, principalmente, está ligado ao Estado para garantir a diminuição de risco desse negócio. Aqui, aqui não houve, e é verdade, nesse caso o Estado deveria ter feito, gastar dinheiro para implantar um modelo desse. Quer dizer, nem um empresário quer investir numa estruturação de uma empresa para ter uma rebelião ou para, enfim, o negócio dele não ter sucesso. Então, caberia, neste caso, ao Estado fazer esse investimento de estruturação. E aqui nós não tivemos esses investimentos de estruturação. As tentativas de convencer o empresariado, embora seja um negócio altamente rentável, mas o ambiente é um ambiente de risco (Entrevista 48, informação verbal).

Ainda, foram captadas noções sobre o desperdício de potencial produtivo ligado ao bioma da caatinga e os desafios sobre como empregar a força de trabalho das pessoas privadas de liberdade considerando as características climáticas e geográficas da região:

E aí você está falando no Nordeste, você está falando na região do semiárido, na segunda maior cidade do estado, onde existe uma universidade específica para o desenvolvimento do semiárido. Eu tenho uma prisão com pessoas jovens, com capacidade de trabalho, mas não se resolve, não se tem nenhum trabalho. [...] Então o potencial é imenso, mas você chega lá na unidade, aí você vai encontrar às vezes, com uma pessoa do sistema, [...] [que] diz que discorda dos presos estarem no ambiente externo. [...] Mas a pessoa do sistema entende que não caberia aos presos do regime fechado trabalhar nos projetos externos do presídio, porque eles estão fechados (Entrevista 48, informação verbal).

Quanto aos demais estados que possuem essa modalidade de posto de trabalho, Mato Grosso do Sul e Rio Grande do Sul têm experiência na formalização de parcerias

com o setor privado. Por meio de solicitação feita por meio da Lei de Acesso à Informação, o Quadro 17 resume as principais características da relação com o setor privado no estado do Mato Grosso do Sul.

Quadro 17 – Resumo das informações sobre oferta de vaga em parceria com o setor privado no Mato Grosso do Sul (2024).

Postos de Trabalho	6.082
Postos de Trabalho Remunerados	4.288
Termos de Convênio em vigência ¹	224
Tipos de convênios firmados	Alimentação, construção civil, comércio em geral, serviços gerais de manutenção e conservação de locais e ambientes de trabalho, fabricação de roupas íntimas e de artefatos de concretos, oficina mecânica, entre outros.
Ocupação realizada pelas mulheres dentro das unidades prisionais	Artesanato, corte e costura, cozinha, oficinas de trabalho para produção de laços para animais de estimação.

¹ Referem-se a acordos formais estabelecidos entre a administração penitenciária e entidades externas, como empresas e organizações, para realizar diversas atividades dentro das unidades prisionais.

Fonte: Elaboração própria por meio de informações obtidas em solicitação feita pela Lei de Acesso à Informação, 2024.

Neste capítulo, apresentam-se como estudos de caso interessantes três estados específicos: Minas Gerais, Santa Catarina e Tocantins. Cada um desses estados apresenta peculiaridades no arranjo institucional da política de trabalho que justificam uma análise mais aprofundada do processo de formalização de parcerias e do papel da mão de obra no setor privado.

Minas Gerais apresenta experiência consolidada na oferta de vaga com o setor privado, e também busca consolidar oficinas próprias. Santa Catarina possui experiência consolidada na gestão do Fundo Rotativo Penitenciário, o que diferencia a forma por meio da qual o setor privado remunera a mão de obra prisional. O estado de Tocantins possui modelo de gestão compartilhada na oferta de alguns serviços, como é o caso das ações de trabalho.

Enquanto o Maranhão ainda não possui uma experiência consolidada nesse tipo de parceria, optou-se por incluí-lo para contrastar com os casos estabelecidos em outros estados. Além disso, acaba por retratar a dinâmica de contratação e remuneração pelo próprio estado e, mais especificamente, pelo próprio órgão da administração prisional. Nesse sentido, o estado se destaca como um contraste às experiências que priorizam a instalação de empresas em estabelecimentos prisionais como prioridade para a geração de vagas de trabalho para as pessoas privadas de liberdade.

8.1 A remuneração ao sistema prisional por meio do Fundo Rotativo Penitenciário: o caso de Santa Catarina

Conforme levantamento realizado por meio de pesquisa documental no Capítulo 6, somente cinco governos estaduais possuem normativo específico sobre o Fundo Rotativo Penitenciário, a saber: i) Acre; ii) Rio Grande do Norte; iii) Rio Grande do Sul; iv) Santa Catarina; v) Tocantins. Na prática, a realização de entrevistas com os gestores estaduais de todos esses estados demonstrou que somente o estado de Santa Catarina tem experiência de gestão do fundo em relação aos recursos oriundos da remuneração

das pessoas privadas de liberdade nas vagas ofertadas pelo setor privado nas unidades prisionais.

O caso catarinense é, de fato, peculiar. Afinal, foi o pioneiro em instituir legislação específica sobre Fundos Rotativos Penitenciários. Diante dessa experiência, conforme apontado no Capítulo 5, no ano de 2019, o governo federal emitiu nota técnica que aponta o Fundo Rotativo Penitenciário de Santa Catarina como modelo para os demais governos estaduais no tocante ao funcionamento dos Fundos Rotativos Penitenciários¹⁴.

Considerando o recorte territorial desta pesquisa e a análise documental já apresentada na Seção I, o estado catarinense permanece como o protagonista na institucionalização dos procedimentos administrativos e contábeis em termos da gestão de recursos e remuneração das pessoas privadas de liberdade por meio do Fundo Rotativo Penitenciário. O primeiro aspecto a ser destacado no funcionamento desse fundo está na finalidade de sua criação: a gestão descentralizada.

Os Fundos Rotativos do Estado de Santa Catarina foram criados para a gestão exclusiva das unidades prisionais de cada mesorregião do Estado, possuindo autonomia administrativa e financeira na gestão, visando à descentralização administrativa, estimulando, dessa forma, o empreendedorismo, permitindo que as unidades prisionais busquem a autossuficiência (Lazarotto; Silva; Zani, 2020, p. 203).

O estado está dividido em oito regionais, cada qual coordenada por um superintendente. Essa divisão geográfica está definida por ato da Secretaria de Estado de Administração Prisional e Socioeducativa (SAP/SC). Em cada regional, há um Fundo Rotativo Penitenciário, sendo que pode haver mais de um fundo em uma determinada regional. É o caso da Regional 1, em que a unidade prisional de São Pedro de Alcântara possui o seu próprio Fundo Rotativo. O Gestor de cada um dos fundos rotativos é um policial penal que exerce a função de Superintendente Regional ou Diretor de Estabelecimento Penal.

Com base nas entrevistas realizadas, a autonomia administrativa e financeira na gestão dos fundos rotativos é considerada um ponto positivo, já que desvincula a unidade prisional de demandar recursos da secretaria para a gestão da unidade. Ao mesmo tempo, apresenta como demanda que os diretores das unidades prisionais busquem formalizar parcerias com o setor privado, visando a sustentabilidade financeira do fundo. Afinal, a principal fonte de recursos dos fundos é o valor oriundo dos convênios, contratos ou instrumentos congêneres celebrados com as empresas.

A gestão descentralizada de recursos por meio da gestão dos fundos rotativos também leva cada unidade prisional a ter, em alguns casos, um setor específico de licitação voltado para insumos, materiais e obras. A alimentação das pessoas privadas de liberdade fica a cargo da secretaria, bem como alguns casos específicos considerados como “de grande monta”: compra de colchões e uniformes.

A relação contratual entre a SAP/SC e as empresas se dá por meio de edital de abertura de chamamento público de seleção e passa a ser entendido como termo de parceria laboral. O documento define a remuneração da pessoa privada de liberdade pelas atividades laborais realizadas, que é feito integralmente pela empresa. O pagamento

14. Nota Técnica n.º 28/2019/ COATR/CGCAP/DIRPP/DEPEN/MJ

pelo trabalho remunerado das pessoas privadas de liberdade se dá por meio de comprovante de depósito, por meio da emissão de boleto bancário gerado pela secretaria. São realizados dois pagamentos:

- 75% do valor total do salário mínimo nacional é destinado à pessoa privada de liberdade. Esse valor é gerido por meio de conta pecúlio da unidade prisional;
- 25% do valor total destinado à conta do Fundo Rotativo Penitenciário. Esse valor corresponde ao “ressarcimento ao estado pelas despesas realizadas com a manutenção do reeducando” (Santa Catarina, *no prelo*, p. 14).

Nesse sentido, está muito presente a ideia de provisão de recursos financeiros para o sistema prisional, por meio da formalização de parcerias laborais, como fonte externa ao Orçamento Geral do Estado, o que gera lucro. Conforme relatado por um dos entrevistados: “O nosso fundo é muito importante, por que esses 25% que vem do estado, além de ser economia pro estado, esse valor retorna pro preso [...] é usado aqui dentro, é pra ele também” (Entrevista 34, informação verbal).

A aplicação dos recursos financeiros do fundo rotativo é gerida pelo superintendente regional, o que leva à negociação entre os diretores de unidades prisionais de uma determinada regional pela distribuição desse valor. A legislação estadual prevê que essa aplicação seja destinada, prioritariamente, à unidade prisional em que foram originados. Mas, nem sempre é o caso. Como exemplo: “Então, o próprio fundo rotativo da regional é meio que sustentado, 50 a 60% da [unidade prisional]. Aí é o regional que administra” (Entrevista 39, informação verbal).

Outro aspecto relacionado às relações contratuais entre a SAP/SC e as empresas, por intermédio do Fundo Rotativo Penitenciário, está na remuneração das pessoas privadas de liberdade. Compete ao estabelecimento prisional fazer o cálculo dos dias trabalhados por pessoa privada de liberdade e enviar para a empresa, por meio de boleto, o valor a ser pago mensalmente. Conforme legislação estadual, a remuneração segue a seguinte diretriz:

Art. 26. [...]

parágrafo único. O preso receberá remuneração bruta equivalente a:

I - ao menos 1 (um) salário mínimo nacional para o trabalho de que trata o Capítulo VI desta Lei Complementar; ou

II - ao menos $\frac{3}{4}$ (três quartos) do salário mínimo nacional para os trabalhos de que tratam os Capítulos VII e VIII dessa Lei Complementar (Santa Catarina, 2022).

Nesse caso, compete a cada unidade prisional manter o registro e o controle da folha de ponto e de pagamento, bem como o extrato mensal da remuneração de cada pessoa privada de liberdade e do extrato mensal da remuneração. A empresa instalada na unidade prisional também tem o seu registro de ponto, a fim de verificar se as pessoas privadas de liberdade compareceram. A presença (folha de ponto) é organizada em uma lista por empresa, conforme apontado por um dos entrevistados na pesquisa de campo presencial:

Todo preso, a gente cadastra por empresa [...]. Essa escala [de trabalho e turno] vai para a segurança. A segurança pega e faz a chamada: Foi trabalhar, não foi trabalhar [...] A segurança passa para nós o que saiu para trabalhar.

[...] Tudo isso aqui a gente faz diariamente [...]. E no final do mês a gente confere com a empresa. (Entrevista 35, informação verbal).

Ao final do mês, a pessoa privada de liberdade recebe conforme o número de dias trabalhados. A empresa, por sua vez, recebe dois boletos para pagamento: um referente ao pecúlio, que contabiliza 75% do valor total da remuneração, e outro boleto referente aos 25% do fundo rotativo, retirado do valor total da remuneração da pessoa privada de liberdade. Para cada pessoa privada de liberdade, é criada uma “subconta” na conta da unidade prisional (que faz a gestão do pecúlio), diante da dificuldade que o estado enfrenta em não conseguir formalizar parcerias com bancos para a abertura de conta bancária individual. O valor do pecúlio a que cada pessoa privada de liberdade tem direito é administrado pela unidade prisional, por meio dessa subconta.

É importante ressaltar que do valor total de 75% a que a pessoa privada de liberdade tem direito como remuneração mensal, 25% fica retido na subconta da unidade prisional como valor de poupança. A pessoa privada de liberdade terá direito a receber esse valor na progressão de regime para o livramento condicional. O restante do valor mensal é resgatado pela pessoa privada de liberdade por meio de normativos determinados por unidade prisional.

Em relação ao tratamento da pessoa privada de liberdade nas atividades que ela exerce por meio dessas parcerias, entende-se que essa pessoa, durante a atividade laboral, é funcionária da empresa, e não uma pessoa privada de liberdade. “Aqui é uma filial do que funciona lá fora” (Entrevista 35, informação verbal). O principal critério de seleção para as vagas disponíveis por meio das parcerias laborais está no registro da intenção da pessoa privada de liberdade (por meio de memorando interno), desde que a pessoa esteja apta e tenha sido aprovada na Comissão Técnica de Classificação: “Nós temos de ser imparciais, né? Então, para nós, é o seguinte: passou no CTC, não importa. Não importa o crime do cara. O crime deles foi lá fora. Passou no CTC, vai para trabalhar” (Entrevista 35, informação verbal).

Não compete à empresa selecionar as pessoas privadas de liberdade, ação definida no edital de chamamento público como atribuição da SAP/SC. Caso a pessoa não se adeque às atividades, a substituição dela também fica a cargo da SAP/SC, e não da empresa. Por esse motivo, também se entende que pessoas facionadas podem trabalhar como funcionárias de uma mesma empresa, em um mesmo espaço. A única restrição está para as lideranças das facções criminais. Nesses casos, não há disponibilidade de oferta de trabalho nas parcerias laborais.

8.1.1 Relações contratuais com o setor privado

Todas as parcerias com empresas são firmadas pela SAP/SC, por meio de edital de chamamento público. A secretaria é o parceiro público interveniente, e o Fundo Rotativo penitenciário é o parceiro público executor. O objeto da parceria é: “a disponibilização de vagas de trabalho, na forma remunerada, no interior da unidade policial penal do sistema prisional do Estado de Santa Catarina” (Santa Catarina, no prelo). No termo de referência que orienta a minuta do edital está especificado o número total de pessoas privadas de liberdade que serão beneficiadas com a promoção das atividades laborais

remuneradas. É importante destacar que o número de vagas é proporcional ao porte da unidade prisional (população carcerária), à infraestrutura existente e à questão de segurança da unidade:

Esse número de vagas é proporcional também à estrutura do ambiente: suporta tantos internos. A gente faz o levantamento também com o setor de segurança, são todos interligados, e faz essa analogia antes. (Entrevista 35, informação verbal).

A infraestrutura da unidade prisional foi uma questão interessante apresentada. Nas unidades prisionais visitadas, foi ressaltado que não havia espaço físico adequado para a realização das atividades de trabalho tal como almejada pelas parcerias laborais: “Quem que imaginaria o preso trabalhando há 20 anos atrás? [...] Foi tudo adaptado para o preso trabalhar” (Entrevista 35, informação verbal).

O estado de Santa Catarina cede o uso de espaços de trabalho situados no interior das unidades prisionais ao parceiro. Compete ao parceiro (empresa privada) a execução das adequações necessárias para o funcionamento dos espaços, por meio da cessão a ele definida pela SAP/SC. Até o final do ano de 2023, a lei complementar que rege o fundo rotativo determinava que as tarifas de água, esgoto e energia elétrica, bem como outras despesas relacionadas às atividades exercidas nos espaços cedidos, fossem custeadas pelas empresas. No entanto, esse artigo da lei foi revogado.

A vigência da parceria prevê o prazo de até 180 meses, prorrogável uma vez por igual período. Mas há casos de empresas que estão há muitos anos em funcionamento dentro da unidade. É possível que uma mesma empresa esteja instalada em mais de uma unidade prisional e em regiões diferentes, desde que ela concorra e submeta proposta a editais específicos. Cada unidade prisional tem o seu edital de chamamento público que determina o espaço físico disponível para a realização da atividade.

Em relação aos procedimentos do processo de seleção, a primeira fase conta com o envio do Plano de Trabalho e Capacitação (PPCT), em que deverá conter, para além dos dados cadastrais do proponente:

4.2.1.2. PLANO DE TRABALHO:

4.2.1.2.1. Do Objeto: neste item será indicada a Unidade Policial Penal, na qual as atividades serão exercidas;

4.2.1.2.2. A Quantidade de vagas disponibilizadas, a quantidade de turnos e de vagas por cada turno;

4.2.1.2.3. O valor da remuneração a ser paga ao preso, a qual não poderá ser menor que 01 (um) salário mínimo vigente no país;

4.2.1.2.4. Às áreas disponíveis para cessão do espaço público estão enumeradas no item 2.1 - Detalhamento do Objeto. Neste item do PPTC deverá ser selecionado o item correspondente à proposta.

4.2.1.2.5. No item 2.2 do PPTC deverão ser informados os dados das atividades laborais pretendidas.

4.2.1.3. PROCESSO DE CAPACITAÇÃO:

4.2.1.3.1. Deverá ser informada a descrição de cada curso de capacitação profissional com a respectiva carga horária, a qual será certificada ao preso CAPACITADO durante a vigência da parceria (Santa Catarina, *no prelo*).

A empresa, ao fornecer a capacitação, também pode manter um “encarregado”, que é funcionário da empresa, para acompanhar as atividades laborais dentro da oficina na unidade prisional. E, nesse caso, o encarregado pode sinalizar se aparentemente há alguma pessoa que não se adequa às atividades. No entanto, a seleção e substituição das pessoas privadas de liberdade compete à secretaria.

Conforme levantamento realizado pela SAP/SC, são muitos os ramos de atividades das parcerias com empresas privadas. A título de ilustração, destacam-se a seguir algumas firmadas no ano de 2023, conforme dados disponibilizados pela secretaria durante a realização desta pesquisa:

- Cozinha industrial;
- Indústria naval;
- Reciclagem (operação de máquinas extrusoras, destroçador, recuperação de matérias primas plásticas, entre outros);
- Indústria de equipamentos elétricos/eletrônicos;
- Indústria (plásticos, químicos, metais etc.);
- floricultura;
- Indústria têxtil;
- Artefatos de cimento;
- Serralheria, marcenaria, carpintaria e artefatos de madeira em geral.

Com base nas entrevistas realizadas, há a visão que se trata de uma relação lucrativa para ambas as partes. Do ponto de vista do estado, a formalização das parcerias laborais contribui para o financiamento e a manutenção das atividades prisionais, ainda que não em sua totalidade. Do ponto de vista do setor privado, a instalação das oficinas (ou “filiais”) dentro da unidade prisional também é lucrativa considerando os seguintes aspectos:

Não que aqui a gente produza todos que eles [a empresa] produz [...] não porque o preso não tenha qualidade para trabalhar com produto de qualidade, pelo contrário. Eles são muito elogiados pelo trabalho deles. Tanto é que se fosse um trabalho ruim a [nome da empresa] estaria aqui há uma década? Tem qualidade e também é lucrativo para a empresa, né? Porque a finalidade da empresa é o lucro. Não vamos botar uma venda nos olhos. Só que a contrapartida, o Estado fornece todo o suporte: a energia, a luz. Por quê? Porque se o Estado não fornecesse essa parceria, ele acaba não tendo nem a opção de botar o preso para trabalhar. Você tem que dar alguma coisa que seja chamativa para o empresário, né? (Entrevista 35, informação verbal).

A principal contrapartida – ou, em alguma medida, benefício – que a empresa oferta para o estado é o número de pessoas que serão beneficiadas com a parceria:

Faz sentido e no final da conta é bom para o Estado porque, soma aqui, vamos supor: aqui 400, lá mais tanto, lá mais tanto... se pegar o somatório de todas as unidades, de repente você tem um índice de 30 a 40% de presos trabalhando, o que é ótimo. (Entrevista 35, informação verbal).

Outro aspecto mencionado como benefício dessa parceria é a reinserção social: “Para o estado, ele não pensa no atual; ele pensa no regresso do preso lá fora. A vaga de trabalho está 101% ligada à ressocialização do preso. A gente tem lucro do preso? não

tem!” (Entrevista 35, informação verbal). A dinâmica dentro da unidade prisional também reflete o resultado das parcerias laborais, já que se torna “mais calmo, sem gritaria”.

Também foi mencionado nas entrevistas que as pessoas privadas de liberdade são beneficiadas pelas parcerias laborais, já que essas possibilitam, para além da ressocialização: i) ter seu próprio recurso financeiro; ii) a possibilidade de sustentar a família; iii) o ressarcimento das vítimas pelo crime cometido.

8.2 Entre a autossuficiência e as parcerias com o setor privado: o caso de Minas Gerais

O estado de Minas Gerais concentra-se na oferta de duas frentes de trabalho prisional: vagas em parceria com o setor privado e oficinas próprias. De acordo com as entrevistas realizadas nesta pesquisa, o estado mineiro concentrava 538 parcerias firmadas com empresas privadas para o uso de mão de obra nos estabelecimentos prisionais de todo o estado.

O perfil das empresas é bastante variado: de produção de peças de equipamentos eletrônicos e produção de lingerie a produção de cigarros de palha. Esse número é representativo em âmbito nacional. Conforme apresentados no Capítulo 5, Minas Gerais concentra 58% do total instituições certificadas com o Selo Resgata no 5º ciclo, relacionado ao período de 2023/2024.

O quantitativo de parcerias permite que a maior parte das 172 unidades prisionais do estado disponha de postos de trabalho por meio de vagas com o setor privado, mesmo que em algumas delas esse número seja reduzido, mas esse posto de trabalho não existe em todas as unidades prisionais. Uma das estratégias de ofertar essa vaga está na formalização do contrato com as empresas fornecedoras de alimentação para o sistema prisional, que disponibilizam vaga remunerada para as pessoas privadas de liberdade que fazem a distribuição da alimentação nas celas.

O procedimento para credenciamento das empresas para contratação de pessoas privadas de liberdade está disposto na Resolução Sejus n. 490, de 2023, que prevê, entre outras questões: habilitação para cadastramento feita por meio de edital; análise de documentação por comissão julgadora; custos e despesas decorrentes de contratos de trabalho com pessoas privadas de liberdade de responsabilidade da empresa parceira, incluindo custos da operação; e ressarcimento ao estado pelo uso de energia elétrica, água e esgoto nas atividades desenvolvidas pelas empresas nas unidades prisionais.

As empresas que atuam no regime fechado são formalizadas inicialmente por um período de 12 a 24 meses. Mas os gestores relataram que há muitos casos de parcerias de longa duração; algumas com dez anos de cooperação. Já no regime semiaberto, a rotatividade de empresas é maior, entre oito meses a um ano, influenciada também pela circulação das pessoas privadas de liberdade desse regime.

O edital de chamamento público é publicado anualmente. Para além desse instrumento, o Departamento Penitenciário de Minas Gerais (Depen/MG) investe na ampliação dessas parcerias com visitas in loco para sensibilizar empresas e municípios, pois na leitura dos gestores, essa estratégia é mais efetiva do que a simples abertura do edital

de chamamento público. Também há a formalização de parceria com o Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), que garante espaço de divulgação dos projetos com pessoas privadas de liberdade. Ainda, os diretores de unidades prisionais também têm autonomia para buscar novos parceiros, com formalização e acompanhamento do projeto feito pela gerência de trabalho do Depen/MG.

Sobre a remuneração da pessoa privada de liberdade e o valor que é destinado ao sistema prisional, o estado mineiro segue a diretriz da LEP na determinação de garantir à pessoa privada de liberdade, no mínimo, o valor de $\frac{3}{4}$ do salário mínimo nacional. O pagamento feito pelas empresas é dividido em três partes:

[...] o interno recebe 50%, que já cai nessa conta do Banco do Brasil; 25% vai para uma conta pecúlio, que também é gerida por uma conta no Banco do Brasil. [A conta pecúlio] é uma espécie de poupança, né? Só quando ele termina o cumprimento da pena ele pode acessar esse recurso, tendo autorização judicial para fazer o saque, porque é uma conta judicial. E os outros 25% são de ressarcimento para os cofres públicos. (Entrevista 14, informação verbal).

A vaga de trabalho por meio de parceria com o setor privado é a única forma de remuneração pelo trabalho, mas não é o único posto de trabalho prisional ofertado pelo estado. As oficinas criadas com recursos públicos, e já descritas no capítulo 6, são fomentadas no estado. Há algumas razões para isso. A primeira delas está na expansão das vagas de trabalho, ainda que as oficinas não tenham remuneração. O estado mineiro busca ampliar as oficinas próprias nas regiões e nos municípios onde o interesse do setor privado é baixo:

O parceiro [privado], querendo ou não, mesmo que ele vá para a unidade prisional, a gente fala que é um trabalho social, mas ele [empresa] não pensa como isso; ele é um empresário e quer a efetividade na produção. [...] Então, nessas outras unidades a gente tenta levar projetos nossos, que não demanda muita experiência. (Entrevista 14, informação verbal).

A segunda razão para expandir o número de oficinas está em promover autossuficiência ou sustentabilidade de certos bens para o sistema prisional, como a produção de uniformes das pessoas privadas de liberdade e a produção de absorventes femininos, por exemplo. Toda a produção de uniformes é realizada nas oficinas de trabalho prisional, acompanhada por metas de produção pelo gerente de trabalho, que é um servidor que acompanha as atividades na unidade prisional. A produção dessas oficinas tem como público-alvo o próprio sistema prisional, visando garantir a sustentabilidade do sistema.

Nesse sentido, não se visa o lucro financeiro na comercialização do que é produzido: “tudo o que a gente fabrica, ou é para utilização nossa, dentro do sistema prisional, ou é para doação. A gente não produz nada que seja para a venda” (entrevista 14).

Uma terceira perspectiva na manutenção de oficinas próprias está no fomento de projetos sociais que buscam transmitir à sociedade uma pauta positiva do sistema prisional:

São projetos desenvolvidos pelo Depen mesmo para a população em geral. [...] Fazemos hoje brinquedos pedagógicos, caminha pets para cachorro, a gente produz hortaliça, a gente tem um projeto maravilhoso que é o *Liberdade em ciclos*, que é a produção própria nossa de absorventes des-

cartáveis e fraldas infantis [...] copiado até pelo Senasppen. (Entrevista 14, informação verbal).

Nesse sentido, o estado mineiro se diferencia do estado catarinense ao fomentar a criação e a manutenção de oficinas próprias visando o sistema prisional como “cliente” da produção, ao mesmo tempo em que busca aumentar o número de parcerias com setor privado.

8.3 Modelo de gestão compartilhada na contratação de serviços específicos: o caso de Tocantins

Ao descrever as vertentes de estabelecimentos prisionais privados, Minhoto (2009) aponta quatro tipos ideais: arrendamento; prisões industriais; contratação de serviços específicos; privatização total. Nos termos do art. 34 da Lei de Execuções Penais, o gerenciamento só pode ser realizado por fundação, ou empresa pública, com vistas à formação profissional. O caso brasileiro é de dupla responsabilidade ou cogestão (Pereira, 2019). Em outros termos, o estado terceiriza alguns serviços, como segurança interna, hotelaria, saúde, limpeza. No entanto, permanece indicando os diretores, vice-diretores e chefes de segurança das unidades prisionais.

No estado do Tocantins, verificou-se *in loco* a cogestão de uma unidade masculina (com cerca de 700 homens privados de liberdade) com a empresa New Life – Gestão Prisional que tem as seguintes atribuições:

- realizar a manutenção preventiva e corretiva da unidade prisional;
- fornecer e manter o circuito fechado de televisão da unidade prisional;
- fornecer e manter as viaturas para segurança da unidade prisional;
- garantir a assistência material à pessoa privada de liberdade (alimentação, vestimenta e itens de higiene pessoal);
- garantir a assistência à saúde e assistência jurídica à pessoa privada de liberdade;
- promover ações de acesso à educação profissionalizante e ao trabalho à pessoa privada de liberdade.

A empresa New Life é responsável pelo desenvolvimento de cerca de 75% de atividades para o funcionamento da unidade prisional, cabendo especificamente ao estado as ações de segurança, centradas na figura do policial penal.

Especificamente quanto às frentes de trabalho, a unidade tem uma dinâmica particular de organização das vagas que estão no *pavilhão*, na *área de produção* e no *projeto amarelinho*.

No pavilhão, os homens privados de liberdade podem fazer artesanato, com a produção de tapetes. Os insumos são fornecidos pelas famílias que também vendem os produtos.

Na área de produção, as vagas de trabalho são para limpeza e manutenção da carceragem, pequenas obras e panificação.

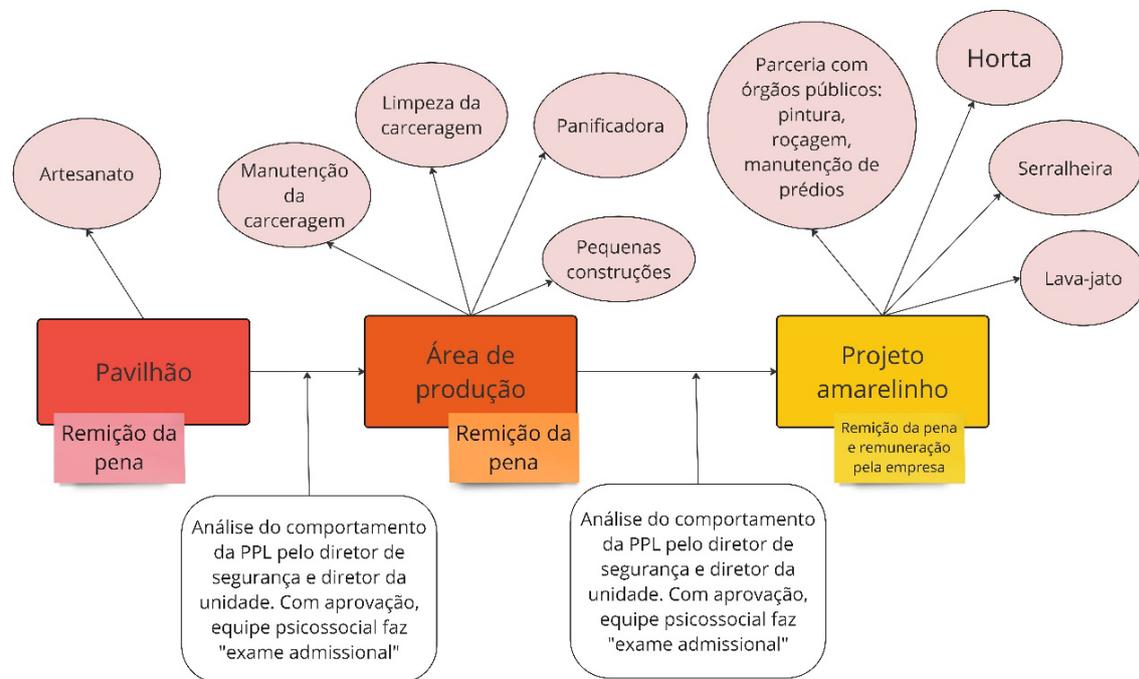
No projeto amarelinho, há 35 vagas distribuídas na serralheria, na lavagem de veículos, manutenção predial (que inclui conserto de equipamentos) e na horta. Inclusive, aqueles

que fazem manutenção predial podem realizar atividades fora da unidade prisional, nas parcerias com órgãos públicos, acompanhados por uma escolta da unidade prisional.

Apenas os homens privados de liberdade que estão no projeto amarelinho são remunerados pela empresa New Life. Para os demais, os dias de trabalho contam apenas para remição da pena.

É na área de produção que a direção da unidade observa o comportamento da pessoa privada de liberdade, as aptidões e, quando há vaga, essa é transferida para o projeto amarelinho. Quando a pessoa ingressa na **área de produção**, não retorna para dormir no pavilhão. Há alojamentos específicos para esse grupo. A Figura 3 ilustra a organização das vagas de trabalho nas três frentes:

Figura 3 - Trajetória da PPL nas frentes de trabalho na unidade prisional masculina com cogestão – TO.



Fonte: Elaboração própria, 2024.

A despeito da diversidade de ocupações de trabalho na unidade prisional, a quantidade de vagas ofertadas para um universo de aproximadamente 700 homens privados de liberdade é muito reduzida. Na ocasião da visita *in loco*, estavam trabalhando 27 homens na área de produção e 35 homens no projeto amarelinho.

8.4 O contraponto: o caso do Maranhão e a experiência de oficinas próprias

Em sentido oposto à experiência de Santa Catarina, o estado do Maranhão é um caso importante de investimento público na criação de postos de trabalho no sistema prisional. Por isso, é relevante sua descrição neste produto.

A Secretaria de Administração Penitenciária do Maranhão (Seap/MA) tem como um dos pilares o Programa Trabalho com Dignidade para promover a ressocialização por meio do trabalho, com a finalidade de gerar renda, remir a pena e garantir a economia do erário público. A experiência do Maranhão difere-se das demais porque a prioridade do estado não é formalizar parcerias com o setor privado, mas sim financiar oficinas de trabalho próprias. A produção tem destinação pública por meio da formalização de parcerias e convênios com órgãos da administração pública estadual. Ou seja: os maquinários, equipamentos e insumos são fornecidos pelo estado, e os produtos são absorvidos por outras secretarias e projetos do governo.

Essas iniciativas surgiram para resolver problemas do próprio sistema prisional. A oficina de blocos de concreto foi montada para pavimentar o próprio complexo prisional e, segundo um dos entrevistados, eles começaram as atividades “com uma betoneira emprestada”. A marcenaria deu início às atividades para desenvolver móveis para a própria secretaria. “E hoje, a marcenaria é muito disputada. O governador passou direcionamento: vocês querem móveis, procurem a Seap, não faz mais sentido licitar móveis aqui.” (Entrevista 24, informação verbal).

O Complexo Penitenciário de São Luís conta com oficina de artefatos de concreto para a produção de blocos para pavimentação de ruas. A produção dessa oficina é destinada ao Programa Rua com Dignidade do governo para calçamento de ruas dos municípios do estado.

A serralheria do complexo produz carrinhos para comercialização, armazenamento e transporte de bebidas e alimentos refrigerados, para venda em vias públicas e eventos – O Carrinho mais Renda. A produção é destinada ao Programa Minha Renda, do governo estadual, que tem como objetivo oportunizar a inclusão produtiva de famílias em situação de vulnerabilidade social, por meio da inserção e organização dos empreendimentos individuais ou familiares informais, instituído pela Lei Estadual n. 12.070, de 2023.

O complexo também conta com uma oficina de marcenaria, que produz móveis escolares e de escritório, confeccionados para diversas secretarias e escolas, e oficina de costura para produção de uniformes destinados à rede pública de ensino e uniformes usados pelas pessoas privadas de liberdade. Nas unidades femininas, também há oficinas próprias, como padaria, que produz salgados e doces para eventos do governo e oficina de costura, que finaliza a produção dos uniformes iniciada nas unidades masculinas.

Quanto a parcerias com o setor privado, não houve adesão por parte das empresas, o que levou a Seap/MA a desenhar uma solução que priorizava o próprio poder público como parceiro:

No Maranhão, até houve uma tentativa de aproximação com a iniciativa privada, mas não houve tanta aderência [...] A gente tentou essa aproximação com a iniciativa privada, só que assim, o imaginário, ele ainda é muito forte em relação ao que aconteceu na crise [as rebeliões no Complexo de Pedrinhas em 2013]. [...] Houve uma dificuldade. Além do que a gente também não pode comparar a indústria de Santa Catarina com a do Maranhão. Assim, então não houve a aderência na proporção que a gente precisava naquele momento. Então qual foi a estratégia do secretário? Foi trazer o próprio poder público como parceiro. (Entrevista 24, informação verbal).

Por outro lado, compreende-se que as parcerias com o setor público não podem ser a única estratégia para o fomento ao trabalho no sistema prisional, considerando os desafios de uma baixa arrecadação fiscal pelo estado.

Outra característica importante da experiência do Maranhão são as figuras articuladoras do chefe da Casa Civil do estado como interlocutor entre os diversos órgãos do estado, e do secretário da Seap/MA que investiu em oficinas com produção em larga escala, identificando as necessidades de outras secretarias formalizarem convênios e descentralizarem o orçamento para remuneração das pessoas privadas de liberdade e aquisição de insumos.

A gente deixou de ser problema, inclusive do ponto de vista político é um problema gigantesco. Você tem descontrole do sistema prisional, isso reflete na segurança pública, fora nas ruas e isso tem um impacto político muito grande. Essa era a realidade que foi encontrada antes do nosso secretário chegar. O sistema prisional hoje é solução. (Entrevista 24, informação verbal).

9. INSERÇÃO LABORAL DE PESSOAS EM LIBERDADE E EGRESSAS DO SISTEMA PRISIONAL

O objetivo deste capítulo é aprofundar a análise iniciada com o levantamento das informações contidas no Capítulo 6. O levantamento bibliográfico e documental subsidiou os normativos existentes quanto a ações e/ou políticas de atenção à pessoa egressa e aos arranjos institucionais de inserção sociolaboral das pessoas egressas e também possibilitou um cenário normativo sobre os mecanismos de financiamento capazes de subsidiar a elaboração de arranjos institucionais de políticas públicas penais para a garantia de direitos.

Com base nas entrevistas semiestruturadas com o grupo de entrevistados definidos na etapa de análise empírica da pesquisa, serão abordados aspectos ligados aos tipos de arranjos institucionais dos projetos, dos programas, das iniciativas e das políticas estaduais voltadas para atendimento às pessoas egressas do sistema prisional.

O título deste capítulo se refere ao termo “pessoas em liberdade”, pois a análise inclui as pessoas em cumprimento de regime aberto e livramento condicional. Essa decisão reflete não apenas o entendimento atual da literatura sobre serviços penais (De Vitto; Daufemback, 2018), mas uma das principais conclusões derivadas da pesquisa de campo: para a maioria dos governos estaduais inseridos no recorte territorial desta pesquisa, há uma divisão de tarefas na forma como os órgãos estaduais responsáveis pela execução penal ofertam políticas e ações de assistência e garantia de direitos (incluindo a oferta de trabalho) às pessoas em cumprimento de pena nos estabelecimentos prisionais e em liberdade.

Nesse sentido, é importante destacar que este capítulo se concentra na análise dos dados e das informações sobre as vagas de trabalho, as relações contratuais, o modelo de gestão e o financiamento da inserção sociolaboral e empregabilidade para pessoas em cumprimento de regime aberto, livramento condicional e pessoas egressas do sistema prisional.

Considera-se que as dinâmicas institucionais são distintas para os públicos dos demais regimes, sobretudo porque se trata de ações em liberdade. Sendo assim, cabe uma análise pormenorizada em um capítulo específico sobre o assunto.

Ainda, considerando que a pesquisa em tela propõe a metodologia qualitativa por meio da realização de entrevistas semiestruturadas para um recorte territorial de nove estados da Federação brasileira, a análise contida neste capítulo não busca identificar ou eleger um “estado federado modelo” acerca da inserção sociolaboral de pessoas egressas do sistema prisional. Em vez disso, será fornecida uma descrição dos desenhos institucionais e projetos em andamento em cada estado, com o propósito de destacar os elementos institucionais que buscam respeitar as particularidades de cada contexto estadual.

Sendo assim, a última consideração importante a ser feita para a leitura deste capítulo está na escolha analítica de descrever as ações e os serviços voltados para o

atendimento da população em liberdade e egressas do sistema prisional, com ênfase no acesso ao trabalho, em cada um dos estados, tal como foram apresentadas pelo campo.

Ressalta-se que não consta uma avaliação do serviço, também não foi feita uma comparação entre os estados acerca das entregas e dos resultados alcançados. Conforme será possível observar ao longo do texto, o conceito de pessoa egressa bem como a definição dos elementos que compõem uma política de atenção à pessoa egressa do sistema prisional são questões recentes para a maior parte dos estados, também para o governo federal. A única exceção está em Minas Gerais, cujo serviço teve início no ano de 2003, e a política estadual de prevenção à criminalidade – que inclui o serviço de atenção à pessoa egressa – se tornou lei estadual no ano de 2019.

Este capítulo está organizado em quatro seções. A primeira discussão a ser feita gira em torno do conceito de pessoa egressa do sistema prisional. Consideram-se os normativos nacionais e estaduais sobre o assunto e o relato dos entrevistados sobre o conceito adotado para atendimento desse público. A segunda seção do capítulo apresenta as experiências coletadas, por meio da realização das entrevistas, sobre o Escritório Social. Na terceira seção, expõe-se a experiência dos estados de Minas Gerais e Rondônia, que são específicas e não atinentes às diretrizes nacionais do Escritório Social. Por fim, a quarta seção descreve a experiência do município de Mossoró no atendimento à população egressa do sistema prisional.

9.1 Questões atinentes ao cumprimento de pena no regime aberto e atendimento às pessoas egressas do sistema prisional

A primeira subseção deste capítulo apresenta uma reflexão acerca dos modelos de gestão prisional e as modalidades de cumprimento de pena no Brasil. De acordo com a legislação brasileira em vigência, existem tipos diferentes de cumprimento de pena de reclusão: aberto, semiaberto e fechado, cada qual com as suas particularidades de execução penal. Uma das principais particularidades está no espaço de privação de liberdade destinado a cada tipo. Significa dizer que há estabelecimentos prisionais específicos de cumprimento de pena.

De acordo com a LEP, o regime fechado tem nos estabelecimentos prisionais o local de privação de liberdade. Para o regime semiaberto, a medida deve ser cumprida em Colônia Agrícola, Industrial ou similar. Para o regime aberto, destina-se a Casa do Albergado como local para cumprimento da medida, com as seguintes configurações:

Art. 93. A Casa do Albergado destina-se ao cumprimento de pena privativa de liberdade, em regime aberto, e da pena de limitação de fim de semana.

Art. 94. O prédio deverá situar-se em centro urbano, separado dos demais estabelecimentos, e caracterizar-se pela ausência de obstáculos físicos contra a fuga.

Art. 95. Em cada região haverá, pelo menos, uma Casa do Albergado, a qual deverá conter, além dos aposentos para acomodar os presos, local adequado para cursos e palestras.

Parágrafo único. O estabelecimento terá instalações para os serviços de fiscalização e orientação dos condenados (Brasil, 1984).

Em termos das obrigações do estado na oferta de assistências, todos os tipos de cumprimento de pena apresentam as mesmas finalidades de garantia de acesso a direitos. A Lei de Execução Penal (LEP) determina que a assistência às pessoas privadas de liberdade e em cumprimento de medidas de responsabilização penal é um dever do estado, e essa determinação se estende às pessoas egressas do sistema prisional. Em especial, para esse público, a LEP determina, no art. 25:

Art. 25. A assistência ao egresso consiste:

- I - na orientação e apoio para reintegrá-lo à vida em liberdade;
- II - na concessão, se necessário, de alojamento e alimentação, em estabelecimento adequado, pelo prazo de 2 (dois) meses.

Parágrafo único. O prazo estabelecido no inciso II poderá ser prorrogado uma única vez, comprovado, por declaração do assistente social, o empenho na obtenção de emprego (Brasil, 1984).

Também cumpre destacar os Patronatos Penitenciários como órgãos da execução penal voltados para prestar assistência às pessoas egressas. No entanto, há atividades específicas que estão ligadas ao cumprimento da pena:

Art. 79. Incumbe também ao Patronato:

- I - orientar os condenados à pena restritiva de direitos;
- II - fiscalizar o cumprimento das penas de prestação de serviço à comunidade e de limitação de fim de semana;
- III - colaborar na fiscalização do cumprimento das condições da suspensão e do livramento condicional (Brasil, 1984).

As medidas de responsabilização penal em liberdade, sobretudo no regime aberto, e as ações específicas voltadas para as pessoas egressas do sistema prisional encontram desafios maiores de institucionalização. Como exemplo, cita-se o relatório da Plataforma Justa, realizado no ano de 2021, intitulado *O funil de investimento da segurança pública e prisional no Brasil*, que analisou os orçamentos públicos das polícias, dos sistemas prisionais e das políticas para pessoas egressas do sistema prisional em oito unidades da Federação (Justa, 2022). Um dos principais resultados apontados no relatório foi:

Os dados nos mostram como os enormes impactos financeiros do crescimento prisional, sobretudo em função da lei de drogas, não são acompanhados de investimentos para garantir direitos para quem deixa a prisão, depois de cumprida a pena (Justa, 2022, p. 4).

A variação díspar e desproporcional nos gastos para essas três áreas de políticas – instituições policiais, sistema prisional e investimentos na chamada “porta de saída” da prisão – também está presente na configuração dos programas e das políticas estaduais voltados para o atendimento às pessoas egressas do sistema prisional, como se propôs detalhar neste capítulo.

Considerando a discussão apresentada nos capítulos anteriores, foi constatado que há diferentes formas de organização institucional dos órgãos de administração prisional em atender aos diversos públicos-alvo dos equipamentos e serviços de responsabilização penal, sobretudo a população em regime aberto e egressas do sistema prisional.

Antes de apresentar a organização institucional e a configuração dos programas e das políticas estaduais destinadas às pessoas em cumprimento de regime aberto e

egressas do sistema prisional, é importante apresentar a definição de pessoa egressa. Atualmente, existem algumas definições possíveis, a depender do desenho das ações e projetos voltados para atendimento desse público em cada um dos estados da Federação.

A definição que orienta a execução penal está na LEP, no art. 26:

Art. 26. Considera-se egresso para os efeitos desta Lei:

I - o liberado definitivo, pelo prazo de 1 (um) ano a contar da saída do estabelecimento;

II - o liberado condicional, durante o período de prova (Brasil, 1984).

No entanto, a orientação dos cursos de ação (diretrizes e políticas) para a resolução de problemas públicos assume níveis mínimos, intermediários e altos de sofisticação e profissionalismo para o embasamento decisório dos políticos e burocratas (Secchi, 2023). Significa dizer que o desenho de uma política pública voltada para a população egressa do sistema prisional pode ser orientado pelo conceito da LEP, assim como também pode ser aprimorada por outros conceitos, perspectivas e abordagens, desde que seja identificado um problema público no atendimento desse público. Afinal, “O problema público é um conceito intersubjetivo, ou seja, ele só existe se incomoda uma quantidade ou qualidade considerável de atores. Uma política pública é uma diretriz elaborada para enfrentar um problema público” (Secchi, 2023, p. 5).

O principal exemplo de orientação de um problema público para a tomada de decisão em política pública na execução penal como um conceito intersubjetivo está no Programa Fazendo Justiça. Inserido no âmbito da atuação do CNJ, o programa é desenvolvido em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud) com apoio do Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP), com a finalidade de:

[...] melhorar as condições de cumprimento de penas e medidas socioeducativas, bem como ampliar as políticas para pessoas egressas no Brasil. Um dos eixos do Programa trata dos “Subsídios para a promoção da cidadania e garantia de direitos das pessoas privadas de liberdade no sistema prisional” e se dedica, dentre outras ações, à construção de uma **política nacional de atenção às pessoas egressas do sistema prisional** no bojo da qual se insere o fomento à instalação de Escritórios Sociais nas unidades federativas (Brasil, 2020, p. 12, grifo nosso).

Entre as atividades atualmente realizadas, destacam-se os Manuais de Aplicação da Metodologia de Mobilização de Pessoas Pré-Egressas, Metodologia para Singularização do Atendimento a Pessoas em Privação de Liberdade e Egressas do Sistema Prisional e Gestão e Funcionamento dos Escritórios Sociais, que auxiliam gestores e profissionais na qualificação dos serviços. Conforme definição do manual do CNJ:

O Escritório Social é **um equipamento específico para atenção às pessoas egressas do sistema prisional**, buscando se estabelecer como referência no serviço por meio do acolhimento, escuta qualificada e singularização do atendimento. Utilizando-se, assim, de preceitos e métodos próprios que permitam dar atenção às necessidades dos seus usuários, pessoas egressas prisionais e seus familiares, de modo a possibilitar sua integração às demais políticas públicas. Para tanto, deve fomentar o envolvimento intersetorial e a articulação da rede de garantia de direitos e de apoio social para o reconhecimento, atendimento e integração dos usuários, tendo como objetivo contribuir para a construção de estratégias de vida a partir da compreensão e identificação dos direitos de cidadania e dos marcadores identitários. (Brasil, 2020, p. 34, grifo nosso).

O entendimento de quem é a pessoa egressa atendida pelo Escritório Social está na Resolução CNJ n. 307/2019, que criou a Política de Atenção a Pessoas Egressas do Sistema Prisional no âmbito do Poder Judiciário. A referida norma aponta o seguinte conceito:

Art. 3º [...]

II - egressa: a pessoa que, após qualquer período de permanência no sistema penitenciário, mesmo em caráter provisório, necessite de algum atendimento no âmbito das políticas públicas em decorrência de sua institucionalização (CNJ, 2019, p. 3).

A Resolução também apresenta uma nova abordagem quanto ao público a ser atendido por essa política, ao conceituar pré-egresso como:

Art. 3º [...]

III – Pré-egressa: a pessoa que ainda se encontre em cumprimento de pena privativa de liberdade, no período de seis meses que antecede a sua soltura da unidade prisional prevista, ainda que em virtude de progressão de regime ou de livramento condicional (CNJ, 2019, p. 3).

Desse modo, tem-se um novo entendimento que orienta uma proposta de equipamento público voltado para atendimento da pessoa egressa: o Escritório Social. Considerando que a literatura do campo de políticas públicas entende que a definição de um problema público é um conceito intersubjetivo (Secchi, 2023), parte-se do pressuposto para a análise empírica desta pesquisa que a definição desse público e do tipo de serviço a ser ofertado está em construção. É possível observar esse processo em algumas das entrevistas realizadas com gestores que atuam na pauta tanto em âmbito federal quanto estadual:

Então, acho que a **Resolução 307 inova por atualizar um conceito que só estava posto na LEP**. E que demandava de ser atualizado, exatamente porque a gente já tem evidências que o marcador do sistema prisional, ele não se encerra em um ano. [...] Então, quando a gente tentou inovar com esse conceito de pessoa egressa, [...] a gente olha para isso, a gente olha para essas pessoas que seguem marcadas no sistema prisional e quando se tornam egressas do sistema. Então eu acho que a gente avança nessa compreensão de que pessoa egressa, que pessoa a qualquer tempo passou para o sistema prisional. Qualquer pessoa que teve essa... que experienciou o sistema prisional ele se torna uma pessoa egressa de direito de ser atendida num serviço de atenção à pessoa egressa e aí nos escritórios sociais que é o que vem sendo fomentada. E eu acho que nessa concepção também do que a gente tentou avançar no ineditismo dessa resolução de pensar isso para o poder judiciário é demarcar a importância do referenciamento para um serviço voluntário, pelo próprio poder judiciário, de âmbito voluntário, compreendendo que o principal nesse serviço vai ser o vínculo e não a obrigatoriedade. O vínculo bemfeito, a escuta atenta, que é o que a resolução traz e todas as metodologias que a gente pensou, é para conseguir vincular com aquele lugar, para não ter o escritório social como uma extensão... de uma política penal, como uma extensão do que é que é uma unidade prisional. (Entrevista 49, informação verbal, grifo nosso).

Outro elemento que permite aferir que os serviços voltados para atendimento à população egressa do sistema prisional ainda estão em construção está na publicação do decreto federal que institui a Política Nacional de Atenção à Pessoa Egressa do Sistema Prisional (Pnape). O Decreto n. 11.843, de 21 de dezembro de 2023, é inédito em âmbito federal e procura fazer uma articulação com a Política Nacional de Atenção à Pessoa

Egressa do Sistema Prisional no âmbito do Poder Judiciário, instituída pela Resolução n. 307/2019 do CNJ.

Considerando o período de escrita e análise desta pesquisa, ainda não é possível descrever os serviços especializados de atenção à pessoa egressa que fazem parte do escopo da política nacional. Também não é possível apontar como a diretriz nacional será implementada em âmbito estadual. A ampliação do conceito de pessoa egressa apresentada na referida resolução do CNJ e a proposta de metodologia de trabalho com a pessoa pré-egressa e egressa por meio do Escritório Social foram alguns dos aspectos abordados como investigação nesta pesquisa: entender que públicos eram atendidos por políticas e ações específicas na pauta de egressos, sobretudo para a obtenção de trabalho com a finalidade de reinserção social.

A pesquisa de campo buscou entender se o serviço ofertado para a população egressa inclui somente o público definido na LEP (ou seja, o liberado em definitivo) ou se também contempla a pessoa com qualquer período de permanência no sistema penitenciário. Para aproximar o entendimento do conceito e do tipo de serviço prestado à população egressa do sistema prisional, foi descrito brevemente nesta seção o contexto de cada um dos estados da Federação que compõem esta pesquisa.

No caso do Acre, a oferta da política de trabalho gira em torno do entendimento da LEP sobre os tipos de estabelecimentos penais. Os estabelecimentos prisionais são as unidades destinadas ao público em cumprimento de regime fechado. Não há unidades de semiaberto para atender a esse tipo de cumprimento de regime, então há o entendimento do cumprimento dessa modalidade por meio da monitoração eletrônica. Também não há casas de albergado para atender ao público em cumprimento de regime aberto. Sendo assim:

O Escritório Social, hoje ele está acompanhando o egresso. Porque o Estado do Acre, nós não temos ainda o albergado, nós não temos uma política para o aberto. O acompanhamento hoje do aberto aqui no estado é pela VEP, a Vara de Execuções Penais e Medidas Alternativas. (Entrevista 4, informação verbal).

O estado do Maranhão possui legislação específica para atendimento às pessoas em regime aberto e egressas. A Lei n. 10.182, de 22 de dezembro de 2014, instituiu a política estadual Começar de Novo, recentemente regulamentada por meio do Decreto n. 37.806, de 21 de julho de 2022. O objetivo da política é “[...] contribuir para a inserção das pessoas presas, bem como de egressos do sistema penitenciário maranhense no mercado de trabalho” (Maranhão, 2022, p. 13). Conforme essa mesma legislação, o público atendido inclui:

Art. 4º São abrangidos pela Política Estadual “Começar de Novo”, nos termos do art. 2º da Lei n. 10.182, de 22 de dezembro de 2014, as pessoas privadas de liberdade em regime aberto e em regime semiaberto e egressas do sistema penitenciário que estejam em livramento condicional ou em suspensão condicional de pena, bem como os que já tenham cumprido a pena, incluindo os beneficiados por indulto (Maranhão, 2022, p. 14).

Também foram destacados, em âmbito da legislação estadual maranhense, a Instrução Normativa n. 99, de 23 de agosto de 2023, que trata dos procedimentos internos

de atendimento às pessoas pré-egressas do sistema prisional. O entendimento desse público é:

Art. 2º São consideradas pessoas pré-egressas aquelas que ainda se encontrem em cumprimento de pena privativa de liberdade, no período de 180 (cento e oitenta) dias que antecede a sua soltura da unidade prisional ou da APAC prevista, ainda que em virtude de progressão de regime ou de livramento condicional (Maranhão, 2023).

Ao mesmo tempo em que o estado do Maranhão possui legislação específica para atendimento da população egressa, também está em funcionamento o Escritório Social estadual. Nesse caso: “a gente segue as normativas do CNJ. Existe manual que trata sobre a técnica mesmo, a prática daquilo que precisa ser feito nos escritórios sociais e nos municípios” (entrevista 25ª, informação verbal).

O estado do Mato Grosso do Sul também possui legislação específica para a população egressa. A Portaria Agepen/MS n. 51, de 1º de setembro de 2022, instituiu a Política de Atenção a Pessoas egressas do sistema prisional, adotando como metodologia e conceitos as diretrizes do programa Fazendo Justiça, tanto para a pessoa egressa quanto para a pessoa pré-egressa:

Art. 1º Adotar a metodologia proposta pelo Conselho Nacional de Justiça/ CNJ, através do Programa Fazendo Justiça, para mobilização de pessoas pré-egressas dos estabelecimentos penais do sistema penitenciário do Estado do Mato Grosso do Sul (Mato Grosso Do Sul, 2022, p. 32)

O estado também instituiu o Escritório Social como serviço especializado de atendimento à pessoa egressa e adotou as diretrizes dos manuais do Programa Fazendo Justiça:

Nós do escritório social adotamos a metodologia do CNJ, o CNJ, ele fortalece aquilo que está na lei. Que o egresso, aquele que está em cumprimento de livramento condicional e aquele com extinção de pena até um ano, né? (Entrevista 44, informação verbal).

O estado de Minas Gerais atua na pauta das pessoas egressas do sistema prisional há mais de 20 anos. A Política Estadual de Prevenção Social à Criminalidade foi criada no ano de 2002 e tornou-se lei estadual no ano de 2019. Atualmente, a política estadual é executada por meio de seis programas de prevenção voltados para grupos específicos. Entre eles, está o Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional (PrEsp), que trabalha com a pessoa egressa do sistema prisional.

No início do programa, o entendimento da pessoa egressa estava atrelado à diretriz da LEP. Porém, ao longo do tempo, o entendimento é ampliado e a pessoa em cumprimento do regime aberto também é considerada pessoa egressa do sistema prisional. Ou seja, há conformidade com as diretrizes da LEP e com a Resolução CNJ n. 307/2019, de acordo com o observado em uma das entrevistas:

A gente vai bem em conformidade ao que está posto nacionalmente. A gente entende egresso como a pessoa que tem experiência prisional e necessita desse acompanhamento, né? Assim, então, tanto o entendimento de público egresso quanto de pré- egresso. Hoje ele é consonante ao que está posto nacionalmente. (Entrevista 12, informação verbal).

O estado do Rio Grande do Sul trabalha com o conceito definido pelos manuais do Programa Fazendo Justiça:

No Rio Grande do Sul, o conceito de egresso, pessoa egressa do sistema prisional é ampliado no sentido de seguir, né? os manuais, os preceitos da... dos escritórios sociais no país. Para nós, a pessoa egressa é qualquer pessoa que entrou no sistema prisional. Teve, por exemplo, lá no GESP, é um Centro de Gestão e Triagem, essa pessoa passou por uma audiência de Custódia. Pode ter sido liberada? Sim. Ela deu entrada no sistema do prisional, ela esteve num centro de triagem, ela pode ter ficado um dia, pra nós é, vai ser egresso, pode ter ficado 5 anos a 20 anos atrás é egresso do sistema prisional e tanto é que os seus familiares também estão incluídos na política, né? Então, assim, daqui a pouco, se um egresso não quer se vincular se referenciar o escritório social, mas tem uma mãe, uma companhia, um irmão, que precisa, né, de um trabalho, por exemplo, e busca um escritório social. Sim, ele vai ser atendido pela nossa equipe. Então o nosso conceito, ele é bem amplo. A pessoa egressa é aquela que deu entrada no sistema, pode ter ficado o tempo que for, independente do lapso temporal. Ela vai ser considerada a egressa. (Entrevista 43, informação verbal).

O estado de Rondônia entende público egresso como o estabelecido pela LEP, incluindo as ações e os serviços o público em cumprimento de regime aberto e livramento condicional. O estado de Tocantins atende à população egressa por meio do Escritório Social; nesse sentido, o entendimento de quem é esse público está nos manuais do Programa Fazendo Justiça:

[...] a gente participou de uma capacitação para poder atuar no escritório social, que foi uma capacitação realizada pelo CNJ e PNUD, para que a gente conseguisse executar os serviços, e existe toda uma metodologia de gestão, de funcionamento, uma metodologia de atendimento que ela é fornecida através das cartilhas. [...] A atenção ao egresso aqui é dada a todos aqueles que saem da unidade penal, é o semiaberto, liberado condicional, liberado definitivo, ta em medida de segurança e para aquela pessoa que já cumpriu totalmente a pena, independente do tempo [...]. (Entrevista 32, informação verbal)

O segundo aspecto abordado nesta pesquisa sobre as pessoas em cumprimento de medidas em liberdade e pessoas egressas foi identificar, na organização institucional do órgão responsável pela administração prisional, qual era o setor/área responsável pelo atendimento das pessoas em cumprimento de regime aberto e pessoas egressas do sistema prisional. Essa etapa metodológica da pesquisa foi realizada durante o mapeamento de atores-chave, o que resultou em entrevistas aos gestores da pauta de egressos em um momento separado daquele dedicado para a entrevista com os gestores da pauta de trabalho prisional.

O terceiro aspecto abordado nesta pesquisa foi entender os arranjos institucionais dos projetos, dos programas, das iniciativas e das políticas estaduais voltadas para o atendimento às pessoas egressas do sistema prisional. Considera-se nesse rol aquelas que seriam exclusivas para mulheres e para pessoas com deficiência. O resultado desse levantamento está no Quadro 18.

Quadro 18 - Organização institucional da pauta de egressos nos órgãos estaduais responsáveis pela execução penal.¹

Unidade da Federação	Setor que trata da pauta de egressos	projeto ou iniciativa ou política para as pessoas egressas em âmbito estadual			
		Patronato	Escritório Social	Políticas Próprias	Não há ações específicas
Acre	Departamento de Reintegração Social		X		
Maranhão ²	Supervisão de Reintegração Social		X	X	
Mato Grosso do Sul	Diretoria de Assistência Penitenciária	X	X		
Minas Gerais ³	Diretoria de Alternativas Penais e Atenção às Pessoas Egressas do Sistema Prisional			X	
Rio Grande do Sul	Divisão de Projetos e Alternativas Penais		X		
Rio Grande do Norte ⁴	Departamento de Promoção à Cidadania				X
Rondônia	Gerência de Reinserção Social	X		X	
Santa Catarina	Coordenadoria de Alternativas Penais e Egressos				X
Tocantins	Gerência de Alternativas Penais		X		

1 Não foi considerado no quadro o modelo do Escritório Social municipal.

2 Há dois Escritórios Sociais municipais no estado do Maranhão, atualmente em construção de modelo de governança para com o Escritório Social Estadual

3 Há dois Escritórios Sociais municipais no estado de Minas Gerais.

4 Há sete Escritórios Sociais implementados como modelo de gestão em âmbito municipal. O município de Mossoró atualmente implementa o Escritório Social Municipal, sem vinculação com o governo estadual.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

Os dados do Quadro 18 apresentam duas informações: o setor que trata da pauta de egressos; e se há projeto, iniciativas ou políticas para as pessoas egressas do sistema prisional. Com base nas entrevistas realizadas, foram identificados três grandes grupos de projetos ou iniciativas: os estados que atualmente ofertam o Escritório Social como equipamento público; os estados que implementam políticas próprias para as pessoas egressas; e os estados nos quais não foi possível identificar um programa específico para as pessoas egressas. Ainda nessa categorização, destaca-se a existência do Patronato Penitenciário nos estados do Mato Grosso do Sul e Rondônia.

Vale destacar a informação do Quadro 18 sobre o estado do Maranhão. Há duas iniciativas em andamento: o Escritório Social e a política estadual Começar de Novo, criada pela Lei Estadual n. 10.182/2014. A finalidade da lei é promover a inserção no mercado de trabalho, vinculando como cláusula obrigatória nas licitações promovidas por órgãos e entidades da administração pública direta e indireta do estado para contratação de serviços a reserva de vagas para pessoas privadas de liberdade e egressas.

Ainda, a estruturação da política estadual de atendimento às pessoas egressas do sistema prisional no estado do Maranhão tem legislação específica para trabalhar com o público pré-egresso, por meio da Instrução Normativa n. 99, de 23 de agosto de 2023. Na prática:

Atualmente, temos projetos específicos que abarcam desde o pré-egresso. Não adianta a gente querer tratar do egresso sem que a gente estabeleça uma forma de preparação daqueles que já estão custodiados nas unidades prisionais. [...] desenvolvido não só pela equipe de reinserção social, dos escritórios sociais, mas dentro das unidades prisionais através das equipes multidisciplinares, que já fazem o trabalho de individualização de pena. (Entrevista 9, informação verbal).

O trabalho de individualização de pena está voltado para identificar, nos estabelecimentos prisionais, as pessoas privadas de liberdade que estão há seis meses para progredir de pena e sair da unidade prisional. Ainda, a partir do ano de 2023, tem-se trabalhado no projeto de Plano Individual de Saída (PIS), documento utilizado pela equipe do Escritório Social. Trata-se de uma forma de acompanhamento efetivo dos pré-egressos com base em sua trajetória nos estabelecimentos prisionais como uma forma de conhecer quem é essa pessoa:

Muitas das vezes, esse egresso vem para o Escritório Social e ele diz que não aconteceu nada na vida dele na unidade prisional. 'Você estudou?' 'Não'. Porque ele nega tudo o que acontece lá. Pode ser até uma coisa boa, mas na maioria das vezes, ele nega. [...] Tudo é uma negativa. (Entrevista 9, informação verbal).

Diante desse levantamento, serão abordadas, nas demais seções deste capítulo, as experiências dos governos estaduais que possuem o Escritório Social como equipamento público responsável pela prestação desse serviço. É o caso do Acre, Tocantins, Maranhão, Rio Grande do Sul e Mato Grosso do Sul. A seguir serão descritas experiências específicas de atendimento à população egressa por meio de ações e políticas próprias: é o caso de Minas Gerais e Rondônia.

O estado de Minas Gerais executa a política de egressos mais antiga e consolidada do país: o Programa PrEsp. O estado rondoniense tem duas ações voltadas para o atendimento ao público egresso: o Patronato Penitenciário e a reserva de vagas para pessoas privadas de liberdade no regime semiaberto e egressos do sistema prisional nas contratações para prestação de serviços com fornecimento de mão de obra à administração pública do estado de Rondônia.

Em relação ao estado de Santa Catarina, a atenção à pessoa egressa é prestada pelas Centrais de Penas e Medidas Alternativas e está vinculada à Coordenadoria de Alternativas Penais e Apoio ao Egresso. Foi informado que o Escritório Social está em fase de elaboração, mas que não há nenhum serviço específico de atenção à pessoa egressa em funcionamento durante a realização desta pesquisa.

Em que pese a experiência de parcerias entre o órgão da administração prisional catarinense e o setor privado na instalação de oficinas em unidades prisionais, não está previsto nos termos e acordos de cooperação entre esses atores a obrigatoriedade de contratação de pessoas egressas. Conforme relatado em uma das entrevistas:

Isso fica [no órgão da administração prisional responsável pelo trabalho]. Só que já estão querendo mudar isso. Na verdade, nos próximos chamamentos públicos, não licitações, né? Eles têm interesse que é... a empresa, que quando vai participar, reserva uma porcentagem de vagas para egresso. A gente está trabalhando nesse sentido, a gente está tentando alinhado. (Entrevista 5, informação verbal).

Atualmente, a ação direcionada para o público egresso consiste em um acordo de cooperação realizado diretamente entre o Ministério do Trabalho e empresas privadas em situações em que a empresa não cumpre obrigações específicas. Nele, exige-se a contratação de pelo menos uma pessoa egressa ou jovem egresso que cumpriu medida socioeducativa.

Por fim, não foram identificadas ações específicas de atendimento à pessoa egressa do sistema prisional no estado do Rio Grande do Norte de abrangência e competência do governo do estado. Entretanto, há sete Escritórios Sociais municipalizados, entre os quais o de Mossoró, que tem a experiência abordada na última seção deste capítulo.

9.2 As experiências dos Escritórios Sociais

Conforme já destacado, a aprovação da Resolução CNJ n. 307/2019 e o fomento dos Escritórios Sociais “devem ser compreendidos como parte das iniciativas do Conselho Nacional de Justiça para incentivar a estruturação dessa Política” (Brasil, 2020, p. 23). Com base nas entrevistas realizadas no escopo desta pesquisa com os gestores estaduais responsáveis pela pauta de egressos, constatou-se que os governos estaduais que atualmente possuem o Escritório Social (de abrangência estadual) em pleno funcionamento são: Acre, Tocantins, Maranhão, Rio Grande do Sul e Mato Grosso do Sul.

Os estados de Rondônia e Rio Grande do Norte firmaram convênio com a Secretaria Nacional de Políticas Penais (Senappen/MJSP) para a implantação do Escritório Social em âmbito estadual. Em ambos os estados, a execução do convênio encontra-se na fase de definição do formato de contratação da equipe que irá implementar os serviços técnicos profissionais necessários para a execução do convênio. No caso do Rio Grande do Norte, optou-se por chamamento público para a contratação de Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP). No caso de Rondônia, estão em curso tratativas para contratação de equipe própria.

Nas subseções seguintes, apresentam-se a descrição e a percepção dos gestores que estão diretamente envolvidos no processo de implementação. Sendo assim, reforça-se que a descrição apresentada para cada um dos Escritórios Sociais está de acordo com os relatos obtidos durante a realização das entrevistas de campo. Não cabe a este estudo avaliar o processo de implementação dos Escritórios Sociais no que diz respeito à correta aplicação da metodologia sugerida pelos manuais do CNJ – por meio do Programa Fazendo Justiça – e também se está ocorrendo a garantia de cumprimento dos princípios éticos para o trabalho dos Escritórios Sociais.

9.2.1 Escritório Social em Rio Branco/AC

A Divisão de Alternativas Penais e Assistência à Pessoa Egressa é o setor responsável pela implementação de ambas as políticas no estado. A divisão está subordinada ao Departamento de Reintegração Social, entendido como uma das duas diretorias operacionais do Instituto de Administração Penitenciária (Iapen/AC). A assistência à pessoa egressa do sistema prisional é ofertada por meio do Escritório Social, que funciona

na capital do estado, em Rio Branco. Nas demais comarcas, o atendimento ao público egresso é feito pela Vara de Execução Penal.

O Escritório Social em Rio Branco foi inaugurado em janeiro de 2021, resultado de um convênio firmado com o Ministério da Justiça, no ano de 2019. A execução desse convênio teve duração de dois anos e foi finalizada em dezembro de 2022. A partir do ano de 2023, o Escritório Social passou a ser executado como “política de estado”, o que significa dizer que é inteiramente financiado e gerido pelo Iapen/AC.

A equipe que presta o serviço no Escritório Social é formada por profissionais da psicologia e do direito (assistência jurídica) e por equipe administrativa. Para além da equipe de atendimento ao público, o Escritório Social possui uma coordenadora, sendo que todos eles são do quadro de servidores do Iapen/AC, ou seja, a equipe do Escritório Social é própria.

O público-alvo atendido por esse equipamento público é a pessoa egressa. Não obstante a Resolução CNJ n. 307/2019 estabeleça o conceito de pessoa egressa do sistema prisional, o público-alvo atendido por esse equipamento se restringe à definição de pessoa egressa disposta na LEP, não havendo, portanto, ação ou serviço específico para o atendimento do público em regime aberto.

Nesse caso, foi apontado que a estratégia é submeter projetos para firmar convênios visando à implementação do Patronato Penitenciário: “A questão do aberto, o que vem nas decisões é diferente da questão tanto da CIAP quanto do Escritório Social. Porque é mais fiscalizações noturnas, horários [...] e aí, além da equipe técnica, a gente precisa da equipe de segurança” (Entrevista 4, informação verbal).

Em linhas gerais, as entrevistas realizadas pelos gestores estaduais que acompanham a política de egressos indicam que o perfil das pessoas egressas está voltado para alguma situação de vulnerabilidade. As principais são: i) moradores de rua; ii) dependência química; iii) saúde mental. Para além das situações específicas de vulnerabilidade social – que são tratadas individualmente – a demanda por emissão de documentos é alta, enquanto o público que procura o Escritório Social em busca da oferta de ações de trabalho é pequeno.

Também foi relatado que algumas pessoas egressas do sistema prisional são atendidas pelo município por meio de serviços assistenciais. Em especial, foi citado o centro POP para as pessoas em situação de rua. Nesses casos, quando há a identificação do público egresso, a equipe da Secretaria Municipal de Assistência Social entra em contato com a coordenação do Escritório Social para que o atendimento também seja feito pela equipe.

Outro público atualmente acompanhado pelo Escritório Social são as pessoas com transtorno mental ou deficiência psicossocial, por meio do Projeto Terapêutico Singular, realizado pela equipe de gestores da saúde prisional do Iapen/AC. Nesse caso, a equipe do Escritório Social faz um acompanhamento das pessoas egressas para: estabelecimento de vínculo familiar, reabilitação de benefícios sociais e encaminhamento dessas pessoas para o Centro de Atenção Psicossocial (Caps) e demais equipamentos da Rede de Atenção Psicossocial.

Em relação ao recorte de gênero no perfil do público atendido pelo Escritório Social do Acre, as mulheres egressas do sistema prisional constituem a maioria das demandas espontâneas para atendimento:

[...] hoje procuram mais mulheres, porque as mulheres, eu sempre falo assim: as vulnerabilidades são maiores. [...] A mulher, mesmo na questão da reclusão, vê toda essa rede familiar. Ela pensa nos pais, ela pensa nos filhos que ficaram aqui fora, e aí também tem essa questão que a gente sabe que muitas são abandonadas pelos esposos, recebem menos visitas. As vulnerabilidades são maiores” (Entrevista 4, informação verbal).

O público masculino, em geral, ao procurar o Escritório Social, tem como principal vulnerabilidade o uso abusivo de álcool e outras drogas. Nesse caso, foi destacado que a equipe de atendimento no Escritório Social acreano possui parceria com casas terapêuticas como um dos serviços: o encaminhamento para esse parceiro¹⁵. Outro tipo de atendimento do Escritório Social nesse caso são as visitas domiciliares.

Em relação às instituições parceiras na execução do serviço do Escritório Social, foi citado apoio tanto do município de Rio Branco quanto do Poder Judiciário Estadual. Atualmente, há uma parceria com o tribunal de justiça para a contratação de mulheres egressas: “Nós temos uma parceria com o TJ, o tribunal de justiça. Inclusive, esse ano a gente encaminhou alguns currículos e foram efetivadas três egressas para estar trabalhando no próprio TJ nessas questões de serviços gerais” (Entrevista 4, informação verbal).

Essa contratação é feita por meio de uma empresa terceirizada, que contrata essas pessoas para realizar essas atividades no ramo de serviços gerais e/ou limpeza. Para além dos órgãos públicos, o único parceiro mencionado da sociedade civil (incluindo organizações não governamentais e Oscips) foram as casas terapêuticas.

Uma segunda forma de apoio do tribunal de justiça ao Escritório Social tem sido o financiamento de alguns projetos específicos por meio do uso das Penas Pecuniárias. Essa é uma das fontes de financiamento das atividades de trabalho e inserção laboral apontadas na Seção I deste documento e observada como um exemplo empírico no contexto do Acre.

As penas pecuniárias têm servido para construir possibilidades, estabelecendo campos de diálogo interinstitucionais que têm fomentado a elaboração de projetos entre o Poder Executivo e o Poder Judiciário, bem como entre atores da sociedade civil.

No Acre, há uma posição firme em relação ao uso das penas pecuniárias, especialmente ao considerar a extensão da sua cadeia produtiva. As propostas iniciais, a formulação de ideias e o desenho dos projetos até a sua concepção para o uso das penas pecuniárias partem do Poder Judiciário. O processo envolve reuniões com diversas instituições, abordando temas como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e a responsabilidade social do Poder Judiciário, desestimulando projetos que possam fortalecer estruturas do Poder Executivo.

15. Conforme ressaltado no início deste capítulo, não foi objeto dessa pesquisa avaliar o funcionamento dos Escritórios Sociais visitados, bem como averiguar a adequação desses à metodologia e resoluções previstas nos programas e resoluções do CNJ. No caso específico do Acre, a parceria com casas terapêuticas se despontou como experiência específica.

O financiamento ocorre por meio de edital aberto pelo tribunal, e o Iapen/AC submete os projetos, entre os quais foi destacado o projeto para o pagamento da taxa para emissão da carteira de identidade e de todas as demais taxas de documentação. Sobre a emissão de carteira de trabalho, não há registro de demandas para a emissão desse documento. Outro exemplo da aplicação desse recurso é o projeto Radioativo, focado em educação socioambiental, que foi reconhecido como uma boa prática do sistema judiciário do estado.

Em relação aos desafios e as dificuldades identificados para a manutenção dos serviços ofertados pelo Escritório Social, destacou-se a dificuldade de construção de vínculo com o público egresso, tendo em vista que o atendimento do Escritório Social é “portas abertas”

O Escritório Social atende ao egresso, mas não é uma política obrigatória; portas abertas, né? Então, quando o preso passa por toda a estrutura de fechado, semiaberto, aberto... quando ele passa a ser o egresso para o atendimento no Escritório Social, aí ele está querendo mais, assim, já romper o vínculo [...] Mas as pessoas que não apresentam, vamos dizer assim, que estão um quadro mais favorável, que não é a questão da vulnerabilidade, eles querem romper esse vínculo com o presídio. (Entrevista 4, informação verbal).

Como forma de mitigar esse desafio, almeja-se o funcionamento do Escritório Social em local específico para esse atendimento. Atualmente, o serviço está localizado no mesmo espaço físico que o Iapen/AC, o que contribui para que o público egresso associe o Escritório Social ao vínculo prisional. Também foi mencionado que há estratégias de divulgação em curso sobre o Escritório Social. Para além de visitas nas unidades prisionais, também há material de divulgação em formato cartilha, conforme demonstrado na Figura 4.

Figura 4 - Cartilha de divulgação do Escritório Social em Rio Branco (AC)

ESCRITÓRIO SOCIAL
Concretizando direitos

TERMINANDO DE CUMPRIR A PENA E NÃO SABE O QUE FAZER?

Busque o Escritório Social, estamos pronto para lhe atender

SAIBA MAIS

POR QUÊ BUSCAR O ESCRITÓRIO SOCIAL?

- É gratuito;
- É um dos caminhos para sua Reintegração a sociedade;
- Não precisa de agendamento prévio;
- Temos uma equipe multidisciplinar para lhe atender; e
- Não está vinculado a Decisão Judicial.

O QUE FAZ O ESCRITÓRIO SOCIAL?

Realiza atendimentos psicossociais, individuais e grupais, orienta, capacita, e contribui para o fomento à cidadania, garantindo o acesso a direitos e oportunidades, bem como ao fortalecimento de vínculos sociais e familiares.

SERVIÇOS OFERTADOS PELO ESCRITÓRIO SOCIAL

- Acolhimento (escuta humanizada);
- Atendimento Individual;
- Atendimento Social;
- Atendimento Psicológico;
- Atendimento de Orientação Jurídica;
- Grupos Reflexivos;
- Oficinas com temáticas específicas;
- Capacitação Profissional através de parcerias;
- Articulação para emissão de documentos civis;
- Estudo de caso;
- Articulação da Rede Pública;
- Mobilização da Sociedade Civil;
- Encaminhamentos para rede de assistência como CRAS, UBS, CAPS, SEE, SINE entre outros;
- Acompanhamento.

QUAIS POLÍTICAS PÚBLICAS POSSO TER ACESSO ATRAVÉS DO ESCRITÓRIO SOCIAL?

Ao sair da prisão, você pode encontrar algumas dificuldades como por exemplo: **perda de documentos pessoais, dúvidas sobre seu processo na justiça, conflitos, desemprego e sabemos que não é nada fácil enfrentar essas situações.**

O Escritório Social tem como objetivo **realizar o atendimento, o acolhimento, dar orientações e proceder com os encaminhamentos necessários para o acesso a todas as políticas públicas de assistência social, educação, saúde, profissionalização, trabalho e renda**, dentre outros serviços importantes para a volta ao convívio social com dignidade e mais oportunidades.

CANAIS DE ATENDIMENTOS:

Telefone: (68) 99247-2885
Email: escritoriosocial.iapen@gmail.com
Instagrams: @escritoriosocial.acre @iapenac.oficial

Rua Coronel Fontenele de Castro, 44
Bairro: Estação Experimental
(Anexo à Caixa Econômica)

Fonte: Anute (2023).

Outra dificuldade apontada para a ampliação dos atendimentos ofertados pelo Escritório Social está na política de trabalho. Foi destacada a necessidade de ampliar a rede de parceria para fomento de novos postos de trabalho e oportunidades de empregabilidade. Como forma de mitigar esse desafio, há um projeto de lei em tramitação para garantir a destinação de contratação de um percentual de mão de obra prisional e egressas nos contratos firmados entre empresas da construção civil e o Estado.

Nós temos dificuldade desde a questão do egresso da documentação, do registro civil. A partir do momento que tem essa documentação, aí tem todas as dificuldades de profissionalização deles. [...] Mesmo o SINE, a gente já fez algumas conversas, mas nunca foi encaminhado ninguém através do SINE. Porque assim, entra toda essa questão mesmo do estigma [...] A população em geral tem um certo receio da contratação de egressos. (Entrevista 4, informação verbal).

Foi apontado que o Procap é uma das principais atividades voltadas para a qualificação profissional do trabalho. Outra estratégia está na elaboração de projetos de profissionalização e qualificação profissional também para obter o financiamento das penas pecuniárias por meio do edital lançado pelo tribunal de justiça. Essa estratégia visa o subsídio para o pagamento da emissão de certificados, quando os cursos são ofertados por empresas e agentes privados.

9.2.2 Escritório Social Estadual em São Luís/MA

O setor responsável pelo atendimento e pela articulação de políticas previstas na LEP para pessoas privadas de liberdade, egressas do sistema prisional e familiares é a Secretaria Adjunta de Atendimento e Humanização Penitenciária, que está dividida em oito supervisões. Uma delas está voltada para a reintegração social.

A Supervisão de Reintegração Social é responsável pela política de alternativas penais, pela PEC e pelos Escritórios Sociais. A localização do Escritório Social é compartilhada com o funcionamento da Central de Alternativas Penais (CIAPs), o que significa dizer que há um comparecimento mensal de outros públicos para além da população egressa.

Atualmente, há um Escritório Social em âmbito estadual, que funciona em São Luís, além de nove Escritórios Sociais em âmbito municipal. A meta é constituir uma unidade do Escritório Social em todos os municípios do estado onde haja estabelecimento prisional.

Em relação ao Escritório Social implementado pela equipe do governo do estado, as tratativas se iniciaram por convênio firmado com o governo federal, por meio da Senappen/MJSP. Os Escritórios Sociais municipalizados têm sido fomentados pelo tribunal de justiça e são financiados pelas prefeituras. Nesse processo, o papel da Supervisão de Reintegração Social tem sido o de promover a capacitação da equipe municipal e também:

[...] definir bem as atribuições de cada ente [federado], entendendo que o Executivo precisa ter a técnica de como fazer isso, e definir procedimentos padronizados. Ou então, nós teremos, nos municípios, formas diferenciadas de atuação de Escritórios Sociais sem nenhuma interlocução com o Executivo. (Entrevista 9, informação verbal).

A interlocução entre o Poder Executivo Estadual e o Poder Executivo Municipal se faz presente em algumas frentes: i) o trabalho com os pré-egressos (afinal, a atividade de custódia das pessoas privadas de liberdade é uma atribuição do governo estadual); ii) o acompanhamento do procedimento de Plano Individual de Saída (PIS); iii) o acesso do Escritório Social aos dados do sistema prisional durante o cumprimento de pena (sobretudo para visualizar o Plano de Individualização da Pena); iv) o acesso a dados produzidos pelo Escritório Social em âmbito municipal.

Em relação à estruturação da equipe que atua no Escritório Social estadual, há uma coordenadora que fica no equipamento público. A equipe que faz o atendimento é composta por psicólogos, assistentes sociais e assessoria jurídica (bacharel em direito). Foi relatado que há baixa rotatividade na equipe, o que fortalece o serviço e o atendimento:

Trabalhar no Escritório Social não é a mesma coisa que trabalhar no CRAS. Não é a mesma coisa que trabalhar na assistência, trabalhar na saúde. É uma política muito específica, e tem muita gente que pensa que é a mesma coisa de todas as políticas que já existem, e não é dessa forma. Tem que ter todo um olhar diferenciado. (Entrevista 9, informação verbal).

Em relação ao atendimento prestado no Escritório Social, a premissa é o atendimento singularizado, que se configura como um espaço de escuta da equipe diante das necessidades e do perfil da pessoa que procurou o serviço. Esse processo promove

resultados que perpassam a demanda por trabalho e empregabilidade e sinalizam necessidades básicas, como transporte e alimentação:

Eu falo para vocês que 80% dessa escuta nos indica que eles estão precisando de cesta básica; eles estão com fome. Que uma criança na casa está doente [...] São coisas que, às vezes, a gente não debate sobre isso porque pensa que está superado. (Entrevista 9, informação verbal).

As demandas relacionadas à empregabilidade têm como principal estratégia a política estadual Começar de Novo. O grande desafio está em fazer com que o próprio estado cumpra com a determinação da lei estadual, que determina a aplicação da Pnat sobre contratação de mão de obra prisional em processos licitatórios. Vem sendo desenvolvida uma estratégia de sensibilização, sobretudo com os setores de licitação dos demais órgãos públicos, para inserir essa cláusula e exigir a apresentação de uma declaração do sistema penitenciário que informe sobre a disponibilidade para preenchimento dessas vagas. No entanto, a procura ainda é muito baixa. A demanda por documentação não é alta devido à dinâmica estabelecida nos estabelecimentos prisionais para a emissão desse serviço.

As mulheres egressas do sistema prisional, enquanto público-alvo do Escritório Social, constituem a maior demanda de atendimento. Os familiares também representam um público considerável por demanda de atendimento. Na maioria dos casos, os familiares trazem demandas dos homens, que ainda são resistentes em procurar, eles próprios o serviço.

Uma das entrevistadas relatou que transferiu o seu processo para a cidade de São Luís para ser atendida pelo Escritório Social, já que “lá [demais municípios para além da capital do estado] é péssimo. Lá não tem assim um escritório social que nem aqui. É só no fórum e pronto” (Entrevista 23, informação verbal). Não tem acompanhamento ou aproximação, para que seja possível uma melhor assistência a pessoa egressa. Ainda, a entrevistada relatou que:

[...] sempre quando eu tenho alguma dúvida sobre algo, como eu não concluí o meu ensino médio, quando eu preciso ou tenho alguma dúvida que eu quero concluir ou se ficou alguma duvidazinha pendente, eu venho, elas me assistem, me explicam o que eu posso fazer. (Entrevista 23, informação verbal).

O Escritório Social desempenha um papel indispensável quanto à assistência para a pessoa egressa do sistema prisional. Inclusive para instruir a pessoa egressa sobre seus direitos, como é o caso da busca pelo pecúlio da pessoa egressa que trabalhou dentro do sistema prisional, narrado a seguir, ao falar sobre suas experiências de trabalho dentro da unidade prisional:

Lá dentro [da unidade prisional] eu não recebia nada além da minha remição. Eu ia mais por conta da minha remição. Mas o que eu trabalhei como digitalização [trabalho externo via convênio] aqui no fórum eu recebi [remuneração] e agora, eu não sabia também, já fui instruída por aqui pelas meninas [do escritório social] daqui do SEAP, que eu tenho que correr atrás do meu pecúlio, que até então eu não sabia que eu poderia já receber. (Entrevista 23, informação verbal).

Por essas divergências entre pecúlio e remição, uma das pessoas entrevistadas destaca a importância de fluxos de padronização:

Então, eu acho que o pecúlio é uma discussão importante quando a gente trata da perspectiva do trabalho remunerado, do trabalho remunerado. A remição, por mais que às vezes a gente questiona que algumas práticas de trabalho, elas... são... elas têm pouca utilidade prática pós-privação, mas que no âmbito da privação elas servem para a remição, esse fluxo da remição também é um fluxo que precisa ser revisto, né? Porque muitas vezes a hora é calculada, o tempo de remissão é calculado, mas ele não é incluído no processo. Então eu acho que quando a gente discute trabalho, essas duas dimensões, como aprimorar os fluxos com o sistema de justiça, em especial com as balas de execução, como fazer com que esse fluxo fique cada vez mais automatizado, mais simples, essas informações sejam sistematicamente alimentadas nos respectivos processos e que realmente a remição e o pecúlio se concretizem quanto direitos possíveis. (Entrevista 50, informação verbal).

Ao se tornar pessoa egressa, foi relatado que há muitas desinformações sobre o cumprimento de pena e a restituição dos valores a serem recebidos pelas atividades laborais remuneradas. Essas e outras questões são supridas pelas instruções fornecidas pela equipe do Escritório Social.

Aí fica aquela... aquele desencontro de informações, eu recebo uma informação que nem tem na cartilha dos direitos e deveres de quem é preso. Eu vim atrás, tá? Até aí tudo bem. Porém, quando a gente chega para o atendimento, o que é que repassam 'não. Você só vai poder receber o seu pecúlio quando determina da pena'. Aí fica uma informação desencontrada, aí a gente não sabe por onde correr. (Entrevista 23, informação verbal).

Ainda em relação a ações para oferta de atividades voltadas para o trabalho, o escritório social promove cursos de capacitação da pessoa egressa, buscando adequar os cursos ofertados com a demanda desse público. As entrevistas apontaram que apesar de trabalhar de forma autônoma, o escritório social apresenta oportunidades de qualificação de acordo com as necessidades que são apresentadas, inclusive, fazem o acolhimento emocional e psicológico que a pessoa egressa necessita:

[...] sempre me colocam em algum curso que vai me ajudar a cada dia mais a aperfeiçoar a área que eu trabalho, hoje, elas sempre perguntam, “[nome], tem curso disso, tu tem interesse? É, vai ser bom para ti e tal.”. Então elas [pessoal do escritório social] sempre me ajudam dessa forma. Quando eu tinha que..agora, hoje eu faço um tratamento específico com um psicólogo e um psiquiatra por conta de algumas situações que passei de 1 ano para cá e as meninas sempre estão aqui. Quando eu não estou legal, venho, as meninas me colocam, me encaixam para ser atendida pela psicóloga daqui. Então, assim, em questão disso, o escritório social que assiste quem é egresso do sistema, se a gente vim correr atrás para ser ajudada, elas estão aqui e vão ajudar a gente. E é que nem eu costume dizer, são muitas pessoas egressa, ou seja, elas são poucas. Não vão dar conta de estar vistoriando todo o mundo. Se a gente não arregaçar as mangas e vir atrás, a gente não vai conseguir progredir, a gente vai regredir novamente. (Entrevista 23, informação verbal).

Percebe-se que o Escritório Social tem sido fundamental no suporte da pessoa egressa, oferecendo cursos para aperfeiçoamento profissional e encaminhamento para apoio psicológico, quando necessário. Mas, devido ao número limitado de profissionais aliado à alta demanda desse público, ainda é necessário que a pessoa egressa realize

uma procura ativa desse espaço, apropriando-se desses serviços e fazendo uso dessa assistência.

Em relação aos desafios e às dificuldades identificados para a manutenção dos serviços ofertados pelo Escritório Social, foi mencionado a articulação da rede de políticas públicas que são necessárias para o suporte da pessoa egressa. Nesse caso, os municípios e os serviços prestados pelas secretarias municipais são atores fundamentais. A articulação com a rede tem sido uma estratégia construída pela equipe de gestores do Escritório Social para se fazerem conhecidos enquanto serviço e para fazer com que as pessoas egressas do sistema prisional sejam reconhecidas como um público a ser atendido.

Também foi mencionado como desafio a construção do vínculo com o público-alvo:

O principal desafio é conseguir ter acesso a essas pessoas. Muitos, depois que deixam o cárcere, eles não querem ter nenhum contato com o Estado, com o Judiciário. Eles ainda se sentem muito, ainda, vamos dizer assim... constrangidos e até mesmo amedrontados de usar o equipamento do Estado, do Judiciário. Então é muito desafiador conseguir conscientizá-los que o Escritório Social está para apoiá-los. (Entrevista 9, informação verbal).

Um dos fatores identificados pela equipe gestora é a falta de condições financeiras para pagar pelo deslocamento até o local do serviço. Como estratégias para mitigar esse problema, estão em curso duas ações: i) mapeamento dos bairros com maior concentração de egressos e familiares; ii) montagem de ações em conjunto com as associações comunitárias, a Defensoria Pública, a Secretaria de Saúde, os Centros de Referência em Assistência Social (CRAS), como a ação Escritório Social na Comunidade. Ou seja, em vez de esperar que essas pessoas venham ao escritório social, estão implementando estratégias de busca ativa, levando os serviços até esses bairros. A ideia é superar barreiras de acesso, como falta de recursos ou resistência, e conscientizar as pessoas sobre os serviços disponíveis no Escritório Social.

Outra estratégia de sensibilização mencionada durante a entrevista se dá por meio da rádio da igreja Universal, por meio do programa *Momento do encarcerado*, que é ouvido em todas as unidades prisionais. Após tratativas, agora há o *Momento do egresso* dentro desse programa. “[...] hoje dentro das unidades prisionais, todo o mundo sabe o que é o Escritório Social” (Entrevista 9, informação verbal).

Essa estratégia indica a compreensão da importância de alcançar as pessoas em diferentes contextos sociais e geográficos. A referência de que a pessoa chega ao Escritório Social por intermédio da rádio evidencia a influência positiva desse meio na decisão dos egressos em buscar assistência. A rádio pode desempenhar um papel fundamental na sensibilização, fornecendo informações sobre os serviços disponíveis, reduzindo o estigma associado ao sistema prisional e incentivando a participação ativa na reinserção social.

Por fim, as facções criminosas também foram descritas como parte dos desafios enfrentados atualmente pela equipe de atendimento do escritório social. Essa informação está registrada no PIS, mas ela nunca é dita pela equipe durante o atendimento: “Se eu não conhecer que ele é faccionado, eu não posso colocar ele em qualquer curso,

eu não posso fazer qualquer abordagem. A gente tem que saber realmente quem ele é” (Entrevista 9, informação verbal).

Há registros de que pessoas faccionadas fazem parte do público atendido pelo Escritório Social que acessa presencialmente o serviço, o que pode trazer questões sensíveis: “vez ou outra tem um encontro de facções diferentes. [...] E aí tem toda uma articulação da equipe, de uma maneira consciente e calma, de saber conduzir isso” (Entrevista 9, informação verbal). Uma das estratégias adotadas para lidar com essa situação tem sido encaminhar a pessoa para sair por outra porta que não a de entrada do estabelecimento onde funciona o Escritório Social.

9.2.3 Escritório Social de Campo Grande/MS

O Escritório Social de Campo Grande, capital do estado do Mato Grosso do Sul, está subordinado à Diretoria de Assistência Penitenciária. A iniciativa teve início com o Poder Judiciário, por meio do CNJ, e depois se acordou que a Agepen/MS fosse o órgão gestor do Escritório Social. Durante esse processo de estruturação do serviço, houve apoio do tribunal de justiça para equipar as instalações físicas. Atualmente, a gestão e a manutenção são feitas pela equipe do Poder Executivo Estadual.

A localização está no mesmo prédio do Patronato Penitenciário de Campo Grande, capital do estado. A principal atividade é fomentar e promover os trabalhos de assistência à pessoa que passou pela experiência do cárcere, independentemente do regime em qual se enquadre. Significa dizer que o conceito de egresso vai ao encontro da Resolução n. 307/2019, do CNJ.

[...] acaba chegando no Escritório Social, o público de todos os regimes. Então às vezes, saindo do regime semiaberto, ou está no aberto e de tornozeleira ou mesmo em domiciliar, ele acaba vindo parar no Escritório Social quando se fala de assistência. Nesses locais, existe uma equipe psicossocial que pode dar essa assistência. Mas acaba que, por confusão de papéis ou falta mesmo de conhecimento de que é essa equipe que ela pode acessar a rede, então acaba que eles encaminham, praticamente, a maioria para o Escritório Social. (Entrevista 44, informação verbal).

O Escritório Social em Campo Grande foi inaugurado em 2020, mas suas atividades só tiveram início em 2021, em decorrência da pandemia de covid-19. A implementação desse equipamento público foi um ganho importante para o atendimento ao egresso, pois o Patronato Penitenciário limitava-se à fiscalização do cumprimento do livramento condicional, enquanto o Escritório Social consegue ir além e fornecer assistência a essa população e a um público ampliado:

Existem todos os regimes aqui em Campo Grande [...]. Na verdade, com o Escritório Social é que efetivou o atendimento ao egresso. [o atendimento]. Deveria existir dentro do Patronato Penitenciário. Mas há muitos anos, o Patronato só faz a fiscalização do cumprimento do livramento condicional [...]. Então, essa parte de assistência ao egresso, ela acabou ficando ociosa porque a gente não tinha nenhuma ação. E aí, com a criação do escritório social, ela passa a ter uma efetividade. (Entrevista 44, informação verbal).

A equipe que atua no Escritório Social é composta por uma coordenadora, uma psicóloga, duas assistentes sociais e um assistente jurídico, além de uma recepcionista

e uma pessoa egressa do sistema prisional. Com exceção desta, as demais pessoas da equipe que prestam o serviço para o Escritório Social são do quadro de servidores da Agepen/MS.

Conforme destacado anteriormente, a Portaria Agepen n. 51, de 1º de setembro de 2022, validou a diretriz do CNJ, sobretudo no trabalho com a população pré-egressa. No entanto, foi ressaltado que “para saber do Escritório Social, a gente tem que fazer toda uma divulgação para o público” (Entrevista 44, informação verbal). O trabalho de sensibilização começa nas unidades prisionais com a elaboração do Plano de Individualização de Saída (PIS). Esse atendimento conta com a participação de duas pessoas do Escritório Social – um psicólogo e um assistente social – ou, às vezes, dois profissionais da mesma área, além de contar com a presença de parceiros que oferecem oficinas informativas. Na unidade prisional, o espaço utilizado para a reunião com os pré-egressos é o salão de multimídia, de multiuso. Essas atividades são acompanhadas por uma técnica do corpo funcional da unidade prisional.

Além disso, há divulgação do Escritório Social nos estabelecimentos prisionais com esse público, o que acaba por também mobilizar os familiares quanto ao incentivo para que o público acesse o Escritório Social após a soltura. Outra forma de divulgação do Escritório Social é por meio do Poder Judiciário, nas audiências admonitórias. Não obstante a metodologia do Escritório Social se afaste de uma instância de controle, tenha caráter voluntário e indique, portanto, que esse serviço não deva ter vinculação direta com Patronatos Penitenciários, foi identificado que a equipe do Escritório Social de Campo Grande entende que essa proximidade também se torna um incentivo:

Ele acaba sendo encaminhado pelo patronato para a vinda até o escritório, ele é orientado a vir. Aqui a gente faz a abordagem, apresenta o Escritório pra ele, fala dos serviços, né? E quando também há possibilidade, a gente fica na frente também do patronato fazendo essa abordagem, porque o patronato daqui também tem o setor de carteira de visita, né? Para quem está em regime fechado. Então a gente já falava abordando a família também. (Entrevista 44, informação verbal).

O fluxo de acesso para o público egresso ainda é pequeno, com leve aumento em determinados períodos do ano. Quem faz mais uso desse local é a população egressa masculina, por conta da própria população carcerária ser majoritariamente masculina. Mas os familiares do público masculino também acessam o serviço em busca de demandas e serviços para o homem. Essas pessoas são, em sua maioria, mães e esposas (companheiras).

As principais demandas atendidas no Escritório Social incluem: i) obtenção de auxílio para a emissão de documentos para os familiares (principalmente os filhos das pessoas egressas); ii) demandas por vagas e postos trabalho e emissão de documentos; iii) demanda dos familiares das pessoas privadas de liberdade para a emissão de carteira de visitação nas unidades prisionais e iii) acesso para a obtenção de benefícios sociais concedidos à população de baixa renda em situação de vulnerabilidade social:

Aqui no Mato Grosso do Sul, o estado dá assistência, o município dá assistência, né? Ele tem. Eles têm um cartão do estado, por exemplo, que dá uma certa quantia em dinheiro para eles fazerem compra em mercado, né? Pra alimentação. E aí o estado que também auxilia, às vezes a questão de

pagar a luz, né? Aquelas, aquelas assistências de gás de ou mesmo muda o governo federal, né? Então ele acaba, eles acabam procurando para ter essa assistência também. (Entrevista 44, informação verbal).

A emissão de documentos conta com o encaminhamento para outros serviços sociais, sobretudo o Cras. No entanto, a equipe do Escritório Social observa que há preconceito e discriminação das equipes ao receber a população egressa pela rede de serviços de proteção social:

Para tirar a documentação, geralmente a gente encaminha para os CRAS, aqui da rede municipal, nosso maior acesso à rede municipal. Nós já fomos até às secretarias. E já conversamos com todos eles, né? Colocamos a questão da existência do escritório social e da necessidade de voltar o olhar para esta clientela. Porque eles sofrem discriminação, né? Se ele vai ao CRAS e pede uma guia para que ele possa tirar o seu RG, geralmente o atendente, quando sabe que ele é egresso, ele às vezes diz “a prioridade para quem tá aqui fora não é para você” ou deixa ele lá para final da fila. Enfim, e outros acessos também a gente vê que ele ainda sofre discriminação. (Entrevista 44, informação verbal).

Também são fomentadas parcerias para a oferta de vagas de trabalho por meio de organizações da sociedade civil, fundações e setor privado. Foi mencionada uma estratégia recente de sensibilização desse público, realizada na Câmara de Vereadores, para sensibilizar os empresários e as fundações sobre as questões relacionadas ao público do egresso. Ainda que não consigam vagas para todos, destaca-se:

São poucos os que não conseguem um trabalho através da fundação. Só não consegue aquele que realmente tem outras demandas, né, que impedem de tá trabalhando. Mas a rede praticamente que a gente está em contato são essas. Mas a gente esse ano quer avançar mais, que é ir para outras redes, para outras Secretarias, também do estado. E, no nosso ponto de vista, o estado é mais omisso do que o município. (Entrevista 44, informação verbal).

As oportunidades de emprego são significativamente limitadas para pessoas em livramento condicional. O Escritório Social realiza uma busca ativa nas empresas para identificar a disponibilidade de vagas para as pessoas egressas do sistema prisional. Esses indivíduos só são encaminhados para trabalhos disponíveis por meio de convênios firmados entre a secretaria e os órgãos públicos quando não conseguem emprego formal com carteira assinada.

Após a pessoa egressa do sistema prisional obter uma vaga de trabalho, o Escritório Social realiza um acompanhamento contínuo, tanto de forma ativa quanto passiva. Incentiva-se o egresso a manter contato com o Escritório assim que for encaminhado para a vaga de trabalho. Em certos casos, o próprio Escritório Social inicia o contato por meio de ligações para obter uma devolutiva da pessoa atendida e, ocasionalmente, do órgão que disponibilizou a vaga.

Em relação às demandas específicas do público feminino, nota-se que a prioridade delas está em restabelecer vínculos familiares com os filhos. A demanda por trabalho também aparece, mas há registro de que muitas delas procuram emprego por conta própria. As mulheres egressas do sistema prisional acessam o Escritório Social quando necessitam de uma documentação específica, ou quando ela é estrangeira. Isso porque a mulher é vista como mais independente e busca desenvolver suas próprias soluções

para os problemas. Inclusive, a abordagem do Escritório Social dentro das unidades prisionais femininas serve também para tirar um pouco do peso cultural atribuído à mulher como “independente”, como se a mulher não buscasse auxílio para solucionar seus problemas.

Eu percebi que a mulher, quando ela procura o escritório social é porque ela não conseguiu sozinha algum trabalho ou ela precisa de alguma documentação, ou ela é estrangeira. E porque a mulher, eu acho que assim, o perfil nosso já, né? Ela tem uma questão de ser independente de buscar resolver sozinha os seus problemas, né? Então, é até interessante que essa abordagem dentro das unidades regionais femininas aqui tem ajudado elas a perceber e elas podem buscar ajuda, não é? Têm local agora para buscar ajuda.

Então muitas já saem com antes até de sair, já têm, já vão se articulando para arranjar algum emprego, né? Então ela já sai. Às vezes elas não conseguem se manter nesse emprego, aí elas têm orientação do escritório, e elas vêm nos procurar. (Entrevista 44, informação verbal).

Ainda sobre a procura das mulheres egressas ao Escritório Social, o caso do Mato Grosso do Sul apresenta uma questão importante sobre esse público: a mulher egressa que é estrangeira. O Estado do Mato Grosso do Sul faz divisa com a Bolívia e o Paraguai e, por isso, esse público acaba sendo presente no acesso ao Escritório Social. Após o livramento condicional, grande parte das mulheres expressam seu desejo de permanecer em Campo Grande; por isso, o Escritório Social atua no auxílio de obtenção de documentação brasileira, visto permanência e na disponibilização de vagas para trabalho.

Nós estamos com um caso com uma boliviana que ela foi presa por tráfico por aqui e ela quer permanecer aqui em Campo Grande. Ela não quer ir para uma cidade próxima da fronteira, porque ela diz que se ela fica perto da fronteira, ela não vai conseguir cumprir a pena e ela quer terminar, concluir toda a pena.

Então ela está em Campo Grande e o que é que a gente está tentando resolver? Ela tem a sua identidade boliviana, ela conseguiu tirar aqui no Brasil o CPF. E agora ela precisa tirar na Receita Federal um visto de permanência, né? E aí a gente está auxiliando ela para que ela possa trabalhar, porque até então ela trabalhava em convênios. (Entrevista 44, informação verbal).

O Escritório Social expôs que alguns consulados dos países da América Latina não têm auxiliado nas questões relacionadas à migração. O consulado até fez o primeiro contato ainda dentro das unidades prisionais. Após isso, o Escritório Social teria feito diversas tentativas de contato, mas não tiveram sucesso e a responsabilidade acabou ficando com o próprio serviço da Agepen/MS. Mas, no caso dos países europeus e norte-americanos:

A não ser que seja consulado de outros países, né? Europeu, americano? Eles, esse sim. Eles são efetivos. Eles procuram fazer... eles não estão aqui... porque acho que aqui no estado não devem haver consulados, mas geralmente eles fazem o consulado de São Paulo, né? Então eles acabam conversando com o custodiado ou com o egresso online, faz contato online. (Entrevista 44, informação verbal).

Em relação aos desafios e as dificuldades identificados para a manutenção dos serviços ofertados pelo Escritório Social, destacou-se a localização para o funcionamento do serviço: atualmente, o fato de o Escritório Social se localizar nos fundos do Patronato Penitenciário. A equipe reconhece que essa estrutura não é o ideal, já que a visibilidade

do espaço pelo público é prejudicada por muitas vezes haver a confusão entre o Escritório Social e o Patronato. A solução para esse desafio está em promover uma estrutura física própria, como sugere o manual do CNJ, para que o serviço se materialize:

Quando possível, estimula-se ainda que o local onde funcionará o Escritório Social seja distinto dos equipamentos de justiça ou de segurança, desconstruindo a sensação de que a ida até ele seja uma etapa ou até mesmo uma extensão do cumprimento de pena (Conselho Nacional de Justiça, 2020c, p. 62).

Além da estrutura física e das questões relacionadas aos recursos financeiros para financiamento de projetos e ações com a população egressa, outro desafio identificado é a questão da discriminação social, que afeta não apenas o egresso, mas também seus familiares. Muitas vezes, os egressos enfrentam recusas de ofertas de trabalho ou abrigo baseadas em preconceitos relacionados à passagem pelo sistema penitenciário.

Que a sociedade entenda que eles são pessoas de fato que precisam desse amparo em qualquer lugar que ele vá. E se ele for no empregador e dizer, “olha, eu quero esse trabalho, mas eu estou em cumprimento de pena” que ele não seja dispensado, porque às vezes eles até chegam em uma entrevista de trabalho com todos os requisitos que aquele empregador quer, mas quando ele fala que “eu vou precisar sair uma vez a cada 2 meses, eu vou precisar me ausentar para assinar minha condicional”, eles já falam, “então não vai ser possível você ficar”, ele já dispensa aquela pessoa que está dizendo que ele é um egresso, que ele tá cumprindo pena ainda ou que ele já passou pelo sistema. Esse é o maior desafio. (Entrevista 44, informação verbal).

9.2.4 Escritório Social em Porto Alegre/RS

O Escritório Social de Porto Alegre está ligado ao setor da Divisão de Projetos e Alternativas Penais do Rio Grande do Sul. O escritório surgiu por meio de uma parceria da Secretaria de Justiça e Sistemas Penal e Socioeducativo e da Superintendência dos Serviços Penitenciários (Susepe/RS) com o então Departamento Penitenciário Nacional (Depen), sendo o primeiro Escritório Social no Estado. A localização do escritório fica em uma região central de Porto Alegre, próximo ao Sine municipal, Cras, hospitais e unidades básicas de saúde de referência, o que facilita que as pessoas egressas do sistema prisional utilizem esses serviços públicos sem precisar de um veículo para se locomover.

O Escritório Social foi inaugurado em abril de 2023 e é percebido como uma grande conquista no atendimento à pessoa egressa, pois anteriormente não existia uma política voltada a essa população no estado. Até então, o diagnóstico do setor identificava uma lacuna no tipo de serviço e atendimento oferecidos entre o momento em que a pessoa privada de liberdade ainda estava na unidade prisional e o momento de soltura.

A gente veio de uma trajetória que passou pelo regime fechado, pelo semiaberto, fazendo avaliações. Então, dentro da prisão, do estabelecimento prisional, né, durante o cumprimento de pena, a gente acompanhou todas as necessidades e as demandas daquelas pessoas que estavam, né, em privação de Liberdade. E um dos questionamentos que eu fazia lá em [nome da unidade] era “Bom, essa pessoa saiu e agora, minimamente, conseguiu organizar sua vida de dentro, né? Com as políticas públicas de saúde, de trabalho, de educação. Essa saída, como é que vai ser lá fora?” Daqui a pouco dava alguns meses, a pessoa retornava para a prisão e isso nos instigava muito assim. Eu, particularmente, o que que aconteceu nesse

período, nessa lacuna entre a saída da prisão e o cometimento, né, de um novo delito. Enfim, para retornar e num Escritório Social, eu pude estar observando, né? Vai fazer um ano agora em abril. E tem sido um trabalho muito rico, muito potente. (Entrevista 43, informação verbal).

A equipe que atua no Escritório Social é composta por uma profissional da área da psicologia e uma assistente social. Mas o projeto inicial previa uma equipe técnica com duas psicólogas, duas assistentes sociais, um advogado jurídico, um agente penitenciário, um agente penitenciário administrativo e a gestão, sendo no mínimo oito profissionais, o que não ocorre de fato.

No momento, a gente tem 2 pessoas para fazer todo o trabalho e todo o trabalho, qual é? O trabalho com pré-egresso que é a ida até os estabelecimentos prisionais, né? É dá esse suporte a equipes técnicas para eles construírem junto com os pré-egressos, essa saída da prisão, no mapa da saída, o plano individual de saída e tudo mais. As oficinas que a gente tem levado, né? Começou a mobilização de redes, que é toda essa articulação e construção, uma rede que é de formiguinha, é e a singularização do atendimento, que é o atendimento em si, então somos 2 pessoas mais a [nome de 2 colegas de trabalho] que nos dão esse suporte e apoio para fazer toda esse... essa construção. (Entrevista 43, informação verbal).

O atendimento se inicia com a população pré-egressa, com trabalhos ainda nas unidades prisionais. Fora das unidades prisionais, o escritório atende não só a pessoa egressa e seus familiares, mas todas as pessoas que passaram pela experiência do cárcere (conforme disposto no manual do Programa Fazendo Justiça). No caso do atendimento à população pré-egressa, o Escritório Social vem desenvolvendo um ciclo de oficinas, em que promove cursos profissionalizantes dentro das unidades prisionais. As pessoas privadas de liberdade que participam dessas oficinas acabam acessando o espaço do escritório, após sua soltura, em busca de empregos.

E aí a gente levou para as unidades prisionais esse ciclo de oficinas, então a gente trouxe um palestrante, um convidado do SINE, que é coordenador do [nome do órgão] para ensinar os pré-egressos, numa roda de conversa sobre o mercado de trabalho, preparação profissional, como montar um currículo, como fazer uma entrevista de emprego, como tu deve se portar. O que tu não deve fazer. Foi uma roda de conversa assim, bem produtiva, que a gente conseguiu contemplar cerca de 50 pré-egressos e alguns que saíram das oficinas em liberdade nos procuraram no Escritório Social e nos procuraram buscando a vaga de emprego, conforme nós abrimos orientando nas oficinas. (Entrevista 43, informação verbal).

Com base em manual disponibilizado pelo CNJ, o Escritório Social de Porto Alegre desenvolveu uma metodologia para auxiliar no desenvolvimento de um plano de trabalho. O plano de trabalho para 2024 envolve especialmente o mercado de trabalho, demanda principal do escritório. Os serviços fornecidos começam desde o básico, orientando e auxiliando o egresso até a obtenção de uma vaga de trabalho. Não há informações específicas sobre o perfil do público atendido:

Em geral, eu não teria informações sobre raça, cor, eu não teria sobre a faixa etária. A nossa faixa etária, olha, predominantemente é dos 35 aos 59 anos, né? Então essa população adulta que nos procura e os demais recortes assim a gente não teria. Então, assim, com a entrevista de acolhimento, a gente consegue detalhadamente ter esses dados, o que é algo muito importante, porque daí, a partir dessas especificidades do nosso público, nós vamos conseguir pensar em políticas públicas que atendam a essa autorização. (Entrevista 43, informação verbal).

Foram estabelecidas parcerias com órgãos públicos para o fomento ao trabalho, como é o caso do Sine, onde há uma pessoa específica para receber as solicitações do escritório. A procura pelos egressos de serviços relacionados a problemas de saúde e conflitos familiares fica em segundo plano e a prioridade passa a ser o trabalho, pois há o entendimento que dali é que essas pessoas irão obter fonte de renda.

A princípio, o encaminhamento para as vagas de trabalho se dá de forma igual para todas as pessoas que são acompanhadas pelo Escritório Social. Foi destacado que o elemento que influencia no acesso a uma determinada vaga de emprego é o nível de escolaridade e a capacitação profissional. Caso o egresso não consiga a vaga de emprego devido a sua baixa escolarização, o Escritório Social disponibiliza alternativas. Uma delas está na oferta de ciclos de oficinas de capacitação e qualificação profissional. Além disso, o Escritório Social tem parceria com instituições de ensino, como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). Durante o período de realização desta pesquisa, estava prevista a oferta de 50 a 60 vagas para cursos profissionalizantes por essa instituição, em quatro áreas: padaria, confeitaria, soldagem e instalação de *split*. Ainda, percebendo a vulnerabilidade dessa população, será fornecida uma bolsa-formação no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) para o transporte e a alimentação.

Esse valor é para que eles consigam se deslocar até o curso profissionalizante que vai ser em Porto Alegre, no SENAI. E para que eles consigam, é... se manter durante esse período, né? Por exemplo, eu tenho cursos que vão durar um mês e o mais longo, se eu não me engano, 60 dias. Então eles vão sair capacitados para conseguir uma vaga de trabalho melhor. Ou trabalhar de forma autônoma, né? Que ainda está pouco, quem quer o emprego numa empresa privada, enfim. Então eu administro assim, menos de 1 ano do Escritório Social de Porto Alegre. O nosso grande êxito, assim que a gente pode chamar, é na área do trabalho, principalmente. (Entrevista 43, informação verbal).

Apesar de o Escritório Social ter sua maior demanda voltada para o trabalho, o serviço também disponibiliza recursos financeiros para a locomoção do egresso assim que ele deixa a unidade prisional. Então existe essa demanda de passagem de transporte, de ônibus ou de trem, para que o egresso consiga circular dentro da cidade ou na região metropolitana, além da doação de cesta básica: “Por que a pessoa saiu sem trabalho, muitas vezes a pessoa está sem referência familiar, não tem para onde ir às vezes, e daí o encaminhamento aos abrigos, aos albergues, até se a pessoa conseguir se organizar” (Entrevista 43, informação verbal).

As mulheres egressas do sistema prisional acessam o Escritório Social quando necessitam de questões pontuais, em busca de trabalho ou de documentação específica.

Vou dar um exemplo. Até agora foram 69 pessoas atendidas, só que tem pessoas que nos procuraram uma vez e teve a mesma pessoa que a gente atendeu 5, 10, 15 vezes, né? Desse 69 [pessoas atendidas], 8 reincidiram, 61 permanecem, né, em liberdade em seus regimes trabalhando. Então, assim, desses 69, mulheres [são] em torno de 10. Assim, de 10 a 15. A maioria é o homem que nos procura mesmo” (Entrevista 43, informação verbal).

Esses números são reflexos também do fato de que, no Rio Grande do Sul, a população carcerária é majoritariamente masculina, enquanto o número de mulheres em cárcere é menos expressivo.

Em relação aos desafios e dificuldades identificados para a manutenção dos serviços ofertados pelo Escritório Social, foi destacado que apesar de sua localização estratégica, o Escritório Social ainda encontra desafios quanto à sua acessibilidade a pessoas com deficiência.

Teve uma pessoa que nos procurou, inclusive essa que reincidiu. Que eu havia comentado que tinha conseguido um trabalho no shopping [nome do shopping], a mulher passou por uma, que a mulher ficou cega, por uma comorbidade hereditária, e ela tava tendo que se virar assim para acessar os serviços, e ela reincidiu e agora ela está... está sozinha e eles estavam passando por vulnerabilidade social” (Entrevista 43, informação verbal).

Além disso, a obtenção de recursos para a demanda das passagens de transporte também é um problema. Isso porque foi informado que houve uma tentativa sem resultados de parceria com a prefeitura municipal de Porto Alegre: “a passagem de ônibus é algo que tem nos incomodado muito, porque a gente tentou, algumas vezes, parceria com a prefeitura municipal de Porto Alegre e nós não tivemos abertura” (Entrevista 43).

Outro fato preocupante é que, na percepção da equipe que realiza o atendimento do público no escritório social, não há conexão entre as oficinas de trabalho ofertadas pelas unidades prisionais com os trabalhos que os egressos encontram na vida extramuros. Isso faz com que a capacitação que tenham obtido dentro das unidades prisionais sejam descartadas, pois as vagas que as pessoas egressas irão ocupar são outras, que necessitam de outras capacitações.

Não existe uma conexão hoje entre as empresas que estão instaladas dentro das unidades, como a vida aqui fora, né? Então, assim, muitos começaram um curso lá dentro, concluíram, concluíram os seus estudos, vários terminaram o ensino fundamental, o ensino médio. Trabalharam também, se especializaram e na hora de sair procuram por outra vaga. A vaga que tiver... isso é algo que a gente bateu bastante nas oficinas. (Entrevista 43, informação verbal).

Ainda em relação à conexão entre as atividades ofertadas dentro das unidades prisionais e o serviço de atenção à população egressa, também foi pontuado como desafio a produção de dados. O principal exemplo está na dificuldade quanto ao preenchimento do relatório da Senappen, pois não foram fornecidos instrumentos necessários para obter as informações que eram exigidas no relatório. A equipe do Escritório Social conseguiu desenvolver o próprio instrumento de acolhimento interno em conjunto com a entrevista que é realizada no primeiro atendimento no Escritório Social.

Uma das críticas que a gente fez esses dias. Daí o relatório da SENAPPEN, gigante assim ó, com... com esses recortes aí de gênero, faixa etária, de raça, cor e tudo mais. Se não fosse a gente ter um instrumento interno, nós não teríamos como responder aqueles dados. Porque assim, eles fizeram bem detalhado assim, essa pesquisa, para pensar em investimentos, enfim, nas políticas, e tal. Mas não forneceram instrumentos necessários para isso. A gente conseguiu porque nós criamos o [nome do instrumento]. E tanto é que a gente utiliza na entrevista de acolhimento interna junto com os formulários do escritório social, número que faltam muitos deles. Porque faltam muitos dados assim que são relevantes, que a gente precisa ter esse acesso para se pensar daqui a pouco, numa ação com a família, daqui a pouco, em ações coletivas, né?” Não se tem. (Entrevista 43, informação verbal).

9.2.5 Escritório Social em Palmas/TO

O Escritório Social de Palmas está subordinado à Gerência de Alternativas Penais da Secretaria de Cidadania e Justiça do estado. A iniciativa teve início com a elaboração de projeto para o Fundo Penitenciário Nacional (Funpen), em 2019, que financiou a obra do prédio para a instalação do serviço.

A estrutura do Escritório Social também contou com recursos de penas pecuniárias oriundas do Poder Judiciário Estadual. Em 2020, a equipe do Escritório Social participou de capacitações sobre a metodologia desenvolvida pelo CNJ e, em 2021, deu início às atividades.

A equipe que atua no Escritório Social é composta por um coordenador-geral (assistente social), um psicólogo, um advogado, um pedagogo, um auxiliar administrativo e um estagiário em Direito. O escritório ainda não dispõe de normatização sobre seu funcionamento, apesar de estar previsto no organograma da secretaria.

O fluxo de acesso para o público de pessoas egressas do sistema prisional se baseia nos documentos orientadores e nas cartilhas do CNJ. A pessoa é atendida pelo acolhedor do dia – profissional da equipe responsável por fazer o primeiro atendimento, realizar a escuta das demandas e encaminhar para outras áreas do Escritório Social ou outros serviços: “É a pessoa com quem ele vai criar um vínculo aqui dentro, então ele procura primeiramente por uma pessoa, vai fazer as orientações e aí encaminha para os setores” (Entrevista 32, informação verbal). Em geral, os homens buscam o serviço por conta própria, mas é comum que eles tenham uma rede de apoio (mãe, esposa) nesse acompanhamento.

O perfil predominante do público atendimento pelo serviço é de pessoas de 20 a 30 anos de idade, com ensino fundamental incompleto, autodeclarado negro, vindo de uma estrutura familiar desorganizada, com algum tipo de transtorno mental e uso abusivo de drogas. As principais demandas atendidas no Escritório Social incluem para o público masculino: i) acesso ao trabalho; ii) acesso à documentação civil (regularização do CPF, carteira de trabalho); iii) atendimento jurídico; e iv) oferta de cestas básicas. Também fazem pedidos aos colegas e amigos que ainda estão privados de liberdade. As demandas para o público feminino são semelhantes, acrescidas de pedidos de fraldas para bebês.

Em relação às instituições parceiras na execução do serviço do Escritório Social, são ofertados cursos profissionalizantes (eletricista, mecânico de bicicletas, assistente administrativo, operador de logística) em parceria com o Senai, que contam com uma grande adesão, mas a evasão é ainda maior “a gente percebia assim algumas turmas que iniciava algum com 25, 27 e formava-se em quatro ou cinco [...]. Então se eles deixavam um curso por diária de trabalho, questões psicológicas” (Entrevista 32, informação verbal).

Para vagas de trabalho, o Escritório Social faz busca ativa em redes sociais, tem parceria com empresa de limpeza urbana e com o Sistema Nacional de Empregos (Sine). Também foi destacado que a oferta de vagas para o público tem como característica a precarização e o estigma social.

Também foi ressaltado que está em andamento projeto com a Polícia Federal que fará a doação de roupas falsificadas apreendidas, que serão comercializadas (após descharacterização) pelo conselho da comunidade. Os recursos obtidos serão destinados ao Escritório Social para investimento na estrutura e realização de cursos.

Foram identificados desafios e dificuldades quanto à manutenção dos serviços ofertados pelo Escritório Social, como a disponibilidade de recursos para a concessão de bolsas às pessoas que participam dos cursos profissionalizantes para evitar a evasão e estrutura específica para atendimento às pessoas egressas com familiares em outros municípios. Além disso, são comuns os casos de egressos da unidade prisional de Palmas que ficam em situação de rua por falta de vagas em albergues. Também é desafiador garantir a proteção das pessoas egressas que querem se desvincular de facção criminosa – como questionou um dos entrevistados: “quem vai proteger o egresso que quer sair da facção? Para quem vamos encaminhar? Quem protege?” (Entrevista 32, informação verbal).

9.3 A experiência de Minas Gerais: Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional (PrEsp)

O serviço de atenção à pessoa egressa do sistema prisional de Minas Gerais é o mais antigo e a mais consolidado do país e está em funcionamento desde 2002, quando se instituiu a Política de prevenção social à criminalidade do Governo de Minas Gerais, pela então Secretaria de Estado de Defesa Social. No ano de 2019, aprovou-se a Lei Estadual n. 24.350, que a institucionalizou como uma política de estado. O Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional (PrEsp) cumpre com um dos objetivos específicos da política:

[...] favorecer o acesso a direitos e promover condições para inclusão social de egressos do sistema prisional, minimizando as vulnerabilidades relacionadas a processos de criminalização e agravadas pelo aprisionamento, por meio da atuação do Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional – PrEsp (Minas Gerais, 2017, p. 7).

O entendimento é que o fortalecimento do programa se dá: i) pela implementação de uma metodologia de atendimento padronizada, evitando interferências políticas e até mesmo do Poder Judiciário; ii) por meio do fortalecimento da política estadual de prevenção como um todo (a execução dos seis programas).

A Diretoria de Alternativas Penais e Atenção às Pessoas Egressas do Sistema Prisional é o setor responsável pela implementação do programa e está vinculado à Subsecretaria de Prevenção Social à Criminalidade (Supec/Sejusp/MG).

A execução do programa ocorre por meio da instalação de unidades de prevenção à criminalidade nos municípios, onde são executados todos os programas que integram a política estadual. Atualmente, há 51 unidades em funcionamento em 15 municípios (há mais de uma unidade de prevenção em um mesmo município). Os critérios de seleção incluem o porte populacional e a existência de unidades prisionais, considerando o tamanho do município. As unidades de prevenção estão em todos os municípios com população superior a 200 mil habitantes (municípios de grande porte).

O programa se iniciou, em 2002, com o apoio do Ministério da Justiça por meio de repasse financeiro (modalidade convênio) e posteriormente com recursos do orçamento estadual. Atualmente, há parceria com o Governo Federal, mas a maior parte das verbas é do governo estadual. Também há recursos do Poder Judiciário, por meio da submissão de projetos para captar recursos de pena pecuniária. Mas estas são ações pontuais, pois a equipe do programa busca manter a autonomia em termos das diretrizes metodológicas desses projetos. Por isso:

São projetos geralmente voltados para desenvolver um projeto que a gente está desenvolvendo em alguns municípios e que tenha início, meio e fim. Em alguns municípios a gente tem essa construção. [...] A hora em que ele [Poder Judiciário] investe o dinheiro dele, ele quer também dar as diretrizes de como fazer. (Entrevista 12, informação verbal).

A estrutura institucional do programa, no que se refere à equipe voltada para os atendimentos, é formada por profissionais do direito, da psicologia e de serviço social, que é contratada e capacitada por um supervisor metodológico¹⁶. Em cada município onde funciona a unidade de prevenção, há a figura do gestor social, que tem como função coordenar a política de prevenção e promover a articulação político-institucional.

Em 2022, uma das principais dificuldades do programa era alcançar o público-alvo, sobretudo devido à lógica do PrEsp, que dependia do interesse voluntário das pessoas acessarem o serviço. Mas o vínculo não acontecia dessa forma. A alternativa foi trazer a assinatura do livro de livramento condicional para dentro do equipamento, mas sem fiscalizar e monitorar a condicionalidade no cumprimento da pena. No entanto:

Com o livro, vieram todas as responsabilidades de: está cumprindo? não está cumprindo? atualização de endereço... todas as informações que o judiciário precisava, ele acessava o programa. E aí, a gente, por muito tempo, foi trabalhando para o judiciário, porque a gente não tinha nem condição, nem estrutura física para dar conta de atender às condicionalidades que ele [o público] precisava cumprir e acompanhar a vulnerabilidade. Um outro problema é que ele [o público] entendia que a gente era um braço do Judiciário. Como é que ele vai confiar em uma equipe que repassa a informação para o juiz? (Entrevista 12, informação verbal).

Atualmente, são estabelecidas condicionalidades para essa assinatura, bem como a relação com o Poder Judiciário nessa dinâmica. Desse modo, tem-se trabalhado com a devolução dos livros, o que aproxima a metodologia de atendimento do PrEsp àquela prevista na metodologia nacional promulgada pelo programa Fazendo Justiça quanto à estruturação e ao funcionamento do Escritório Social. Nesse caso, cabe ressaltar a dúvida sobre o uso do termo Escritório Social:

A gente não alterou o nome para Escritórios Sociais; a gente manteve o nome de PrEsp, que é um nome já instituído, em uma política estadual. A gente conversou muito em Brasília, porque quando abriu o edital para concorrer a projetos, era para concorrer para projetos: implantar Escritório Sociais. E aí a gente falou: 'não vamos implementar Escritórios Sociais, vamos implementar PrEsp'. E aí, em Brasília, isso ficou muito tranquilo, à época, mas eu sei que ainda é um problema, porque a proposta é implantar Escritórios Sociais. (Entrevista 12, informação verbal).

16. Todas as quartas-feiras, a equipe de atendimento do PrEsp fecha o atendimento para revisar e dialogar "estudos de caso" (dos atendimentos) com toda a equipe. Sendo assim, nesses dias, o atendimento é interno.

Para garantir o atendimento ao público egresso – considerando o pré-egresso, as pessoas em cumprimento de regime aberto, em livramento condicional ou em prisão domiciliar, as pessoas egressas e os familiares –, são realizadas ações com diferentes atores.

Para além da parceria e articulação com os municípios e com o Poder Judiciário, o fortalecimento com o Departamento Penitenciário de Minas Gerais (Depen/MG) também é importante para construir o vínculo com as unidades prisionais. Para isso, há o Regulamento e Normas de Procedimentos do Sistema Prisional de Minas Gerais (Renp), em que consta o encaminhamento para o PrEsp como diretriz de trabalho. O acesso da equipe do programa às unidades prisionais também está liberado.

A maior parte do público que utiliza o serviço é masculina, mas também tem crescido o atendimento à população em situação de rua. As principais demandas atendidas no Escritório Social incluem as vulnerabilidades que o público atende. Significa dizer que a equipe diferencia demandas de queixas, isto é, “pensar naquilo que a pessoa consegue nomear, o que está explícito, e aquilo que ela não consegue dizer, mas é matéria de intervenção do programa. O ponto que a gente quer acessar é aquele que deixa a pessoa em risco” (Entrevista 12, informação verbal).

Atualmente, o PrEsp atende, prioritariamente, às pessoas em situação de vulnerabilidade mais acentuada, o que evidencia uma sobreposição entre o que são demandas objetivas e o que são queixas em termos simbólicos, que se enquadram no âmbito da segurança pública e na intervenção, que reduz os riscos associados ao afastamento dessa pessoa da criminalidade. Para esses casos, há previsão de recursos destinados à oferta de cesta básica, avaliados de acordo com cada caso.

No âmbito das demandas objetivas – e se enquadram no escopo desta pesquisa –, foi mencionado: execução da pena (para a população que ainda se encontra em cumprimento de regime), remição de pena (no trabalho e estudo) e empregabilidade. Também há perguntas sobre o pecúlio e os benefícios mensais a serem recebidos em liberdade, sobretudo considerando as atividades de trabalho remunerado exercidas nos estabelecimentos prisionais por meio da formalização de parcerias de empresas com o sistema prisional. Essa demanda é encaminhada para a Defensoria Pública.

Em relação às demandas, a equipe de atendimento PrEsp auxilia a pessoa atendida na construção do conceito e do significado de trabalho. Também é feito um mapeamento com atores da rede para identificar e captar empresas com a oferta de postos de trabalho. Um dos parceiros é o Sine, cujo cadastro ocorre por meio do preenchimento de formulário fornecido pelo órgão. A equipe do PrEsp auxilia nesse processo e trabalha na preparação para as entrevistas.

Outra estratégia está na qualificação profissional. A partir do ano de 2015, a oferta desse serviço passou a ser mais recorrente. Foi feita uma análise dos cursos mapeados pela equipe com base nos atendimentos que são realizados no PrEsp. Há cursos mais curtos de execução, como de pequenos reparos, como também há cursos longos, como de eletricitista predial, atualmente ofertado pelo Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (Cefet-MG).

Considerando a experiência do estado mineiro em parcerias com o setor privado quanto à instalação de oficinas de trabalho nas unidades prisionais, foi ressaltado pela equipe do PrEsp que são dinâmicas de oferta de trabalho diferentes, considerando o público egresso (e regime aberto). Há diálogo com a equipe do Depen/MG, e a relação é amistosa no que se refere ao fortalecimento das parcerias firmadas com as empresas para a empregabilidade das pessoas egressas. No entanto, as estratégias adotadas para promover a empregabilidade no setor privado durante o cumprimento de pena nos estabelecimentos prisionais não são compreendidas da mesma forma pelos empresários em relação a essas mesmas pessoas quando estão em liberdade:

Minas era o terceiro estado que mais contratava pessoas presas. E isso é bem divulgado [...] E a crítica é: essas mesmas empresas que o contrata quando ele está preso, não recebe nem o currículo dele quando ele está na rua [...] Então, essa é uma pauta que a gente está sozinha nela. (Entrevista 12, informação verbal).

O principal aspecto apontado como atrativo para a empresa contratar a mão de obra prisional é a subvenção econômica do valor que a pessoa privada de liberdade representa para o empresário. Entre os anos de 2009 e 2014, o Decreto Estadual n. 45.119, de 23 de junho de 2009 operacionalizou o projeto Regresso, que previa subvenção econômica para empresas que contratassem mão de obra egressa, realizado em parceria com um instituto vinculado ao sistema S¹⁷. A oferta de vagas, considerando um público sem qualificação, enquadrava-se em serviços relacionados a: servente e auxiliar limpeza urbana. O aprendizado dessa experiência foi:

Tão importante quanto ter a vaga para ofertar é fazer com que ela permaneça nessa vaga. Por quê? [...] ele ia um mês, dois, três... ou ele causava questões na empresa, porque estou falando também de um público que nunca trabalhou de carteira assinada [...] ou questões do estigma que ele sofria, porque qualquer coisa que acontecesse ali era culpa dele porque ele era egresso. Quando eu penso na vaga, eu preciso pensar no perfil do nosso público também [...] o tempo de permanência era pouco. (Entrevista 12, informação verbal).

Atualmente, a formalização da parceria com o setor produtivo para a sensibilização e a captação de vagas para o encaminhamento do público egresso depende da articulação estabelecida em cada município, pois as realidades são diferentes. No caso de Belo Horizonte, como exemplo, busca-se, por meio da oferta do curso de eletricista predial pelo Cefet-MG, a articulação com empresas para contratação dessa mão de obra que se qualifica na instituição. Há também a parceria com o Sine, mencionada anteriormente, pela qual a equipe do PrEsp busca articulação com empresas que não exijam a emissão do atestado de antecedentes criminais.

Também foi destacado que a oferta de vagas para o público tem como característica a precarização e o estigma social. Em um dos municípios entrevistados, fora da região metropolitana de Belo Horizonte, também foi registrado parceria entre o PrEsp e o Sine. Em um caso específico, uma das vagas ofertadas não exigia qualificação profissional ou escolaridade, mas era uma vaga insalubre:

17. Conjunto de nove entidades administradas por federações ou confederações patronais e voltadas para treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica (Senado Federal, 2024).

Só que, o trabalho é tão insalubre... aí por onde eles começam? Pelo nosso público, entendeu? [...] Hoje, a gente tem a parceria, a gente encaminhou muita gente, mas poucos ficaram [...] Então é isso: a gente lida também com a precarização dessas vagas para o público que a gente oferta. (Entrevista 12, informação verbal).

Em relação às demandas específicas do público feminino, observa-se um crescimento desse grupo, mas ainda é um recorte diferente, sobretudo em relação às demandas que chegam ao PrEsp. Estima-se que representa cerca de 5% do total do público que acessa o programa. A demanda por emprego não é a demanda inicial; o que é tratado como primordial é a retomada das relações sociais com seus entes queridos, principalmente os filhos. Além disso, não se pode pensar na empregabilidade padrão, de horário integral, pois a mulher precisa dar conta de outras atividades referentes à política do cuidado. Em outras palavras:

Para começar: o emprego, muitas vezes, não vai ser a primeira demanda dela; vai ser retomar o vínculo com esses filhos que estão aí, 'cada um em um lugar'. Eu não posso pensar na empregabilidade naquele emprego formal de horário integral, porque ela precisa dar conta desses filhos, [...], da escola, de casa, enfim. Então, a forma de trabalho dessas mulheres também precisa ser adaptada a essa realidade dessas mulheres. (Entrevista 12, informação verbal).

Há, portanto, um olhar mais cuidadoso da equipe para selecionar vagas de trabalho que atendam ou cumpram essas especificidades. Também foi destacado que demandas ligadas à saúde e assistência social aparecem, mas no geral, as mulheres que acessam o PrEsp também circulam nessa rede de prestação de serviços, o que significa dizer que o encaminhamento não é uma prioridade ou um serviço que o programa oferta.

Considerando os desafios apontados em relação à empregabilidade das pessoas egressas, no que se refere aos desafios e às dificuldades identificados para a manutenção dos serviços ofertados pelo PrEsp, destacou-se a articulação com os municípios.

Para instalar a unidade de prevenção da política (o que inclui o PrEsp), a contrapartida do município é ceder o espaço para a realização do serviço. Conforme apontado pelas entrevistas realizadas: “Quando eu sento para levar uma proposta de implementação das políticas penais focadas nas alternativas e no egresso, não é de interesse do município, é sempre do Poder Judiciário” (Entrevista 12, informação verbal).

9.4 A experiência do estado de Rondônia

A Gerência de Reinserção Social, subordinada à Diretoria de Políticas Penais, na Secretaria de Estado de Justiça de Rondônia, é o setor responsável pelas diretrizes de atendimento da política de trabalho tanto para as pessoas em cumprimento de regimes fechado e semiaberto quanto para o público em cumprimento de regime aberto e egressas.

Cumprir destacar que Rondônia é o único estado da Federação que possui esse arranjo organizacional no órgão de administração prisional. Em que pese a atribuição a um mesmo setor para as ações de reintegração social para todos os tipos de cumprimento de pena, há ações específicas para cada um desses públicos, sobretudo nas estratégias

de empregabilidade. Ainda, identificou-se que as diretrizes estaduais abrangem, de fato, todos os tipos de regime: fechado, semiaberto, aberto, livramento condicional e egressos.

Como neste capítulo a ênfase analítica recai sobre o público do regime aberto e as pessoas egressas, serão descritas duas ações. A primeira delas é o Patronato Penitenciário e a segunda iniciativa é a ação voltada para o pagamento de bolsas-auxílio, financiada pelo Fundo Penitenciário do Estado de Rondônia (Fupen/RO). A Secretaria de Justiça do Estado de Rondônia (Sejus/RO) firmou convênio com a Senappen para a implementação do Escritório Social, em 2020. Contudo, ele ainda não está em fase de execução e não há Escritório Social com outras fontes de financiamento.

O patronato penitenciário Casa de Passagem Divina Luz está em funcionamento desde 2019, por meio de Termo de Fomento firmado com a Associação Cultural e de Desenvolvimento do Apenado e Egresso (Acuda). Nesse caso, compete à Secretaria de Justiça o acompanhamento das atividades definidas no Plano de Trabalho que regulamenta o referido termo. As especificidades da execução do Patronato de Rondônia estão no entendimento da Vara de Execução de Penas e Medidas Alternativas (Vepema), que determinou que o serviço prestado seja atinente às diretrizes da LEP (arts. 78 e 79). Os termos para o regime aberto e livramento condicional apresentam a seguinte condicionalidade:

Comparecer bimestralmente ao Patronato/Escritório Social ACUDA para comprovar, justificar as suas atividades, bem como participar de atividades de caráter informativo ou educativo (até 04 horas), à cargo do Patronato, em dia e horário devidamente individualizado pela instituição (Rondônia, no prelo).

As atividades de caráter informativo ou educativo seguem calendário próprio definido pela Acuda, que funciona de segunda a sexta-feira, das 7h30 às 16h30. Entre elas, são aferidas como metas definidas no Plano de Trabalho: i) práticas integrativas e complementares (PICs) individuais, “que representam as atividades dos Pilares da Espiritualidade e da Assistência do Maio – Método Acuda de Integração de Oportunidades” (Rondônia, no prelo); ii) atendimento individualizado com encaminhamento para a rede de proteção social e serviços de garantia de direitos. Um dos entrevistados destaca a importância das terapias, especialmente aquelas voltadas para os membros de facções, no processo de reintegração social:

Cada dia tem uma terapia diferente, tem só as PICs do SUS. Mas quem aplica, eles mesmos aplicam, nós os capacitamos, certificamos e eles aplicam neles. Pedófilo e traficante, traficante e ladrão, ladrão e homicida tudo. É uma bagunça, é isso que o mundo não entende, mas nós fazemos uma coisa que as cadeias não fazem, facções misturadas, uma coisa ou outra [...] mas até hoje é um desmanche de ódio, de rancor, de facção, é um desmantelamento com a terapia. Aí sim, você pode pensar em trabalho, em estudar de novo. (Entrevista 38, informação verbal).

Para além das atividades ofertadas pelo Patronato, a Acuda, enquanto organização não governamental, contrata pessoas egressas do sistema prisional para compor a sua equipe de profissionais. Ao narrar a sua trajetória, destaca-se:

Quando eu... eu fui pra Acuda, eu me encontrava assim, meio perdido, não tinha mais aquela... não vou acreditar. Eu mesmo não [conseguia] acreditar mais em mim como uma mudança de vida, né? Quando eu cheguei na [nome da OSC], me deram um leque de oportunidade. Fizeram eu acreditar

novamente em mim, que eu não era aquela pessoa que eu que eu pensava que eu era, né? Pelas coisas erradas, assim que eu vinha fazendo. Aí, paguei minha pena na [nome da OSC]. Aí vim para a rua. Saí do... do presídio, vim para a rua, aí o [...] me deu uma oportunidade para mim trabalhar aqui no... no projeto. (Entrevista 55, informação verbal).

A importância da Acuda é evidenciada pelo relato anterior, que descreve como a organização foi crucial na jornada de ingresso ao mercado de trabalho. A Acuda proporcionou não apenas oportunidades, mas também resgatou sua autoconfiança e fez com que a pessoa privada de liberdade acreditasse em sua capacidade de mudança, considerando a trajetória pessoal do indivíduo e suas subjetividades.

A segunda estratégia em curso no estado rondoniense voltado para a empregabilidade das pessoas egressas é a formalização de convênios com órgãos públicos, voltados para a oferta de vagas de trabalho. Esse processo se dá por meio do pagamento de bolsas-auxílio, financiada pelo Fundo Penitenciário Estadual (Fupen/RO). Há dois normativos que regulamentam essa atividade, a saber:

- Lei Complementar n. 945, de 22 de maio de 2017, que dispõe sobre o Fundo Penitenciário do Estado de Rondônia (Fupen), alterada pela Lei Complementar n. 1.210, de 19 de dezembro de 2023;
- Portaria n. 1.240 de 24 de abril de 2020, que regulamenta, no âmbito da Secretaria de Estado da Justiça, a reinserção laborativa de Pessoas Privadas de Liberdade com o pagamento de bolsa-auxílio realizada pelo Fundo Penitenciário, nos termos da Lei Complementar n. 945/2017;

A Lei do Fupen/RO que autoriza o pagamento de bolsa-auxílio se destina aos acordos de cooperação, convênios, parcerias, contratos e afins firmados pelo Fupen/RO com órgãos e entidades públicas da administração direta e indireta de qualquer das unidades da Federação e respectivos poderes. Atualmente, há um total de 1.500 pessoas exercendo atividades remuneradas por meio desses convênios, nos seguintes tipos de regime: fechado, semiaberto e aberto. Esse total de vagas corresponde a cerca de 50 termos de cooperação com órgãos públicos para egressos, incluindo o tribunal de justiça e o Sistema de Justiça, firmados pelo fundo penitenciário. Destaca-se que o Departamento Estadual de Estradas de Rodagem e Transporte (DER) é o órgão público que mais demanda mão de obra, oferecendo cerca de 300 vagas, das quais 170 estão ocupadas. A maioria dos termos abrange o regime aberto e semiaberto, com uma diferença nas formas de pagamento:

[...] A diferença do aberto é que, no caso é deve ser pago um salário mínimo líquido. Não pode pagar menos que um salário mínimo líquido, né? Já o semiaberto e o fechado, ele pode receber os 3/4, né? Até ¾ quartos. (Entrevista 46, informação verbal).

A principal estratégia para a expansão dessas atividades se dá por meio da sensibilização. A equipe da Geres faz visitas *in loco* aos órgãos públicos para construir o diálogo e orientar sobre as atividades exercidas. O principal resultado dessa estratégia, construída ao longo dos anos, foi a remuneração desse público com valor acima de ¾, conforme determinado pela LEP. Somente dois órgãos parceiros ainda remuneram nesse patamar. “[...] tem convênios que hoje chegam a pagar mais de 2 mil reais” (Entrevista

3, informação verbal). Entre as experiências mais interessantes e bem-sucedidas nos convênios com os órgãos públicos, foi destacado:

Tem vários órgãos que pagam bem. Vamos começar pela parte da remuneração. Hoje nós temos a SEOSP, que é a secretaria de obras; paga muito bem, pra essa diferenciação de profissão, de tudo. Nós temos a SENFAZ, que é a Secretaria da Fazenda aqui do município, que paga muito bem. A SENFAZ é só administrativo e limpeza. A gente tem muitos presos lá. Inclusive, quem faz a recepção do próprio órgão são os reeducandos do convênio. (Entrevista 3, informação verbal).

Por fim, ressalta-se uma terceira estratégia em curso no estado rondoniense voltado para a empregabilidade das pessoas egressas: o acompanhamento das diretrizes definidas pelo Decreto n. 25.783, de 1º de fevereiro de 2021, que regulamenta a reserva de vagas para pessoas privadas de liberdade no regime semiaberto e egressos nas contratações para prestação de serviços com fornecimento de mão de obra à administração pública do estado de Rondônia, prevista na Lei Estadual n. 2.134, de 23 de julho de 2009. O normativo está em vigência: “A gente já tem empresas contratando mesmo, e essas são contrato mesmo, de carteira assinada. Só que a gente prioriza esse público que está em livramento condicional, que são egressos já” (Entrevista 3, informação verbal).

Nesse caso, compete à gerência de reinserção social emitir a declaração de disponibilidade das vagas para as empresas que concorrem ao processo licitatório. Atualmente, há duas empresas que se enquadram nessa categoria: uma delas voltada para serviços de tratamento de esgoto e a outra empresa presta serviços para o estado no setor de limpeza. A Geres/Sejus realiza, portanto, o encaminhamento do público. A forma de contratação nessas vagas de emprego está regida pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e não há remição de pena para o trabalho nos casos de cumprimento do regime aberto e livramento condicional. Um dos desafios está no acompanhamento ou na fiscalização dos serviços prestados na empresa contratante.

Quando eles [empresas] pedem o currículo [...] a gente encaminha essas pessoas que a gente já tem esse acompanhamento, que geralmente a gente já acompanha desde o regime semiaberto, aberto, e agora em livramento condicional. A gente encaminha esses currículos e eles [empresa] fazem a seleção e a escolha. E aí, depois disso, já não temos mais vínculos; é ele [pessoa egressa] com a empresa, e ele segue a vida dele. (Entrevista 3, informação verbal).

As atividades de encaminhamento incluem conversas e diálogos com esse público para sensibilizá-los sobre a vaga, as condições de trabalho e a importância desse. Também há o serviço de emissão de documento para essas pessoas (registro geral e comprovante de inscrição), não somente para registro civil, mas para título de eleitor. As pessoas que são indicadas para essas vagas estão cadastradas no banco de dados da Geres/Sejus-RO, denominado banco de talentos:

A gente tem o acompanhamento de todo o tempo que ele trabalhou, os locais que ele trabalhou e a profissão. Por quê, por exemplo, nos convênios a gente encaminha o preso conforme a profissão solicitada pelo órgão. Então hoje nós temos aqui o banco de talentos: a gente sabe quem é pedreiro, quem é pintor. (Entrevista 3, informação verbal).

O tipo de crime pode ser um dos critérios de seleção da Geres para o encaminhamento das vagas. Sobre as facções criminosas, no banco de talentos, é registrado

se a pessoa se declara como faccionado, mas esse não é um critério de seleção (ou exclusão) para vagas de trabalho. “A gente faz a movimentação só se a gente observar que a pessoa está correndo risco de vida” (Entrevista 3, informação verbal). Apesar disso, as entrevistas trouxeram que

[...] a oportunidade [de vaga de trabalho] era mais para quem não se envolvia nessas coisas, né? Porque realmente foi faccionado, ele, ele... ele [a pessoa privada de liberdade] entra no projeto, ele não entra com intenção de mudar de vida, de fazer a vida. Ele entra com uma intenção de querer ganhar, não só ganhar as pessoas [para as *facções criminosas*], mas a intenção de fazer algo de errado. Ele [a PPL] quer uma facilidade de fazer algo de errado, é poucos que vai ter uma mente mudar de pensar.. pensamento de mudar. (Entrevista 30, informação verbal).

Em relação ao atendimento do público feminino, trata-se de um universo menor da população prisional do Estado. Foi registrado que o interesse desse público por vagas de trabalho é muito baixo. Os entrevistados relataram dificuldade no encaminhamento desse público para vagas de trabalho, atribuindo isso ao desinteresse de parte das mulheres egressas do sistema prisional:

A gente não chega a mil mulheres presas. As que saem, elas não querem trabalhar, tem muita dificuldade dentro do local de trabalho. Não querem realmente trabalhar. Nós perdemos vagas de órgãos que hoje querem mulheres. A gente chega a dizer: ‘Olha, acho melhor você trocar por homem porque não tem mulher, e as mulheres que têm, não querem trabalhar. Ou vai lá um dia e falta, não tem comprometimento com o trabalho. (Entrevista 3, informação verbal).

Ainda não há uma avaliação sobre essa dificuldade. Além disso, existe uma atenção especial à inclusão do público LGBTQIA+ nos convênios remunerados com órgãos públicos. Há órgãos que são mais sensíveis para a contratação desse público. Entretanto, há casos em que, mesmo havendo encaminhamento desses indivíduos, o órgão contratante manifesta preconceito e recusa essa indicação:

A gente já sofreu problemas do órgão não aceitar. Já tivemos problemas de o órgão pedir que a gente não encaminhasse pessoas com trejeitos, que a gente tivesse que mandar pessoas mais ‘normais’, né? a gente já ouviu várias vezes isso. (Entrevista 3, informação verbal).

Em relação à parceria com o Poder Judiciário, foi destacado que há muitas cobranças, mas pouco diálogo na pauta de trabalho. Essa é uma das dificuldades apontadas: a articulação com os demais órgãos para fomentar as parcerias. Também foi mencionado que o próprio Poder Executivo poderia incentivar a mão de obra prisional produzindo bens para as demais secretarias: “Olha, você não vai comprar, você não vai licitar; você vai fazer com a [nome do órgão estadual da administração prisional], você vai comprar com a [nome do órgão estadual da administração prisional]” (Entrevista 3, informação verbal). Essa seria uma das estratégias para ampliar as oficinas de trabalho próprias dentro das unidades prisionais.

9.5 A experiência dos municípios em ações de atenção à pessoa egressa do sistema prisional

Apesar de esta pesquisa ter como estudo de caso o governo do estado, também identificou-se outro ente da Federação brasileira que possui experiência em ações de atenção à pessoa egressa do sistema prisional: o município. No que compete à participação do município nas ações voltadas para a população egressa do sistema prisional, foi constatado que, em Minas Gerais, o PrEsp é um serviço de base local, mas a equipe gestora é de âmbito estadual, ou seja, há uma parceria entre os entes federados (estado e município) na implementação da política de prevenção à criminalidade.

Nos estados do Maranhão e Rio Grande do Norte, há experiências de implementação do Escritório Social em âmbito municipal. Embora também fomentadas pelo CNJ, no caso potiguar não há vínculo direto com o órgão de administração prisional estadual. No caso do Maranhão, está-se pensando em estrutura de articulação e governança entre o Escritório Social estadual e os Escritórios Sociais municipais. Afinal, trata-se de experiência ainda inédita no Brasil a existência de dois modelos de implementação do Escritório Social em um único território: um modelo de gestão do governo do estado e um modelo de gestão do município.

No caso do Rio Grande do Norte, destaca-se que o Escritório Social municipal funciona no município de Mossoró. O projeto foi formalizado em 2019, mas implementado no ano de 2020. O Poder Judiciário Estadual foi o principal articulador da iniciativa. A equipe é composta por quatro servidores, sendo dois técnicos: um assistente social e um pedagogo. O equipamento ainda não contempla, portanto, a estrutura completa prevista nos manuais do CNJ. A equipe é composta por cargos efetivos e/ou comissionados da própria prefeitura, subordinada à Secretaria Municipal de Assistência Social.

Em relação ao público atendido, trabalha-se com as pessoas em cumprimento de regime aberto, livramento condicional e pessoas egressas liberadas definitivamente (conforme leitura da LEP). Além disso, como estratégia de sensibilização do pré-egresso, tem sido realizadas visitas à unidade prisional localizada no município. O público feminino ainda é o que menos acessa o serviço. A equipe que atua no equipamento registrou, desde o ano de 2020, o acompanhamento de somente cinco mulheres.

O principal ponto de atenção destacado pela equipe em relação ao funcionamento desse equipamento público em âmbito municipal está na tipificação desse serviço dentro da política de assistência social:

[...] toda a política da assistência social estabelece o que o CRAS vai fazer, o que o CREAS vai fazer [...] a tipificação coloca um limite máximo e mínimo que as ações do escritório social faz [...] pode garantir até uma quantidade de pessoas [...]. o ES nasceu da segurança pública, mas ele é administrado pela política da assistência social. [...] precisa estar tipificado dentro da assistência social. (Entrevista 52, informação verbal).

Seção III

Conclusões, Resultados e
Recomendações Técnicas

10. VIOLAÇÕES DE DIREITOS NA GARANTIA AO TRABALHO E NA REMIÇÃO DE PENA

Por meio da análise dos marcos internacionais e nas normas nacionais sobre tratamento de pessoas privadas de liberdade e de sua discussão com base no referencial teórico abordado na Seção II, foi possível identificar que as violações de direitos ligadas à garantia ao trabalho para pessoas em cumprimento da pena e para pessoas egressas do sistema prisional estão relacionadas, principalmente, ao acesso ao trabalho nas unidades prisionais e às condições de trabalho das vagas disponibilizadas. Quanto ao **acesso**, destaca-se:

- i) a ausência ou não funcionamento das CTCs em algumas ou em todas as unidades prisionais de um estado, uma vez que são utilizadas como critério de seleção para as vagas de trabalho disponibilizadas às pessoas privadas de liberdade;
- ii) quantitativo de vagas ofertadas no estabelecimento prisional em número insuficiente para atender toda população prisional;
- iii) processo de “etiquetamento” de pessoas privadas de liberdade quanto ao pertencimento a facções criminosas, utilizado como um critério de exclusão para acesso ao trabalho prisional.

Quanto às **condições** satisfatórias de trabalho, ressaltam-se os seguintes aspectos:

- i) acesso à remuneração adequada e respectiva condição de recebimento;
- ii) existência de postos de trabalho devidamente estruturados para desempenho das atividades;
- iii) efetivação do direito à remição de pena pelo trabalho.

10.1 Acesso ao trabalho nas unidades prisionais: público em cumprimento de regime fechado e semiaberto

Como abordado no Capítulo 8, foram identificados dois procedimentos de seleção para ocupação das vagas de trabalho disponíveis na unidade prisional. O primeiro procedimento é o funcionamento da CTC, processo institucional por meio do qual a pessoa privada de liberdade é avaliada como apta ou não apta para o trabalho prisional. Essa prática está presente no Maranhão, em Minas Gerais e em Santa Catarina.

A operacionalização de CTCs possibilita o planejamento e a racionalização da alocação de recursos humanos para diferentes tipos de atividades produtivas, facilitando a convergência entre os interesses e as aptidões da pessoa privada de liberdade, as demandas e as exigências das empresas conveniadas e as necessidades de planejamento, gestão e segurança da unidade prisional. Esse processo possibilita também mapear as aptidões a serem promovidas por meio de oficinas de trabalho internas e ações de capacitação e profissionalização.

O segundo procedimento é a ausência de um instrumento padronizado para todas as unidades prisionais. Essa prática foi constatada nos estados de Tocantins, Rio Grande do Norte, Acre, Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul e Rondônia, ou seja, é possível que exista alguma portaria e/ou processo de classificação das pessoas privadas de liberdade

nesses estados, mas essa ação não está institucionalizada e padronizada para todos os estabelecimentos prisionais.

Nesse caso, a avaliação da pessoa privada de liberdade como apta ou não apta, e por consequência, sua seleção para o trabalho prisional, é realizada pela direção da unidade prisional. Nos estados em que essa prática foi identificada, há processos distintos para a tomada de decisão, como a realização de análise prévia por servidores da unidade, em especial, pelo diretor de segurança e a relação de confiança estabelecida entre a pessoa privada de liberdade e os servidores da unidade prisional.

A ausência de institucionalização de CTCs resulta na concentração das responsabilidades de avaliação e triagem nas direções das unidades prisionais e em critérios discricionários de segurança e disciplina. Ainda, impede o diagnóstico adequado sobre o perfil da população prisional, informação que contribuiria para o planejamento de ações de qualificação profissional e de criação de postos de trabalho adequados ao perfil das pessoas privadas de liberdade. O resultado é um número insuficiente de pessoas atendidas, beneficiadas e com acesso às vagas de trabalho, bem como a outras demandas e prioridades de atendimento à saúde e à assistência social. Uma das pessoas egressas entrevistadas corrobora essa afirmação:

É no período de prisão mesmo que eu estava no regime fechado. Eu não tive acesso a essas políticas não, eu só tive acesso à privação de liberdade mesmo. E, eu tentei... Muitas vezes eu fazia aquele pedido de exame para passar pela é... eu sei a sigla, CTC, deve ser alguma coisa de comissão técnica ou.... Classificação técnica de classificação, isso mesmo. Que eu sabia que se eu passasse por isso, provavelmente a minha situação iria melhorar com relação acesso a... a material didático a... a trabalho, estudo e trabalho, remição de pena e também ao dentista, que sofria muito com dor de dente que eu perdi 3 dentes no.. na nas prisões e é um tinha atendimento dentado nem remédio para a dor. Então eu sofria muito com isso mesmo (Entrevista 36, informação verbal)

Nota-se que a distribuição de recursos e oportunidades de trabalho, nos estabelecimentos prisionais, varia segundo a localização geográfica dessas instituições e surge como um traço de falta de equidade produzido pelo sistema prisional. Portanto, o local de cumprimento de pena e, mais especificamente, a unidade prisional acaba manifestando mais um marcador social que pode aproximar ou afastar essas pessoas de melhores condições de reestruturação de suas vidas.

Outro aspecto que impede o exercício do direito ao trabalho é o quantitativo de vagas ofertadas no estabelecimento prisional. Em nenhum estado pesquisado os gestores apontaram que há vagas suficientes de trabalho para toda a população prisional.

A pesquisa de campo também identificou desafios no monitoramento das vagas de trabalho das unidades prisionais pelo órgão estadual da administração prisional. Um primeiro desafio está no acompanhamento diário do número de vagas de trabalho disponíveis, ocupadas e vagas ociosas (a serem preenchidas), que parece ser obtida por meio de consulta direta a cada unidade prisional. Em todos os estados pesquisados, a forma de coleta e a periodicidade no acompanhamento do número total de vagas em âmbito estadual seguem rotinas específicas entre o gestor responsável pela pauta de trabalho e as unidades prisionais.

Em Santa Catarina, por exemplo, estado que prioriza o trabalho prisional por meio de parcerias com empresas privadas que instalam oficinas de trabalho nas unidades prisionais, a Secretaria de Administração Prisional controla o quantitativo de vagas direcionadas a cada unidade prisional, com base nas oficinas instaladas. Dado sobre a ocupação dessas vagas em tempo real só é obtido por meio de consulta a cada unidade prisional.

Um segundo desafio quanto ao monitoramento de vagas de trabalho existentes e ocupadas nas unidades prisionais está nos formulários de preenchimento para fins de aferição do número total de pessoas em atividades laborais em âmbito estadual (demandado pelo órgão de administração prisional) e em âmbito nacional (pelo governo federal). Nesse último caso, uma das pessoas entrevistadas observou que o preenchimento do formulário sobre informações prisionais solicitado pelo MJSP, por meio do Sisdepen, pode ser feito de maneira inconsistente. Isso ocorre porque há divergências conceituais e de entendimento por quem preenche o formulário, quanto às categorias disponíveis para a classificação dos tipos de vagas e postos de trabalho.

Como exemplo, uma das pessoas entrevistadas mencionou que a categoria labor-terapia pode ser entendida de forma diferente por um gestor do órgão da administração prisional e por um diretor de unidade prisional:

[...] usam pra tudo. Desde o cara que faz a distribuição da alimentação, àquele que é contratado pela empresa que está lá em [nome da unidade prisional] porque não há outros espaços para você preencher com outro nome. (Entrevista 11, informação verbal).

A pesquisa de campo permite aferir que não há consenso, entre os gestores estaduais entrevistados, do sentido e do significado do termo laborterapia. Em algumas das entrevistas, identificou-se que esse conceito é entendido, na prática, pelos postos de trabalho de serviços gerais e artesanato. No entanto, em ambos os casos, há também dificuldade em quantificar o número de vagas disponíveis. A criação e a manutenção da vaga de serviços gerais na unidade prisional, presente em todos os estados da federação, dependem diretamente da discricionariedade da direção do estabelecimento.

De acordo com uma das pessoas entrevistadas: “a palavra ‘regalia’ deriva da palavra de certa regalia mesmo, né? O cara não está trancado na cela, entendeu? [...] traz uma ideia ligada a confiança, né?” (Entrevista 39, informação verbal). Quando há *confiança* em uma pessoa privada de liberdade, o trabalho como cela livre está disponível e a pessoa é escolhida. Essa possibilidade não existe quando não há *confiança*, sequer previsão do número total de vagas necessárias para a realização dessa atividade na unidade prisional.

Já o artesanato depende dos insumos disponibilizados pela administração prisional ou pelos familiares, mas, sobretudo, da decisão do Poder Judiciário acerca de sua validade como atividade para fins de remição. Como exposto na parte II, há uma heterogeneidade de entendimentos pelos juízes sobre o que é artesanato para efeitos de trabalho e como esse deve ser contabilizado. Há variações inclusive dentro do mesmo estado, como no caso do Tocantins.

Uma das perguntas de pesquisa é: Como se pode pensar em modelos de arranjos normativos, institucionais e organizacionais entre a inserção laboral de pessoas privadas

de liberdade e sua empregabilidade pós-soltura? Com base na análise das violações encontradas, identificou-se que o trabalho do “cela livre” e o artesanato são vagas de trabalho difíceis de organizar no âmbito de uma política de indução do trabalho prisional.

Por fim, outro aspecto identificado como obstáculo, que impede o exercício do direito ao trabalho, está no processo de “etiquetamento” de pessoas privadas de liberdade quanto ao pertencimento a facções criminosas como critério de exclusão para o acesso ao direito ao trabalho prisional. A presença das facções criminosas é ponto de atenção tanto para a organização e acesso às vagas de trabalho para a população em regime fechado nos estabelecimentos prisionais quanto para os equipamentos públicos para atendimento da população egressa do sistema prisional.

Considerando que existem, em atividade, 53 facções criminosas no Brasil com bases prisionais (FBSP, 2022), é importante investigar a caracterização e o enquadramento da pessoa privada de liberdade como integrante de organização criminosa pela direção da unidade prisional e a dinâmica de acesso ao trabalho com base nesse enquadramento.

Em pesquisa sobre o perfil de pessoas processadas em ações criminais por tráfico de drogas (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2023), em 97% do total de cerca de cinco mil processos judiciais individuais em que houve alegação de vínculo com facção prisional, a imputação como faccionado foi realizada por terceiros e não por autodeclaração.

Como aponta a pesquisa do Ipea, essa variável refere-se “a caracterizações negativas do réu no processo, o que pode enviesar a atuação dos operadores do sistema de justiça e segurança pública até o deslinde final da ação criminal” (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2023, p. 19). Uma reflexão que pode ser feita no escopo desta pesquisa é se este “etiquetamento” não estaria sendo feito também na fase da execução penal, quando a pessoa privada de liberdade ingressa na unidade prisional, tornando-se um critério de distribuição das pessoas no espaço prisional e de seleção para a ocupação de postos de trabalho. Considerando o campo analisado, há fortes indícios de que essa é uma realidade do sistema prisional:

Aqui funciona com remição, mas [...] como acontecem essas remissões? Basicamente pelo trabalho, como é a expressão que eles utilizam aqui, “trabalho classificado”. O “preso classificado” é o preso que trabalha. É o preso que trabalha dentro do sistema prisional, para o sistema prisional, ele é classificado. A ideia de que ele... ele teve um bom comportamento, por isso ele pode trabalhar na cozinha, ele pode trabalhar em um setor de limpeza. E esse preso classificado, ele tem suas remissões, ele é um “preso do bem”. Isso que tem aqui, se você for em qualquer estado, você vai encontrar a mesma coisa. O “preso do bem”, e aí fazendo contraponto a outro tipo do preso classificado, que é o “preso faccionado”. [Esta é] a coisa mais horrorosa do mundo, porque você não imagina qual é o critério que o estado utiliza para fazer a classificação do “preso faccionado”. (Entrevista 48, informação verbal).

Com exceção de Santa Catarina, os dados levantados no campo apontam que a auto ou hetero identificação com facções criminosas é critério de exclusão para o acesso a vagas de trabalho nas unidades prisionais, sempre sob a justificativa da segurança prisional.

A dinâmica de “controle” das facções criminosas nos estabelecimentos prisionais foi registrada por alguns gestores com a separação dessas pessoas em celas e pavilhões específicos, já que não há unidades prisionais específicas para pessoas faccionadas. Nesse caso:

Os presos faccionados não trabalham. Em [estado da federação] não tem unidades de preso faccionado, ficam isolados em pavilhões específicos. Como a metodologia é não misturá-los, a oferta de trabalho é mais restritiva para eles. (Entrevista 14, informação verbal).

10.2 Violações relacionadas às condições satisfatórias de trabalho

Considerando a pesquisa bibliográfica que referenciou a pesquisa e os resultados da pesquisa empírica apresentados nos capítulos 8, 9 e 10, entende-se que as condições satisfatórias de trabalho em unidades prisionais relacionam-se com:

- a) o acesso e a remuneração adequada e respectiva condição de recebimento desse valor;
- b) a existência de postos de trabalho devidamente estruturados para desempenho das atividades; e
- c) a efetivação do direito à remição de pena pelo trabalho.

A questão da remuneração às pessoas privadas de liberdade em todo o campo pesquisado é um grande desafio: seja pela completa ausência de pagamento, no entendimento que algumas atividades laborais exercidas são classificadas como trabalho voluntário; seja pelos valores pagos muito abaixo do mercado, violando as normas internacionais de direitos humanos; seja também pela dificuldade no acesso ao valor pago, como no caso de problemas para abertura de contas bancárias para depósito dos valores recebidos pela pessoa privada de liberdade. Também cabe destacar enquanto violação no acesso à remuneração adequada a previsão legal de recebimento do pecúlio.

A LEP determina quanto à remuneração ao trabalho: “o trabalho do preso será remunerado, mediante prévia tabela, não podendo ser inferior a 3/4 (três quartos) do salário mínimo” (Brasil, 1984). Portanto, quando há trabalho, deve haver remuneração. Com base na pesquisa de campo realizada, constatou-se que a remuneração não é necessariamente em espécie. Além disso, em alguns casos, destacou-se o uso do termo “trabalho voluntário” para algumas das atividades.

Mesmo quando o trabalho é remunerado com valor em espécie, o valor da remuneração mantém-se em torno dos 75% do salário mínimo estabelecido como patamar pela LEP. Ressalta-se que essa legislação deve ser revisada para se adequar aos padrões internacionais. Como prevê as Regras de Mandela:

Regra 103

1. Deve haver um sistema de remuneração igualitária para o trabalho dos presos.
2. Dentro do sistema, os presos deverão ter permissão para gastar pelo menos parte do que ganharem em artigos aprovados para uso próprio e para enviar uma parte de seus ganhos para sua família.
3. O sistema deve também possibilitar que uma parte dos ganhos seja reservada pela administração prisional para constituir um fundo de poupança a ser destinado ao preso quando da sua liberação. (CNJ, 2016b, p. 42).

Os procedimentos para a remuneração das pessoas privadas de liberdade que ocupam postos de trabalho remunerados também é um ponto de atenção para possível violação de direitos. Há grande heterogeneidade no processo de abertura de conta individual (pessoa física) para recebimento do valor remuneratório das atividades laborais desempenhadas pelas pessoas privadas de liberdade em regime fechado. Observou-se que não são todos os estados que se responsabilizam por esse processo, cabendo aos familiares o ônus de sua efetivação. Nesse caso, contar com a disponibilidade de capital social das pessoas privadas de liberdade em regime fechado para abertura de conta em banco e, portanto, para o recebimento do valor remuneratório das atividades laborais é um grave produtor de iniquidade e tem impactos imediatos na introdução e manutenção desse sujeito ao mundo do trabalho no contexto do sistema prisional.

O segundo aspecto ligado a violações quanto às condições satisfatórias de trabalho está na estrutura física dos postos de trabalho. A precariedade estrutural de unidades prisionais para criação e ampliação de postos de trabalho concorre para a oferta de trabalho sem qualidade no estabelecimento prisional. Melhorias nas instalações das unidades para acomodar novas oportunidades de trabalho (Entrevista 35), falta de espaço adequado para a realização de programas de qualificação das pessoas privadas de liberdade (Entrevista 20) e planejamento inadequado para criação de postos de trabalho, com a aquisição de insumos para artesanato sem projeto específico (Entrevista 47) são algumas das situações identificadas na pesquisa que evidenciam a falta de estrutura das unidades prisionais para criação de postos de trabalho duradouros.

Por fim, o terceiro aspecto ligado a violações quanto às condições satisfatórias de trabalho está nos critérios estabelecidos quanto à efetivação do direito à remição de pena pelo trabalho. A remição de pena não pode ser compreendida como única contrapartida possível ao trabalho realizado pela pessoa privada de liberdade. Como bem observou um dos entrevistados: “a remição é devida quando se trabalha. É uma forma de resposta ao trabalho. É um acréscimo de resposta ao trabalho. Mas o trabalho precisa ser remunerado (entrevista 21).

Algumas dessas falas de pessoas egressas corroboram a literatura especializada, que afirma: “o trabalho deixa de ter a característica de humanização do indivíduo, de preparação para o seu retorno à sociedade, para ser uma espécie de alienação que tem na redução do tempo de encarceramento a sua única razão” (Fernandes e Ribeiro, 2018, p. 350).

Conclui-se, portanto, que os dados da pesquisa empírica corroboram as premissas levantadas por Fernandes e Ribeiro (2018), ao indicar que a lógica da prisão molda o direito ao trabalho.

A mão de obra penitenciária, ela segue regras próprias, ela não se confunde com a mão de obra celetista. Mas também nós não podemos enxergar na mão de obra penitenciária uma mão de obra barata se não nós vamos reinventar algo que já foi abolido aqui em 1889, salvo engano. Nós não podemos transformar o contingente de pessoas privadas de liberdade em escravos modernos. (Entrevista 46, informação verbal).

As condições de vulnerabilidade que caracterizam o sistema prisional brasileiro são determinantes para que violações relacionadas ao direito ao trabalho se realizem. Como

expôs uma pessoa egressa entrevistada, era preferível estar num “trabalho escravo” do que dentro de uma cela superlotada:

Sim, é muito grave isso daí, ó eu, quando estava em regime fechado, se você me oferecesse um trabalho escravo para eu poder ficar fora da cela durante o dia e passar o tempo mais rápido, eu aceitaria, que eu estava numa situação extrema vulnerabilidade. Eu estava numa cela superlotada, sem nenhuma atividade para para passar o tempo. Não tinha nem luz na cela. É... Sem atendimento, igual eu falei no começo e também apanhando de o todo dia na hora do sair do Sol. (Entrevista 36, informação verbal).

10.3 Conclusão: gestão de vagas de trabalho nos estabelecimentos prisionais

Com base na descrição dos resultados da pesquisa, é possível confirmar duas hipóteses. Os principais desafios para a gestão de vagas de trabalho disponíveis nos estabelecimentos prisionais são de duas ordens: estruturantes e organizacionais. Os desafios do primeiro grupo organizam uma forma de administração prisional que acarreta violações aos direitos das pessoas privadas de liberdade. Assentam-se na baixa institucionalização da Comissão Técnica de Classificação, no etiquetamento da pessoa privada de liberdade como integrante de facção criminosa e na precariedade estrutural de unidades prisionais para ampliação de postos de trabalho.

Em relação à precariedade estrutural das unidades prisionais, todos os estados pesquisados relataram a infraestrutura física como uma das dificuldades no desenvolvimento de atividades de trabalho. Como exemplo:

[...] hoje a gente [o estado de Minas Gerais] tem unidades prisionais que foi oriundo da polícia civil, né? Então, são unidades assim, bem pequenas. Não tem um... A gente chama “presídio” de penitenciária, né? As penitenciárias, elas sim, tem estrutura boa presencial, atividade laboral... para ter os seus, seus galpões de trabalho. Os presídios, alguns construídos mais novos, já foi projetado para tal. Agora, os antigos que foram cedidos, eles quase não têm estrutura. (Entrevista 14, informação verbal).

Já os desafios organizacionais relacionam-se com a capacidade de a administração pública gerenciar as vagas que o serviço de oferta de trabalho e renda cria nos estabelecimentos prisionais. Nesse caso, conclui-se que há arbitrariedade na definição de quais atividades são passíveis de classificação como vaga de trabalho nos estabelecimentos prisionais. A principal delas está no artesanato.

Também foi identificado que as atividades executadas dentro dos estabelecimentos prisionais voltadas para serviços gerais, ou seja, a manutenção de serviços de alimentação, limpeza e manutenção (serviços elétricos, hidráulicos, bem como obras e pequenos reparos na infraestrutura) é praticada em todos os estados que compõem o recorte territorial deste estudo e é de difícil classificação enquanto vaga de trabalho, pois não há uma clara divisão e distribuição dessas tarefas entre as pessoas privadas de liberdade.

Conforme a discussão feita na seção II acerca das formas de remuneração dos postos de trabalho existentes nas unidades prisionais, em alguns estados da Federação considera-se que tanto o artesanato quanto os serviços gerais são atividades de trabalho “voluntário”, o que significa que não está prevista nenhuma forma de remuneração

financeira. A dificuldade na definição de ambas para fins de remição de pena também é uma realidade identificada em todos os estados pesquisados, uma vez que há grande arbitrariedade na definição das horas trabalhadas e, conseqüentemente, nos dias computáveis como remição de pena.

O registro dessas atividades envolve todos os atores do sistema de justiça, cada qual com a sua competência. Os diretores de unidades prisionais e os gestores estaduais responsáveis pela política de trabalho prisional podem ser classificados como a “ponta” dessa sistematização, o que não exclui o papel do Poder Executivo Federal na organização dessas informações em âmbito nacional. Nesse aspecto, constataram-se discrepâncias entre a forma de organização e a classificação dos tipos de vagas existentes em âmbito estadual e o preenchimento dessa mesma informação para fins do formulário do Sisdepen.

Durante a realização das entrevistas, coletaram-se as percepções dos gestores estaduais e também dos gestores em âmbito federal sobre o processo de preenchimento do formulário do Sisdepen e sobre o que os dados representam. Um dos entrevistados ressalta a importância da qualificação dos gestores estaduais responsáveis pelo registro das informações:

E nesse desenho a gente tem também tentado qualificar os gestores estaduais a tentar trazer essa perspectiva de não só de coleta, mas de sistematização e de produção de conhecimento a partir dos dados produzidos, de qualificar esses gestores locais, esses gestores estaduais nesse sentido, de que... A política penal precisa ser vista como as demais políticas públicas. Não é possível fazer política pública sem pensar como sistematizar as informações, produzir conhecimentos, sistematizar os dados, dados quantitativos e qualitativos, para que a gente tenha um recorte nacional e consiga produzir uma política consistente. (Entrevista 50, informação verbal).

Por fim, também concluiu-se que outro desafio organizacional relacionado à capacidade da administração pública em gerenciar as vagas que o serviço de oferta de trabalho e renda está na definição e no acompanhamento de metas.

Embora pareça desejável, a visão geral dos gestores entrevistados sobre as metas e estimativas de inclusão e oferta de vagas de trabalho a toda a população prisional é: não é possível atingir a meta de 100% da população prisional em termos absolutos. Em outras palavras, não é factível a visão de que a oferta de vagas de trabalho ao sistema prisional corresponde ao número absoluto de pessoas privadas de liberdade.

Um dos fatores apontados nas entrevistas está na dinâmica de funcionamento da classificação da pessoa privada de liberdade como apta ou não apta ao trabalho. Ainda, a rotatividade das pessoas privadas de liberdade nos estabelecimentos prisionais é outro elemento que distancia a construção das metas de trabalho prisional para 100% da população em termos absolutos, devido aos seguintes cenários:

- Há pessoas que estão para progredir de regime e, por isso, a pena é curta, o que dificulta a oferta de atividades de trabalho para essas pessoas;
- As pessoas que ingressaram na unidade prisional devem passar por uma triagem e/ou, posteriormente, pela avaliação da CTC, o que indica que há pessoas aptas e não aptas ao trabalho;

- Há pessoas privadas de liberdade que, ainda que classificadas como aptas ao trabalho, podem estar momentaneamente com problemas de saúde, o que inviabiliza a oferta de uma vaga a elas;
- Há pessoas privadas de liberdade que cometem faltas disciplinares, o que significa dizer que elas perdem, momentaneamente, o direito de exercer atividade laboral;
- A classificação da pessoa como apta ao trabalho ou pertencente a facções criminosas.

Por meio de análise mais aprofundada sobre o papel da CTC, a função dessa também consiste em definir se a pessoa está apta para o trabalho. Mas, em alguns estados, as pessoas privadas de liberdade ficam em observação antes de entrarem na fila para passarem pelo CTC. E, somente depois dessa etapa, estarão classificadas como aptas ou inaptas para o trabalho.

Com base nas entrevistas, os estados foram unânimes em apontar que não são todas as pessoas privadas de liberdade classificadas como aptas para o trabalho. Um dos critérios de exclusão está na declaração dessas pessoas como pertencentes a alguma facção criminosa. Em alguns dos estados entrevistados, os gestores afirmaram que pessoas facionadas não trabalham. Outros estados ressaltaram que, caso esse fosse um critério, então “ninguém na unidade prisional trabalharia” (entrevista 39, informação verbal).

Um segundo fator apontado nas entrevistas que impossibilita atingir a meta de 100% da população prisional em atividade de trabalho está nas faltas disciplinares cometidas pelas pessoas privadas de liberdade. Em alguns estados, as faltas são elementos suficientes para que a pessoa perca a vaga de trabalho em que estava alocada. Nesse contexto, caso a pessoa privada de liberdade queira pleitear uma nova vaga, ela entra “no final da fila”.

Um terceiro fator apontado nas entrevistas que impossibilita atingir a meta de 100% da população prisional em atividade de trabalho está na disponibilidade das vagas. Um dos fatores apontados nas entrevistas está na infraestrutura das unidades prisionais, em que muitas delas não têm a arquitetura necessária para destinar espaços específicos para oficinas de trabalho.

Por fim, há registros de que as pessoas classificadas como pertencentes a facções criminosas estão separadas por pavilhões e não acessam vagas de trabalho, sobretudo aquelas destinadas às oficinas laborais próprias e/ou por meio de parcerias com empresas privadas. Essa distinção também é um critério que dificulta o estabelecimento da meta de 100% da população prisional apta ao trabalho em termos absolutos.

Sendo assim, conclui-se que cada governo estadual define a meta governamental com base no número relativo, ou seja, em termos do total da população prisional apta ao trabalho, em que há grande disparidade nos critérios.

11. EMPREGABILIDADE: DESAFIOS E QUESTÕES NAS PRÁTICAS DE INSERÇÃO SOCIOLABORAL PARA PESSOAS EGRESSAS

A pesquisa empírica identificou alguns desafios ligados à forma como as pessoas egressas se veem como parte desse processo de inserção sociolaboral ligados aos seguintes aspectos: i) a escolaridade e a qualificação profissional; ii) o contato com o mundo do trabalho durante a privação de liberdade e no pós-cárcere. Nesse caso, o principal desafio do público egresso está na empregabilidade no setor público para regime semiaberto, aberto e livramento condicional.

11.1 Estigmatização e práticas de inserção sociolaboral para as pessoas egressas

Considerando as principais formas de violações de direitos encontradas nas práticas de inserção sociolaboral para pessoas egressas do sistema prisional, com base nos dados do campo, observou-se a estigmatização como principal obstáculo ao acesso a políticas públicas.

Como apontado por Boeira *et al* (2020) numa percepção socialmente construída, a responsabilidade pela reabilitação após o cumprimento da pena recai quase que exclusivamente sobre as pessoas egressas. “Frente ao pouco apoio social que recebem, medidas garantidoras de direitos a essas pessoas são rejeitadas pelas comunidades, o que por sua vez limita as políticas públicas adotadas em benefício desse grupo da população” (Boeira *et al.*, 2020, p. 7).

Como consequências da estigmatização a literatura especializada aponta os efeitos relacionados diretamente à inserção sociolaboral do indivíduo: o estreitamento do seu horizonte social, a dificuldade na obtenção de emprego e renda, o engajamento em novas atividades ilícitas e o aparecimento de transtornos mentais e o abuso de álcool e outras drogas (Boeira *et al.*, 2020, p. 8). Essas questões repercutem nas práticas de inserção sociolaboral para as pessoas egressas do sistema prisional.

As possíveis causas da estigmatização da pessoa egressa apontadas por Boeira *et al* (2020) foram verificadas na pesquisa de campo em alguns aspectos. O primeiro deles está no preconceito social no processo de contratação. Em alguns escritórios sociais visitados, há parcerias com órgãos públicos – como Sine – e/ou com organizações da sociedade civil para o encaminhamento de vagas de emprego.

No entanto, mesmo com essas parcerias, os egressos enfrentam preconceito social que prejudica sua contratação, pois acabam associando a imagem da pessoa egressa com a violência que ocorre no meio social.

Entra toda essa questão mesmo do estigma e como o nosso estado a gente vem passando num processo de violência muito grande. Hoje, nós temos aí os números de violência, então a população em geral, eles têm um certo receio de dar contratação de egressos. (Entrevista 4, informação verbal).

Nesse contexto, a sociedade não assume um papel de parceria efetiva com os órgãos que trabalham na inserção sociolaboral desses indivíduos. As entrevistas apresentaram a violência urbana como possível reflexão e motivo pelo qual a sociedade não contrata pessoas egressas do sistema prisional: “a partir do momento que cresce a violência, né? as pessoas ficam mais assim.... Fica mais receosa de estar recebendo [pessoas egressas]” (Entrevista 4, informação verbal). Esse estigma social acaba dificultando a empregabilidade desse público no mercado de trabalho.

Outro aspecto que a pesquisa de campo apontou como possível causa da estigmatização da pessoa egressa e que repercute nas práticas de inserção sociolaboral para as pessoas egressas do sistema prisional está nas interfaces do preconceito sofrido pelo egresso com outros preconceitos (racial, pertencimento a grupo social de baixa renda ou escolaridade):

É muito difícil trabalhar empregabilidade formal para as pessoas que são egressas e ela fala que ele é e ainda consultam para ver qual o crime que a pessoa cometeu. Assim, não só os que se autodeclaram egressos, mas também todas as pessoas. Fazem a consulta pública ou então pede algum alguém que tenha acesso, né? Ao acesso para fazer mais detalhado, né? Então é, é um é o mercado brasileiro. É um mercado muito racista, machista. E também discrimina bastante nessa hora aí com relação a se você já passou ou não pelo sistema prisional. (Entrevista 36, informação verbal).

Uma pessoa egressa expôs que ao buscar vagas de trabalho indicadas por familiares, as empresas recusaram-se a contratá-la sob o argumento de que tinha passagem pelo sistema prisional (Entrevista 55). Nesse fato, a dificuldade de obtenção de um emprego formal está na documentação exigida pela empresa no processo de contratação.

Outro aspecto que a pesquisa de campo apontou como possível causa da estigmatização da pessoa egressa e que repercute nas práticas de inserção é a tornozeleira eletrônica, usada pelo público em regime semiaberto. Nesse caso, o equipamento também pode ser visto como a materialização do estigma, sobretudo para as pessoas em cumprimento de pena no regime semiaberto, e em algumas situações também para o público em regime aberto. Uma das pessoas entrevistadas que integra a equipe de um dos escritórios sociais visitados apontou que o artefato causa incômodo nas pessoas.

O diálogo para mitigar essa questão está no aconselhamento aos familiares a disponibilizar vestimentas que cubram a tornozeleira quando as pessoas privadas de liberdade saírem das unidades prisionais para cumprimento de pena no regime semiaberto (Entrevista 52).

O cumprimento de pena no regime semiaberto com monitoração eletrônica é uma realidade em todos os estados que compõem esta pesquisa. Nesse caso, é possível aferir que os desafios permanecem quanto à procura de vaga de emprego e quanto à permanência da pessoa nessas vagas. Em uma das entrevistas, registrou-se como desafio desse público a mobilidade. Quem mora nos bairros periféricos e que precisa ir para o centro em busca de um emprego encontra dificuldades devido à limitação do tempo imposta pelo monitoramento eletrônico, como apontado a seguir:

E a gente sabe que quem mora que nos bairros mais afastados que vem pro centro, por exemplo, que vem pro SINE a procurar uma vaga de trabalho, quando ele saiu de lá [de sua residência] que ele chega no SINE, já passou

as 2 horas, então ele já está em descumprimento, não é? Já... já lançaram [o sistema de monitoramento eletrônico] aí um desvio de rota. (Entrevista 32, informação verbal).

Mesmo superando esse obstáculo, uma outra dificuldade na empregabilidade está no tempo de espera para a autorização judicial que libera a rota de circulação da pessoa em monitoração eletrônica para o exercício da atividade profissional. Conforme relatado em uma das entrevistas:

Esse público quando conseguiam uma vaga de trabalho, eles não conseguiam entrar na empresa, por quê? porque eles precisavam de uma autorização judicial e levava em torno de 60, 70, 80 dias para poder conseguir essa autorização. A empregadora não esperava né... o empregador querendo ou não... que não dava para esperar, que esse processo precisava ser um pouco mais célere. (Entrevista 32, informação verbal).

Para além dos efeitos apresentados pela literatura, a pesquisa empírica revelou novos achados sobre possíveis causas da estigmatização da pessoa egressa e que repercutem nas práticas de inserção sociolaboral para as pessoas egressas do sistema prisional: estigma de gênero.

Em entrevista com gestores de alguns escritórios sociais, foi identificado que a mulher egressa acaba acessando as vagas de trabalho associadas ao cuidado, seja de pessoas, seja de residências. Por receio de discriminação, muitas omitem sua condição de egressas ao se candidatarem a empregos. Como relatado nas entrevistas:

Geralmente elas [mulheres egressas] omitem essa informação que são egressas do sistema e quando falam, elas são desligadas. Tem uma [mulher egressa] específica que a gente atende [Escritório Social], que tudo que a gente convida, ela vem. E ela, assim, ela... ela fala muito que ela teve que um dia... que ela tinha que comparecer pra assinatura. Ela teve que dizer pra... pra a patroa dela que ela precisava vir por esse motivo, que ela tinha que vir por cumprimento de pena, e aí ela disse, que nisso a sogra da patroa ficou chateada e espalhou no bairro. E ela [mulher egressa] começou a se sentir constrangida que as pessoas começaram a falar. Ela teve que mudar para outra casa pagando um aluguel mais caro, mesmo que continuasse no mesmo barco, mas pra ela aquilo foi muito frustrante. (Entrevista 25, informação verbal).

O estigma associado a essa condição de pessoa egressa faz com que a pessoa que busca uma vaga de trabalho sinta a necessidade de omitir sua condição e acaba gerando desafios significativos para a empregabilidade desse público no setor privado.

Ao revelarem sua situação, enfrentam discriminação e desligamentos de seus empregos. Isso não apenas prejudica sua empregabilidade, mas também pode resultar no constrangimento público e, até mesmo, na necessidade de mudança de residência, como no caso relatado.

Seguem agora algumas das consequências do estigma social para a inserção no trabalho e empregabilidade da pessoa egressa do sistema prisional. A primeira delas está no tipo de vaga que é ofertado às pessoas egressas do sistema prisional, que acaba sendo vagas de trabalhos que não demandam muita qualificação, mas esforço físico. Essa oferta de vagas deriva de muitos fatores, inclusive, da baixa qualificação da pessoa privada de liberdade e/ou egressa do sistema prisional:

O perfil do preso hoje é esse... é até 25 anos e o ruim é que eles não têm qualificação nenhuma. Na grande maioria, e eu lhe faço entrevista, eu faço entrevista em quase todos, converso com quase todos para mim saber até às vezes para onde mandar [para a vaga de trabalho]. (Entrevista 16, informação verbal).

Considerando o tipo de atividade ofertada nas vagas em parceria com o setor privado dentro das unidades prisionais, verifica-se que muitas delas não buscam a qualificação profissional. Um exemplo está em Minas Gerais e a parceria com uma empresa que produz cigarro de palha dentro de uma unidade prisional:

Em tese está sendo um serviço que está utilizando muito a mão de obra, porque lá for a, não está tendo pessoas que estão conseguindo fazer esse serviço mais manual. E dentro da unidade prisional é o que mais a gente tem. Então, está sendo bem capitaneado isso. (Entrevista 14, informação verbal).

No pós-cârcere, a pessoa egressa acaba acessando oportunidades de vagas precarizadas e insalubres. De acordo com uma das entrevistas realizadas com gestores de equipamentos voltados para atendimento a pessoas egressas em um dos municípios onde funciona o PrEsp, em Minas Gerais:

[...] eles [uma empresa de forneria industrial] precisavam de contratar de 800 pessoas, eram tipo muitas vagas, só que, o trabalho é tão insalubre, tão insalubre... Aí, por onde ele [o empregador] começa [a procurar funcionários]? pelo nosso público. (Entrevista 12, informação verbal).

Outros relatos foram obtidos em outros estados da Federação e apontam para o mesmo desafio: a oferta de vagas insalubres ao público egresso. De acordo com a fala de uma das pessoas entrevistadas no estado de Tocantins:

[...] o trabalho no [rede internacional de fast food] é muito... Como é que eu posso falar? é bem difícil. Dos que foram encaminhados para lá, só ficou um. [é difícil] para todo mundo, a rotatividade lá é horrível. É um trabalho insalubre. (Entrevista 32, informação verbal).

11.2 Principais desafios para a empregabilidade no regime fechado

A oferta de vagas por meio de parceria privada é prática observada na maior parte dos estados pesquisados, com exceção do Acre, Maranhão e Rio Grande do Norte. A descrição das características que definem a gestão dos termos de cooperação e a remuneração dessas pessoas permite reforçar algumas das reflexões feitas ao longo dos capítulos. A principal delas está na narrativa construída pelo Poder Público ao fomentar essa relação como positiva para a pessoa privada de liberdade por oferecer uma vaga remunerada:

[...] todos os presos que trabalham, eles recebem a remição de pena: a cada três dias trabalhados, reduz um [dia] na pena. E com a parceria privada tem a remuneração, que pode ajudar ali a família, pode ajudar quando ele terminar a pena, para ele ter um recurso ali para ele recomeçar a vida. (Entrevista 14, informação verbal).

Afinal, “qual é o lucro que o Estado almeja ao ofertar parcerias laborais remuneradas para as pessoas em cumprimento de pena?”. No caso de Santa Catarina, verificam-se informações importantes sobre a parceria laboral com empresas do setor privado, ao

mesmo tempo em que nesse mesmo estado não é prática recorrente a operacionalização de oficinas próprias, financiadas com recurso estadual, como observamos ocorre no estado do Maranhão. A principal reflexão que o estado catarinense apresentou, por meio das entrevistas, está ligada ao tipo de produto e oficina a ser incentivados.

Em uma das entrevistas, foi apontada a realização de oficina própria para a produção de portas de celas. Diante dessa experiência, foram apresentadas algumas questões. A primeira delas está nos produtos manufaturados pelo Estado e a destinação desses produtos:

Produção própria, né? para vender para o Estado. Quem vai comprar porta de cela? Só a [secretaria de administração prisional], né? [...] A lógica era produzir a cela e vender pelo dobro do preço de mercado. Daí eu fiquei pensando assim: 'o Estado já é difícil de pagar no valor de mercado; vai querer que o Estado compre no dobro do preço?' [...] Outro exemplo: em [nome do município], o Estado produzia o próprio uniforme. Depende muito do que vai produzir também. (Entrevista 39, informação verbal).

A produção de uniforme foi indicada como uma possível oficina própria, custeada pelo estado catarinense, que traria lucro para a unidade prisional que a produziu, entendendo que caberia ao órgão da administração prisional pagar pelo produto. A fábrica de colchões também foi apontada como oficina própria, pensando em produtos de alto consumo para a SAP/SC. Para além da questão do lucro e do mercado consumidor dos produtos manufaturados pelas oficinas próprias, foi referido como desafio a forma como o estado realiza o processo de compras.

Essa reflexão do tipo de produto e oficina própria a ser incentivada pode ser observada nos estados de Minas Gerais e Maranhão, sobretudo a partir por meio do uso do termo “autossuficiência”. Nesse caso, talvez a lógica não seja a do lucro de mercado, mas da sustentabilidade, e na realidade do Maranhão, a garantia de vagas de trabalho em larga escala no sistema prisional e a produção de bens para uso pelo próprio estado.

Por isso, apresentam-se duas experiências opostas, que diferem quanto ao modelo de promoção do trabalho no sistema prisional: Santa Catarina, que opera com base em uma lógica de mercado, e o Maranhão, com indução estatal. Considerou-se o estado de Minas Gerais como interessante por desenvolver iniciativas com elementos das duas experiências (lógica de mercado e de indução estatal), além da forte relação de parceria com os municípios.

No entanto, surge a hipótese de que as oficinas custeadas pelo estado nas unidades prisionais possam enfrentar desafios decorrentes: i) da disponibilidade de recursos financeiros que dispõe o órgão de administração prisional; ii) do tipo de parceria a ser firmada para a comercialização dos bens produzidos nas unidades prisionais entre os órgãos estaduais dentro do próprio estado e entre os demais órgãos públicos, sobretudo as prefeituras; iii) da escolha do tipo de oficina a ser instalada e financiada pelo estado.

11.3 Desafios para a empregabilidade no setor público nos regimes regime semiaberto, aberto e livramento condicional

Uma das perguntas que orienta esta pesquisa é: Como se dá a articulação entre os atores do Sistema de Justiça – sobretudo o Poder Executivo e Judiciário – para a proposição de políticas voltadas ao trabalho no sistema prisional enquanto função precípua desses órgãos na garantia de direitos? Para responder a essa questão, destaca-se que os estados abordados neste estudo enfrentam desafios da empregabilidade no setor público para as pessoas em cumprimento de pena nos regimes regime semiaberto, aberto e livramento condicional. Essas três modalidades foram agrupadas devido às semelhanças na oportunidade e nos desafios ligados a atividades em ambiente externo à unidade prisional. Além disso, a pesquisa de campo revelou que o regime semiaberto apresenta desafios semelhantes aos dos regimes aberto e livramento condicional, especialmente quanto à falta de vagas e postos de trabalho específicos para pessoas após a soltura.

Como exemplo, no contexto do estado de Santa Catarina, uma das pessoas entrevistadas expressou posição contrária ao uso de mão de obra prisional das pessoas no regime semiaberto em atividades externas, argumentando a existência de frentes de trabalho internas nas próprias unidades prisionais. A possibilidade de vaga de trabalho em atividades externas representa, para a equipe de gestores da unidade prisional, uma complexidade logística associada à supervisão dos deslocamentos de entrada e saída dessas pessoas: “eu sou contra trabalho externo, por quê? Porque é uma logística muito ruim que eu tenho que fiscalizar de entrada e saída” (Entrevistado 35). Em outras palavras, trata-se da necessidade de dispor de veículos para transporte e locomoção das pessoas privadas de liberdade, bem como de servidores da administração prisional para realizar a escolta dessas às atividades de trabalho.

A parceria com órgãos públicos foi identificada como possibilidade e/ou como prática de vaga de trabalho em andamento em alguns dos estados pesquisados. No caso de Tocantins, por exemplo, reconhece-se a importância da parceria com os órgãos públicos. No entanto, os trabalhos se limitam à pavimentação para a produção de artefatos de concreto para prefeituras e à limpeza e manutenção nas universidades federais, verificados também nos estados de Santa Catarina e Minas Gerais.

No Rio Grande do Sul a dinâmica de cooperação com os órgãos públicos em seus municípios com regime semiaberto e com monitoração eletrônica está relacionada à manutenção de vias públicas, limpeza de parques e praças, sendo que aproximadamente 80 municípios utilizam mão de obra prisional.

Diante desses resultados, cabe resgatar uma das perguntas de pesquisa: Como se dá a relação interinstitucional estabelecida entre os atores do Sistema de Justiça, no papel de fiscalização e fomento a políticas públicas prisionais, e os atores do setor privado e da sociedade civil em termos das possibilidades de oferta de trabalho, no sistema prisional para o público em privação de liberdade e pessoas egressas do sistema prisional? Com base na análise das violações encontradas, verificou-se que a relação interinstitucional é baixa, sobretudo na pauta de egressos.

Os estados Rio Grande do Norte, Minas Gerais, Maranhão, Acre e Rondônia compartilham uma característica em comum no que se refere às colaborações estabelecidas com o tribunal de justiça¹⁸.

No estado do Rio Grande do Norte, foi instituído o programa denominado Novos Rumos, que tem como objetivo a integração da mão de obra prisional, sendo o próprio tribunal responsável pelo processo de contratação (Entrevista 47).

Em Minas Gerais, o tribunal de justiça segue uma política normativa que está alinhada com a Resolução n. 307/2019 do CNJ sobre percentual para a contratação de egressos. Contudo, o estado não atingiu os requisitos estipulados por essa resolução (Entrevista 16).

No estado do Maranhão, a interação com órgãos públicos intensificou-se principalmente em decorrência da crise gerada pela pandemia de covid-19, em 2020. O desafio da adesão pelo setor privado levou a secretaria estadual a buscar soluções por meio de parcerias com o poder público, adotando um modelo já previamente aprovado. O Decreto Estadual n. 37.806/2022, que obriga todas as empresas participantes de licitações estaduais a contratar mão de obra de pré-egressos e egressos do sistema prisional, é um instrumento normativo importante para o fortalecimento da política. Porém, para efetivar essa política, foi apontado como essencial uma articulação com o Ministério do Trabalho a fim de assegurar, por meio de grupos de fiscalização, o cumprimento das cotas estabelecidas por lei (Entrevista 25).

No Acre, a parceria com o tribunal de justiça envolve empresas terceirizadas, garantindo um número de vagas para egressos, mas não há informações claras sobre normativos específicos relacionados à dinâmica de contratação e remuneração de órgãos público.

No Mato Grosso do Sul, a dinâmica de cooperação com os órgãos públicos é particularmente forte com os conselhos de comunidade. O estado mantém convênios com esses conselhos nos municípios, o que explica por que algumas instituições estaduais não possuem convênios diretos com a Agência Estadual de Administração do Sistema Penitenciário (Agepen/MS), e sim com o conselho de comunidade local, incluindo o Poder Judiciário, a Defensoria Pública e o tribunal de justiça. Há legislação no âmbito municipal (na capital do estado, Campo Grande), que reserva vagas para egressos, e projeto do Ministério Público, que utiliza mão de obra prisional na reforma de escolas públicas.

Embora verificado em campo que existem parcerias para a inserção de pessoas de regime semiaberto/condicional ou aberto no mercado de trabalho por meio de órgãos públicos, a empregabilidade das pessoas privadas de liberdade e/ou egressas nos equipamentos e serviços públicos dependem diretamente da boa vontade da gestão pública local em implementar ações nesse sentido.

Portanto, fomentar iniciativas que ampliem o acesso equitativo às oportunidades de emprego e à renda, dentro e fora do sistema prisional, demanda um planejamento das diversas complexidades envolvidas, o que passa por estabelecer um plano que atenda às necessidades de capacitação e treinamento para exercício profissional que não se

18. Abordaremos o caso de Rondônia em subseção específica.

limite às funções de baixa complexidade, com uma dinâmica de trabalho bem definida e que atenda à demanda dos serviços públicos.

11.3.1 Desafios para a empregabilidade no setor público para as pessoas em cumprimento de pena nos regimes fechado, semiaberto, aberto e livramento condicional: o caso de Rondônia

O estado de Rondônia apresenta características distintas e bem definidas no que se refere ao desafio da empregabilidade no setor público, principalmente quando relacionado aos egressos. Um aspecto positivo a ser destacado é a vigência da lei estadual que estabelece a contratação de mão de obra prisional, conforme regulamentado pelo Decreto n. 25.783, de 1º de fevereiro de 2021. Esse decreto regula a reserva de vagas para pessoas no regime semiaberto e egressos do sistema penitenciário nas contratações para prestação de serviços com fornecimento de mão de obra à administração pública do estado de Rondônia, conforme previsto na Lei Estadual n. 2.134, de 23 de julho de 2009. No caso desse estado, as atividades de trabalhos executadas dentro das unidades prisionais também são remuneradas, pagos pelo Fupen/RO, inseridos em projetos de serralheria, horta, marcenaria, lava a jato, borracharia.

No entanto, persistem desafios para a empregabilidade relacionados a critérios discriminatórios, como filiação a facções, tipo de crime cometido, orientação sexual e condições de pessoas com deficiência. Outro desafio significativo refere-se à contratação de mulheres. Apenas 15% das mulheres estão atualmente empregadas, o que os entrevistados atribuem à preferência dos órgãos públicos por mão de obra masculina “talvez porque já tiveram experiência positiva com os homens” (Entrevista 3, informação verbal). Além disso, a pessoa entrevistada especula que esse fato poderia estar relacionado ao receio de que as mulheres apresentem índices mais altos de reincidência criminal.

Quanto ao desafio da empregabilidade relacionado às habilidades específicas e qualificações das pessoas privadas de liberdade e egressas, foi identificado o seguinte relato:

[...] com qualificação específica, né? Tipo, eles querem pintor profissional, eles querem um serralheiro, um mestre de obras, né? Um ao, assim que já tenha uma qualificação, uma experiência, e aí acaba se tornando um pouquinho mais difícil, né? Devido à demanda, né, que às vezes não tem. (Entrevista 46, informação verbal).

O Decreto n. 25.783, de 1º de fevereiro de 2021, ao regulamentar a reserva de vagas para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema penitenciário, oferece uma oportunidade crucial para reposicionar esses indivíduos por meio do trabalho. Os termos de cooperação demonstram um esforço conjunto para proporcionar oportunidades de emprego para os egressos, ampliando suas perspectivas de reinserção social e econômica.

11.4 Conclusão: os processos de ruptura de trajetória e a intersetorialidade dos serviços propostos na política de atenção à pessoa egressa

Considerando a discussão apresentada no Capítulo 11 e tendo em vista os resultados apresentados neste capítulo sobre o estigma social e as atividades laborais ofertadas às pessoas em cumprimento de medidas em liberdade, conclui-se que a trajetória da oferta de vagas de trabalho da pessoa privada de liberdade nos estabelecimentos prisionais não parece garantir que haverá continuidade da rotina, das condições de contratação e das formas de remuneração nas vagas de emprego pós-soltura.

Um primeiro aspecto a ser considerado está em o tempo de cumprimento de pena ser um dos critérios de seleção da pessoa privada de liberdade à vaga de trabalho ofertada pelas oficinas das empresas que se instalam nas unidades prisionais. Conforme relatado por um dos diretores entrevistado:

[...] não basta o preso também ter o perfil [para trabalhar nas fábricas], tem que ter um tempo de pena que atenda os interesses das empresas. Porque muitas das vezes o que acontece é que o preso tem interesse, mas ele tá muito próximo de sair na troca de regime (Entrevista 42, informação verbal)

A empresa busca evitar a rotatividade de trabalhadores dentro do período em que o contrato da empresa com a unidade prisional estiver ativo. Segundo as entrevistadas, tem-se a ideia de que “a pessoa tá esperando só um pouco de pena [privativa de liberdade], ela tá mais ansiosa pra sair do que pra trabalhar e aprender alguma coisa na unidade. O outro não, tá querendo algo pra sair da ociosidade” (Entrevista 45, informação verbal). Com isso, a pessoa privada de liberdade que está próxima de progredir de regime pode encontrar mais dificuldades para a empregabilidade no setor privado dentro das unidades prisionais.

Ainda, a falta de experiência com carteira assinada, o desconhecimento das normas trabalhistas e os estigmas associados a pessoas que passaram pelo sistema prisional acabam dificultando a empregabilidade da pessoa egressa ao mercado de trabalho do setor privado. Os esforços para sensibilizar empresas a oferecer vagas para pessoas egressas inclui o desafio da permanência dessa pessoa no emprego, o que faz parte dos desafios quanto à empregabilidade.

[...] tão importante quanto ter a vaga para ofertar, é fazer com que ele [pessoa egressa] permaneça naquela vaga. Por quê? as vezes a gente ficava um ano, sensibilizando empresas pra ofertar três vagas, ele [pessoa egressa] ia dois meses, três meses, ou ele causava questões na empresa, por que eu estou falando também de um público que nunca trabalhou de carteira assinada que não tem as regras que devem ser cumpridas né... enfim, várias questões ou também questões do estigma que ele sofria porque qualquer coisa que acontecesse ali era culpa daquele que era egresso. (Entrevista 12, informação verbal).

Uma segunda conclusão importante desta pesquisa é: os normativos estaduais quanto ao trabalho prisional estão circunscritos à execução penal, de forma que o valor do trabalho prisional está voltado para a dinâmica de funcionamento dos estabelecimentos prisionais, e não do mercado de trabalho.

Conforme apresentado, os estados seguem os normativos nacionais atinentes à LEP, sendo que essa não considera as dinâmicas mais recentes sobre o mercado de trabalho. Não há vinculação dessa para com as garantias trabalhistas previstas pela CLT no que compete ao regime de horas trabalhadas, remuneração, direitos trabalhistas, entre outros aspectos.

Desse modo, tem-se uma perspectiva diferente quando se trata do valor do trabalho no ambiente prisional. A título de ilustração, ressalta-se a legislação mineira sobre as normas da execução penal:

Art. 52 – A prestação de serviço pelo sentenciado **será de cunho exclusivamente pedagógico**, com vistas a sua reintegração na sociedade, não implicando vínculo empregatício, ressalvado o trabalho industrial exercido em fundação, empresa pública com autonomia administrativa ou entidade privada, o qual terá remuneração igual à do trabalhador livre (Minas Gerais, 1994, grifo nosso).

Uma terceira conclusão importante deste estudo é: há ruptura entre as ações intra e extramuros voltadas para o atendimento das pessoas em cumprimento de penas restritivas de liberdade, sobretudo nos regimes semiaberto, aberto e livramento condicional. Afinal, trata-se do cumprimento de medidas de responsabilização penal em liberdade. Mas o órgão estadual responsável pela execução penal nos estados organiza a execução dos serviços voltados para a oferta de trabalho prisional em áreas e/ou setores que podem não estar na mesma área de atuação no atendimento à pessoa egressa do sistema prisional. São formas distintas na perspectiva e na formulação dessas políticas, sobretudo quando se trata do entendimento de quem é esse público.

Com a exceção do estado de Rondônia, nos demais estados o gestor responsável pela política de emprego trabalha em um setor específico e prioriza o atendimento das pessoas em privação de liberdade nos estabelecimentos prisionais (ou seja, em regime fechado).

O gestor responsável pela política de atenção à pessoa egressa trabalha em outro setor e muitas vezes não há diálogo entre eles. Os principais exemplos dessa falta de comunicação para a oferta de trabalho estão em Minas Gerais e Santa Catarina, estados que possuem experiência consolidada com o setor privado para a instalação de oficinas de trabalho nas unidades prisionais.

Em ambos os estados, não há registro de políticas e/ou ações que fortaleçam a continuidade do vínculo empregatício entre a pessoa privada de liberdade na unidade prisional e a empresa contratante.

No caso de Minas Gerais, o termo de compromisso celebrado entre o estado e a empresa garante que a ruptura desse vínculo: “parágrafo quarto: fica facultado ao parceiro contratar o egresso após o término de cumprimento de sua pena (Minas Gerais, *no prelo*)”. Ainda, conforme um dos gestores entrevistados:

Essa mesma empresa que contrata ele [pessoa egressa] enquanto ele está preso não recebe nenhum currículo dele quando ele está na rua. Então, gente, pra mim, assim é algo que eu grito a todos os ventos, a todos os secretários que mudam, mas [a situação] não muda. (Entrevista 12, informação verbal).

Essa crítica refere-se ao fato de o setor privado encontrar muitos incentivos por meio de aproveitamento econômico para formalização de parceria destinadas à empregabilidade de pessoas privadas de liberdade nos estabelecimentos prisionais. Porém, esse fomento muitas vezes não se estende à empregabilidade de pessoas egressas ao sistema prisional.

No caso de Santa Catarina, não há previsão e/ou obrigatoriedade de contratação da pessoa privada de liberdade após soltura. Ainda, o estado catarinense não possui ação e/ou diretriz específica de atendimento a esse público em termos de oferta de vagas de emprego. Há um forte contraste, portanto, entre as atividades de trabalho na unidade prisional e no pós-soltura.

Uma das reflexões sobre essa estruturação que pode ser interessante para os próximos anos é pensar na estruturação desse serviço, considerando a discussão atual em torno da composição da Polícia Penal dentro do quadro organizacional da Secretaria Estadual responsável pela execução das penas. Existem diferenças significativas tanto na forma como esses serviços são concebidos quanto na maneira como são mantidos ao longo do tempo. O principal destaque está em Minas Gerais:

O diferencial aqui em Minas [Gerais], que é diferente de todos os demais estados, é que essas pautas, das Alternativas Penais e egresso não estão vinculadas ao DEPEN [departamento penitenciário estadual]. A gente está dentro dessa subsecretaria [Subsecretaria de Prevenção à Criminalidade]. Historicamente, a gente tem esse recorte [...] Eu faço uma avaliação que a gente só sustenta, com a estrutura que a gente tem hoje, é por estar fora do DEPEN [...] é um olhar muito diferente. A gente tem o olhar para o regime aberto, para construir **projeto de vida em liberdade**. (Entrevista 12, informação verbal, grifo nosso).

A terceira conclusão importante desta pesquisa é: a intersetorialidade na estruturação dos serviços atinentes às especificidades do público-alvo a ser atendido enquanto parte de uma política de atenção à pessoa egressa.

Tanto em âmbito estadual quanto municipal, há desafios acerca do entendimento por parte da rede de atenção e proteção social de que esse público é vulnerável, com base na compreensão da experiência do aprisionamento e também devido aos elementos de vulnerabilidade acrescida de renda. A equipe de gestores responsáveis pela pauta de egresso nos estados do Acre, do Maranhão, do Mato Grosso do Sul e de Minas Gerais apontou desafios quanto à necessidade de sensibilizar os atores dessa rede, sobretudo quanto à assistência social. Conforme relatado por um dos gestores estaduais responsáveis pela implementação da pauta de egressos:

Embora eu acho que é super válido [*a política de egressos*], mas eu fico me questionando, sabe, se esta política ela não teria que estar política do Suas, na Secretaria de assistência social estadual. Porque quando eu faço um recorte, eu crio um nicho e um gueto, que eu reforço o preconceito, Ah, ele é egresso, ele tem que ser atendido separadamente, né? Então assim, eu acho que a gente tem que refletir um pouco sobre isso, né? E considerando também que muitas vezes a família desse egresso, ela é atendida pelo Suas, pela Secretaria de assistentes social, junto aos Cras, aos Creas, então eu... eu não sei se a gente não dificultaria isso, criando mais uma demanda para eles. (Entrevista 5, informação verbal).

Algumas entrevistas indicam reflexões sobre o processo de estruturação desse serviço considerando o órgão responsável pela execução penal. Conforme apontado por

uma das pessoas entrevistadas: “não é uma política pública tipificada [da assistência social] [...] está dentro da segurança pública, mas não está dentro da assistência social” (entrevista 52, informação verbal).

E, uma vez que a pessoa é atendida por esse serviço, a intersectorialidade também se faz presente como um desafio na interlocução dessa política de atenção à pessoa egressa com a rede de proteção social, que é responsável pelo atendimento nos serviços de saúde, educação, assistência social, assistência jurídica, entre outros. Essas responsabilidades, embora compartilhadas, ainda se constituem como um desafio a ser enfrentado pela equipe que realiza o atendimento da pessoa egressa, conforme destacado por uma das pessoas entrevistadas:

Os desafios é [...] fazer com que a rede entenda que o egresso, ele não é aquela pessoa, ele não é só um ex-presidiário, né? Ele não é uma pessoa em cumprimento de pena, né? Ele [pessoa egressa] é um cidadão, porque assim até para conseguir um abrigo, se ele chega lá e diz que ele está em cumprimento de pena, eles não querem receber, eles querem dar prioridade para quem nunca passou pelo sistema e é impossível, porque a maioria da clientela desses locais, centro de atendimento à pessoa com dependência química ou para... para abrigo ou para qualquer outra entidade, ela já foi feita, já passou pelo sistema prisional. Mas quando ele chega lá claramente falando, ou nós [Escritório Social] encaminhando, fica visível que ele é um egresso, as portas se fecham para ele com muita rapidez ou ele sofre muita discriminação dessas entidades que lidam com esse público de baixa renda. (Entrevista 44, informação verbal).

As entrevistas relatam que o estigma social também está presente nos atores da rede de proteção social. Conforme relatado em uma das entrevistas:

[...] A sensibilização não só das empresas para contratar [pessoas egressas], mas da própria rede de proteção social porque quando a gente liga lá no CRAS para discutir um caso e falo “estamos encaminhando [pessoa egressa]” o CRAS pergunta “ah, qual o crime que ele cometeu?” e ele já é estigmatizado ali naquela pergunta que é feita. (Entrevista 12, informação verbal).

As barreiras e os preconceitos enfrentados ao buscar abrigo ou assistência podem se estender ao mercado de trabalho, tornando mais desafiador para egressos encontrar emprego e serem tratados com dignidade e respeito no ambiente de trabalho. Desse modo, é necessário

[...] diminuir essa discriminação e fazer com que empresários também entendam, que empregar essa pessoa não quer dizer que você vai ter... que vai correr risco de vida dentro do seu estabelecimento ou que você vai ser roubado, furtado ou enganado, né? (Entrevista 44, informação verbal).

A quarta conclusão importante desta análise é a construção do vínculo para que o público tenha interesse e acesse o serviço de atenção à pessoa egressa. O principal desafio está na desconfiança que o público tem em relação ao serviço ofertado, que atualmente está desenhado como responsabilidade do órgão estadual de administração prisional. As experiências abordadas no neste estudo apontam que o vínculo precisa ser construído com a equipe que realiza o atendimento, e não com o órgão da administração prisional:

A gente lida com pessoas que têm uma trajetória criminal, mas a gente faz prevenção ao crime sem arma e sem colete; é no acolhimento, é na construção de vínculo. E aí, isso que é difícil para eles [público egresso] entenderem. (Entrevista 12, informação verbal).

12. RESULTADOS ENCONTRADOS COM BASE NA INCLUSÃO PRODUTIVA

A proposta desta pesquisa considerou como ponto de partida que a inserção sociolaboral de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional se configura como um problema que requer mais investigação. O interesse não se limitou a explorar as relações entre o campo jurídico (na aplicação das formas de punição e responsabilização penal) e o campo das relações socioeconômicas do mercado trabalho; também buscou-se ampliar o entendimento analítico sobre categorias e perspectivas metodológicas que possam orientar a produção de políticas públicas de forma articulada entre os atores do sistema de justiça criminal afetos a essa responsabilidade legal de garantia de direitos. Para isso, os resultados aqui apresentados partem da perspectiva conceitual da inclusão produtiva.

O conceito de inclusão produtiva amplia o foco da simples obtenção de emprego para garantir que as pessoas tenham acesso a oportunidades significativas e sustentáveis no mercado de trabalho. Esse conceito considera não apenas a capacidade de encontrar um emprego, mas também a qualidade do emprego, a segurança no trabalho, o desenvolvimento de habilidades, a equidade de gênero, a inclusão de pessoas com deficiência e outros aspectos importantes.

Ao abordar o público privado de liberdade e as pessoas egressas do sistema prisional, pensa-se na promoção de oportunidades de trabalho decente, na atenção à multidimensionalidade da exclusão social e na adaptação das estratégias de inclusão para atender às necessidades específicas dessa população.

Dessa forma, podem-se considerar aspectos ligados à oferta por parte do Poder Público sobre a melhoria de um conjunto de incentivos, bem como aspectos ligados à demanda por parte do setor privado e da sociedade civil para o aprimoramento da oferta de vagas à população privada de liberdade e às pessoas egressas do sistema prisional.

Esse é um dos princípios da inclusão produtiva: a oferta e a demanda precisam estar conectadas. A exclusão produtiva, enfrentada por amplos segmentos da população, decorre da falta de alinhamento entre os campos da oferta e da demanda nas intervenções de inclusão produtiva.

No mercado de trabalho, estratégias que focam somente na capacitação visam à oferta, enquanto aquelas que buscam expandir o número de vagas atendem à demanda. Entretanto, mesmo com trabalhadores qualificados, pode haver escassez de vagas disponíveis, assim como pode ser difícil encontrar trabalhadores com o perfil adequado para as vagas criadas.

Por isso, é estratégico abordar as intervenções de inclusão produtiva de forma integral, considerando tanto a oferta quanto a demanda (Vahdat et al., 2019). Ademais, o Brasil, com sua vasta diversidade territorial e social, exige uma abordagem sensível às particularidades locais para superar as barreiras à inclusão.

Os desafios imediatos para equiparar oferta e demanda abrangem desde a insuficiência na capacitação da força de trabalho até dificuldades na avaliação de candidatos para empregos, passando pela escassez de visão empresarial e pelos custos associados à formalização de contratos.

A isso se somam obstáculos estruturais, como deficiências educacionais e de infraestrutura, e a persistência de instituições que reforçam desigualdades e ignoram a exclusão dos mais vulneráveis.

Além disso, frequentemente, a discussão desses obstáculos ocorre de maneira isolada, presumindo-se que a solução de um problema pontual possa resultar na inclusão produtiva. Contudo, a realidade mostra que múltiplas áreas de dificuldade interagem entre si, exigindo uma compreensão integral para o desenvolvimento de intervenções eficazes (Vahdat et al., 2019).

A subseção a seguir organiza as conclusões apresentadas nos capítulos anteriores sob a perspectiva da inclusão produtiva. Consideram-se, por um lado, aspectos ligados à melhoria dos incentivos por parte do Poder Público e, por outro lado, aspectos ligados ao aprimoramento na oferta de vagas pela sociedade e pelo setor privado.

12.1 Aspectos ligados à oferta: melhoria dos incentivos do poder público

A. Tipo de vaga de trabalho ofertada: critérios de seleção e habilidades exigidas

A pesquisa em tela buscou identificar as atividades de trabalho ofertadas nos estabelecimentos prisionais. A proposta de organização dos postos de trabalho prisional no regime fechado refere-se às seguintes categorias:

- Oficinas e/ou vagas de trabalho por meio de parcerias privadas;
- Oficinas de trabalho próprias;
- Serviços gerais na unidade prisional;
- Artesanato.

Para além das especificidades e dificuldades apresentadas para o artesanato e os serviços gerais já mencionadas e discutidas nos Capítulos 11 e 13, conclui-se que a oferta de oficinas próprias – ou seja, financiadas pelo próprio estado – não necessariamente reflete a realidade econômica do estado. Em outras palavras, a oferta de cursos de qualificação, e consequente instalação de oficinas próprias, não tem a finalidade de comercialização dos produtos e insumos produzidos, conforme dinâmica regional e atividades produtivas existentes no município e na região onde a unidade prisional está instalada.

O governo estadual que melhor parece ter investido em oficinas próprias voltadas para atender à demanda econômica do estado é o Maranhão, cuja experiência da fábrica de blocos foi apontada como caso exitoso pelos gestores estaduais entrevistados, que se encontra em processo de diálogo com o Governo Federal para ser reproduzido em âmbito nacional.

De fato, essa experiência está contida no documento “1ª Coletânea de Boas Práticas de Trabalho e Renda”, publicado pelo então Departamento Penitenciário Nacional (Depen), em dezembro de 2021 (Depen, 2021).

Além disso, foi identificado que, com exceção de Minas Gerais, a oferta de oficinas próprias não tem a finalidade de garantir a sustentabilidade das atividades de manutenção do sistema prisional, tal como a confecção de uniformes e absorventes, por exemplo. Essa experiência foi relatada somente pelo governo de Minas Gerais como uma orientação importante a ser considerada como parte da gestão e expansão de oficinas de trabalho.

B. *Formas de financiamento das vagas de trabalho*

No que compete à atuação do Poder Executivo federal na proposição de arranjos institucionais e boas práticas no fomento e financiamento de atividades de trabalho prisional, destaca-se a nota técnica do ano de 2019 que propôs a criação dos Fundos Penitenciários Rotativos, com base na experiência do estado de Santa Catarina.

Considerando que o estado catarinense compõe o recorte territorial desta pesquisa, a estrutura organizacional da política de trabalho nesse estado está intimamente relacionada às diretrizes de funcionamento do fundo nos seguintes aspectos:

- i) a existência do fundo rotativo está intimamente relacionada à modalidade de oferta de vagas de trabalho por meio de parcerias com empresas privadas;
- ii) a gestão de recursos financeiros para as unidades prisionais acontece de forma descentralizada por meio da conta do fundo para cada uma das regionais do estado;
- iii) a descentralização dos recursos dá autonomia administrativa aos superintendentes regionais e/ou diretores de unidades prisional (enquanto gestores do fundo);
- iv) a remuneração e consequente gestão da conta pecúlio das pessoas privadas de liberdade se dá nas unidades prisionais por meio da gestão de conta bancária que gere os recursos da unidade.

Certamente, se não houvesse o Fundo Rotativo Penitenciário, haveria outras formas de operacionalizar as parcerias laborais com empresas privadas para a oferta de vagas de trabalho remunerado. O caso de Minas Gerais é um contraponto nesse sentido que conta com um expressivo número de parcerias com empresas e não possui fundo rotativo penitenciário nos moldes do estado catarinense.

Esses aspectos representam um desafio para outros estados da Federação, que buscam instituir seus próprios fundos rotativos, como é o caso da reflexão feita pelos gestores entrevistados no estado de Rondônia: “existe um processo, ideia de instituir um fundo rotativo em Rondônia. A dificuldade está no efetivo das unidades em assumir essa responsabilidade. Então não foi criado ainda” (Entrevista 2, informação verbal).

Também cumpre destacar que Santa Catarina possui a especificidade de não ter parcerias com o Banco do Brasil (ou demais bancos) para a abertura de conta individual das pessoas privadas de liberdade.

Considerando o grupo de estados aqui analisados, o estado catarinense é a exceção a essa regra. A gestão desses valores acaba sendo feita por meio de arranjo institucional encontrado no funcionamento do Fundo Rotativo Penitenciário, o que pode indicar

que há desafios quanto à gestão desses recursos e o conseqüente acesso das pessoas privadas de liberdade a esse valor após a soltura.

Essas especificidades merecem ser ponderadas, indicando que não necessariamente as demais unidades da Federação deveriam adotar esse instrumento como normativo que orienta o funcionamento das relações de parceria com o setor privado.

C. *Considerações quanto ao recorte de gênero*

É importante considerar o recorte de gênero e as estratégias que considerem essa realidade na oferta de vagas de trabalho nas unidades prisionais. Uma das entrevistas aponta a iniciativa voltada para a promoção da dignidade menstrual das mulheres privadas de liberdade. Esse projeto, focado na produção e distribuição de absorventes, reforça sobre organização dessas atividades dentro das unidades prisionais e a parceria entre o Poder Executivo Federal e o Poder Executivo Estadual:

Mas... eu acho que ainda falta esse olhar... mais específico e mais profundo a partir dos diversos marcadores. Então, eu acho que é necessário avançar nesse olhar da pluralidade de perfis que compõem a privação de liberdade para a partir daí a gente conseguir avançar. em linhas de proposição, de políticas, de trabalho, de atividades, que recortam essas especificidades do público e que façam um cruzamento possível com o que existe, em realidade, extramuros. Eu acho que esse é o grande desafio. (Entrevista 50, informação verbal).

Ainda, o marcador de gênero foi identificado nas entrevistas como um importante elemento a se considerar para elaborar estratégias de vinculação das mulheres egressas do sistema prisional aos escritórios sociais e ao trabalho produtivo. Há consenso, entre os gestores entrevistados, que as mulheres atendidas nos serviços e projetos voltados para pessoas egressas se configuram como um público mais vulnerável do que o público masculino.

Um primeiro ponto de atenção está no tipo de vaga de trabalho a ser ofertado a esse público, que deve considerar a necessidade de restauração dos vínculos familiares, o cuidado e atenção aos filhos e a jornada diária de trabalho. Conforme relatado por uma pessoa egressa do sistema prisional:

[...] eu, sou uma mãe, eu preciso de alguém que esteja olhando minha filha para eu estar aqui, seja meu marido, seja uma funcionária. A maior parte das mulheres [do sistema prisional] são mulheres cuidadoras [...]. Elas precisam. Então se eu quiser que, de fato, elas entrem no mercado de trabalho, se eu realmente quiser que elas não fiquem como cuidadoras, eu preciso pensar políticas de inserção e de manutenção, né? Que eu chamo de... não tenho uma palavra no português, mas é políticas de não evasão. (Entrevista 49, informação verbal).

A necessidade de conciliar trabalho e cuidado pode limitar as opções de vagas de emprego e a disponibilidade para horários flexíveis, afetando a empregabilidade. Além disso, a falta de uma rede de apoio adequada pode aumentar os desafios enfrentados por essas mulheres para encontrar e se manter em um emprego estável, prejudicando sua ressocialização e afetando sua renda. Conforme relatado em uma das entrevistas com gestores estaduais:

Seja lá qual for o regime, a prioridade dela [mulher egressa], não é nem com ela, né, é com os filhos, se ela tiver filhos. Então, ela quer ir para casa para cuidar desses filhos, não é? E ela quer, ela vai à procura de trabalho, mesmo que seja sozinha, para poder manter essa família, né? Ela é a... o esteio dessa família. (Entrevista 44, informação verbal).

Ainda, foi identificado que a mulher egressa do sistema prisional acaba acessando as vagas de trabalho associadas ao cuidado, seja de pessoas, seja de residências. Por receio de discriminação, muitas omitem sua condição de egressas ao se candidatarem a empregos. Como relatado nas entrevistas:

Geralmente elas [mulheres egressas] omitem essa informação que são egressas do sistema e quando falam, elas são desligadas. Tem uma [mulher egressa] específica que a gente atende [Escritório Social], que tudo que a gente convida, ela vem. E ela, assim, ela... ela fala muito que ela teve que um dia... que ela tinha que comparecer pra assinatura. Ela teve que dizer pra... pra a patroa dela que ela precisava vir por esse motivo, que ela tinha que vir por cumprimento de pena, e aí ela disse, que nisso a sogra da patroa ficou chateada e espalhou no bairro. E ela [mulher egressa] começou a se sentir constrangida que as pessoas começaram a falar. Ela teve que mudar para outra casa pagando um aluguel mais caro, mesmo que continuasse no mesmo barco, mas pra ela aquilo foi muito frustrante. (Entrevista 25, informação verbal).

O estigma associado a essa condição de pessoa egressa faz com que a pessoa que busca uma vaga de trabalho sinta a necessidade de omitir sua condição e acaba gerando desafios significativos para a empregabilidade desse público no setor privado. Ao revelarem sua situação, enfrentam discriminação e desligamento de seus empregos. Isso não apenas prejudica sua empregabilidade, mas também pode resultar no constrangimento público e, até mesmo, na necessidade de mudança de residência, como no caso relatado.

D. *Desenhos e arranjos institucionais*

Conclui-se que a institucionalização do Decreto n. 9.450, de 24 de julho de 2018, que instituiu a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional (Pnat), voltada à ampliação e qualificação da oferta de vagas de trabalho, ao empreendedorismo e à formação profissional de pessoas presas e egressas do sistema prisional, enfrenta dois desafios. O primeiro deles está na proposta de promover a intersetorialidade entre os órgãos do Poder Executivo federal e Judiciário federal:

Então, a gente tem, no momento, estruturado uma nota técnica conjunta entre CNJ e MPT para corroborar com a operacionalidade da PNT vigente. Então, de pensar como que a gente constrói um orientador nacional de como dar materialidade para essa PNAT. Então, por exemplo... onde localizar os currículos, como distribuir melhor as competências, quem é que fiscaliza as empresas, quem é que formatam os editais, onde é que essas vagas estarão, de que forma essas vagas estarão expressas, de que forma essa pactuação fica também expressa nos contratos firmados. Como é que a gente acessa a população egressa? Onde é que esses currículos ficam recepcionados? Quem é que faz a seleção dessas pessoas? Caso a empresa não cumpra o que está previsto com relação ao percentual de contratação? Quem é que fiscaliza? Então, essa nota é no sentido de tentar trazer um desenho um pouco mais palpável de como operacionalizar essa PNAT. (Entrevista 50, informação verbal).

Esse desafio também envolve a coordenação federativa para com os governos estaduais. Afinal, como apontado no Capítulo 8, os estados que compõem o recorte

territorial da pesquisa parecem se orientar por atos normativos estaduais voltados às atividades de trabalho, e não pelo Plano Estadual de Trabalho e Renda, fomentado pelo governo federal para o período de 2021-2023.

Nesse sentido, uma das pessoas entrevistadas em âmbito federal destacou a importância de incentivar novas diretrizes e perspectivas para a Pnat e seus documentos norteadores para futuras adesões dos estados para ações voltadas ao trabalho.

[...] estamos envolvidos nesse momento, trabalhando nesses documentos orientadores do processo de adesão, junto com o processo de adesão, startado, cada estado vai estruturar, cada estado vai estruturar a partir de documentos orientadores. os seus planos de implementação. Então a PNAT ela traz algumas linhas prioritárias e aí a gente tem recortado algumas delas. Então para o processo de adesão é fundamental que o Estado estruture linhas de atuação na perspectiva do egresso, nessa perspectiva de qualificação da soltura, na implantação e capilaridade dos serviços especializados e na estruturação e no fomento das redes, da rede de atenção, à pessoa egressa, e também das linhas de participação social, entendendo que a política de atenção precisa ter esse braço, essa vertente constitutiva de participação social. Então essas quatro linhas são linhas prioritárias, a ideia é que cada estado estruture seu plano de implementação, a proposta é um plano de implementação recortando aí. (Entrevista 50, informação verbal).

O terceiro desafio para a institucionalização da Pnat está na forma de fiscalização e acompanhamento do art. 5º, que prevê a contratação, por parte de empresas, do emprego de mão de obra formada por pessoas presas ou egressos do sistema prisional.

Os estados do Maranhão e de Rondônia estão atualmente implementando essa diretriz, mas reportaram as dificuldades que a Secretaria Estadual de Administração Prisional (Seap/MA) e a Secretaria de Estado de Justiça (Sejus/RO) enfrentam em identificar quais foram as empresas vencedoras das licitações para execução de serviços, e se há a contratação do percentual definido em legislação estadual para a população prisional e egressa.

E. *A trajetória profissional das pessoas privadas de liberdade*

A ruptura no tratamento das políticas de acesso e garantia de direitos da população privada de liberdade e da pessoa egressa do sistema prisional se reflete na trajetória laboral, em relação às atividades de trabalho exercidas durante a privação de liberdade e aquelas habilidades que poderão ser desenvolvidas na trajetória profissional pós-cárcere.

O Maranhão parece ser o único estado que tem um documento ou prontuário específico para mitigar essa dificuldade: o Plano Individual de Saída (PIS). Esse instrumento pode ser interessante para organizar a trajetória desse indivíduo quanto às atividades laborais exercidas intramuros, bem como a possibilidade de construção de novos vínculos profissionais com base nessas experiências profissionais.

Para além desse instrumento, constatou-se que as atividades laborais ofertadas nos estabelecimentos prisionais não buscam conectar a oferta dessas com a demanda do mercado de trabalho.

Por meio do referencial teórico e da revisão bibliográfica sobre o tema desta pesquisa, verificou-se que a oferta das atividades de trabalho perpassa a questão do controle social, da disciplina e de um princípio moral componente à finalidade da pena (Goffman, 1981; Rusche e Kirchheimer, 1991). Essa análise se confirmou na pesquisa de campo. Conforme relatado por uma das pessoas egressas do sistema prisional entrevistadas:

[...] se você me oferecesse um trabalho escravo para eu poder ficar fora da cela durante o dia para passar o tempo mais rápido, eu aceitaria, porque eu estava numa situação de extrema vulnerabilidade. Eu estava numa cela superlotada, sem nenhuma atividade pra passar o tempo. (Entrevista 36, informação verbal).

Com base no entendimento de que a experiência do cárcere causa vulnerabilidade às pessoas e pensando nas demandas que o serviço de atenção à pessoa egressa recebe, a empregabilidade foi apontada pelos gestores estaduais como uma das prioridades. No entanto, no caso desse público, embora muitas demandas estejam relacionadas à empregabilidade, elas também estão ligadas a questões de vulnerabilidade social e às subjetividades de pessoas que passaram pela experiência do cárcere. O principal exemplo está no atendimento de pessoas em situação de rua, que pode trazer questões ligadas à moradia, alimentação e saúde mental.

O Escritório Social está, portanto, lidando com questões múltiplas do indivíduo que perpassam a prioridade de uma vaga de trabalho.

É óbvio que a pessoa vai chegar no escritório social querendo trabalho. E eu acho que é importante fazer essa amarração do que a gente está conversando. Tô todo mundo dizendo pra essa pessoa que ela precisa trabalhar. Eu também estaria chegando no escritório social falando que eu quero trabalho. É... Mas eu preciso entender qual que é... a minha queixa, mas entender também qual que é a minha demanda. Porque não necessariamente a minha queixa e a minha demanda vai ser a mesma coisa, né? Talvez a minha queixa seja... o escritório social, mas a minha demanda seja um atendimento de saúde, porque eu estou tossindo sangue, eu estou com uma IST que está absurda. E isso vai atrapalhar o meu trabalho, entende? Por isso que o escritório social é tão importante, por isso que um acompanhamento multidisciplinar na inserção laboral, que é esse um dos papéis fundantes do escritório social nesse fomento das vagas que eu esqueci de falar, ela é importante, porque a gente sabe o que mais funcionou pensando nas vagas e as ofertas de trabalho, foram aquelas que foram feitas com acompanhamento multidisciplinar. (Entrevista 54, informação verbal).

A maior parte dos gestores entrevistados ressalta questões de vulnerabilidade que remetem à subjetividade do indivíduo e aos efeitos do cárcere sobre o sentido do trabalho. Também há questões de vulnerabilidade social e, nesse caso, são mais objetivas e demandam atenção no que se refere ao perfil da vaga a ser ofertada:

Às vezes ele chega com a queixa de: 'preciso de emprego', mas a demanda dele é outra. Então chegar na demanda, precisa ali de uma construção de vínculo pra gente fazer com que, se ele conseguir um emprego, que ele permaneça no emprego; porque senão ele vai romper ali. E isso acaba sendo prejudicial com as nossas parcerias. (Entrevista 12, informação verbal).

12.2 Aspectos ligados à demanda: melhoria na oferta de vagas pela sociedade e setor privado

A) *Construção de visão positiva, pelas lideranças das empresas privadas, sobre o propósito do trabalho prisional*

A relação entre o órgão da administração prisional e o setor privado para oferta de vagas de trabalho às pessoas privadas de liberdade se dá por meio da instalação de oficinas nos estabelecimentos prisionais. Constatou-se que, em todos os estados da Federação com experiências dessa modalidade de vaga de trabalho, o acesso a direitos trabalhistas, a remuneração, as condições de trabalho e as perspectivas de crescimento podem ser considerados barreiras para o desenvolvimento de estratégias de inclusão laboral na progressão de regime para o aberto e o livramento condicional, bem como na situação de cumprimento da pena enquanto liberado definitivo. O principal elemento conformador dessa visão está na leitura que os gestores estaduais fazem das diretrizes previstas na LEP, promulgada em 1984.

Trata-se de um contexto anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988, e que certamente apresenta limitações quanto ao atual entendimento do mercado de trabalho, das condições de empregabilidade e das profissões do futuro já apresentadas como parte essencial da análise da inclusão produtiva.

A perspectiva da inclusão produtiva considera que empregabilidade não é apenas a capacidade de encontrar um emprego. Ela está centrada na promoção de oportunidades para a inserção no mercado de trabalho e na geração de renda de maneira estável e condizente com a dignidade humana, o que envolve não apenas a quantidade, mas também a qualidade do envolvimento com a economia, com ênfase na necessidade de aumentar a produtividade para gerar mais renda, sem agravar a vulnerabilidade ou a exploração.

Para alcançar isso, melhorias no acesso ao mercado e no arcabouço legal que estabelece as bases para o trabalho digno são essenciais, incluindo acesso à seguridade social, padrões de saúde e segurança, regulamentação salarial e acesso a crédito (Vahdat et al., 2019).

No entanto, a pesquisa identificou que o setor privado, ao representar a demanda por mão de obra – incluindo a população egressa do sistema prisional – ainda impõe restrições a esse público. Conforme relatado por uma das entrevistas:

[...] é muito difícil trabalhar com empregabilidade para pessoas egressas.
[...] as empresas buscam saber o tipo de crime que as pessoas cometeram
[...] o mercado é muito racista, machista, principalmente nessa hora aí com relação se você já passou ou não pelo sistema prisional. (Entrevista 36, informação verbal).

Também foi constatado por um dos gestores estaduais que as empresas que se instalam nos estabelecimentos prisionais não contratam essas pessoas quando egressas do sistema prisional. Em alguns casos, as empresas solicitam ao órgão da administração prisional que as pessoas privadas de liberdade nem sequer saibam o nome da empresa.

Por fim, a construção de visão positiva, tanto por parte das lideranças das empresas privadas quanto em relação à reintegração social por parte da sociedade, depende da superação do estigma. Conforme relatado por uma das pessoas entrevistadas no estado do Mato Grosso do Sul, os principais desafios para a empregabilidade no setor privado é:

[...] fazer com que a rede entenda que o egresso, ele não é aquela pessoa, ele não é só um ex-presidiário, né? Ele não é uma pessoa em cumprimento de pena, né? Ele [pessoa egressa] é um cidadão, porque assim até para conseguir um abrigo, se ele chega lá e diz que ele está em cumprimento de pena, eles não querem receber, eles querem dar prioridade para quem nunca passou pelo sistema e é impossível, porque a maioria da clientela desses locais, centro de atendimento à pessoa com dependência química ou para... para abrigo ou para qualquer outra entidade, ela já foi fez, já passou pelo sistema prisional. Mas quando ele chega lá claramente falando, ou nós [Escritório Social] encaminhando, fica visível que ele é um egresso, as portas se fecham para ele com muita rapidez ou ele sofre muita discriminação dessas entidades que lidam com esse público de baixa renda. (Entrevista 44, informação verbal).

A pessoa egressa acaba acessando apenas oportunidades de vagas precarizadas e insalubres, pois como foi explanado por uma das entrevistas realizadas:

[...] eles [uma empresa de forneria industrial] precisavam de contratar de 800 pessoas. Eram tipo muitas vagas, só [que], o trabalho é tão insalubre, tão insalubre... Aí, por onde ele [o empregador] começa [a procurar funcionários]? pelo nosso público [egresso do sistema prisional]. Entrevista 12, informação verbal).

Apesar de esse público almejar ingressar o mercado de trabalho, muitos não conseguem permanecer por muito tempo nas vagas insalubres e precarizadas que surgem. Isso foi percebido nas entrevistas:

Ninguém quer as vagas [insalubres e precarizadas], é por isso que eles [as empresas] estão ofertando, porque não tem condição de tão insalubre que é o trabalho lá. Hoje a gente [serviço de atenção à pessoa egressa] tem parceria, a gente encaminhou muita gente [...] mas poucos ficaram. Porque eles [pessoa egressa] sabem que as condições de trabalho para aquele trabalho... Então, é isso, a gente [serviço de atenção à pessoa egressa] lida com essa precarização dessas vagas para o público que a gente oferece e pensando “o desemprego está em alta, as pessoas não são qualificadas e elas vão tocar tudo” não, não vão topar tudo porque a gente reforça muito essa lógica do empreendedorismo... de fazer aquilo que tem o perfil que ele tem interesse de fazer. (Entrevista 12, informação verbal).

Desse modo, conclui-se que os estigmas sociais contribuem para um imaginário social que associa a pessoa egressa à violência e à criminalidade. Isso faz com que esse grupo, já marginalizado, encontre dificuldades no acesso às vagas de trabalho e à permanência nelas. A baixa qualificação juntamente com os estigmas sociais limitam as pessoas egressas a postos de trabalhos insalubres e precarizados e as mulheres egressas às vagas voltadas ao cuidado de pessoas e do lar.

13. DIRETRIZES E RECOMENDAÇÕES TÉCNICAS PARA O APERFEIÇOAMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO

O último capítulo deste relatório apresenta recomendações direcionadas ao poder público, com foco no Judiciário e Executivo federal, decorrentes da triangulação das informações obtidas por meio da análise documental apresentada na Seção I, das análises das entrevistas descritas na Seção II e das sínteses e conclusões expostas na Seção III. Ressalta-se que o objetivo das recomendações técnicas é a promoção do efetivo direito ao trabalho de pessoas privadas de liberdade e a inserção laboral de pessoas egressas do sistema prisional.

Inicialmente, as sugestões foram desenvolvidas com base em três premissas consideradas determinantes para a fundação de novas práticas e relacionamentos institucionais:

- A literatura aponta que a composição da população prisional brasileira é resultado de um processo de seletividade penal, em que crimes de natureza patrimonial levam à pena de prisão;
- No desenvolvimento da pesquisa, foram identificados desafios tanto na intersectorialidade das políticas penais em relação aos serviços de proteção social como no recorte de gênero. Portanto, é necessário construir propostas que visem a institucionalização de políticas de proteção social em todo o ciclo penal, com ênfase em questões relacionadas a gênero;
- Com base na análise normativa e na descrição dos serviços existentes atualmente, nota-se que o conceito de egresso está em construção, uma vez que envolve a leitura da Lei de Execução Penal e das recomendações do Conselho Nacional de Justiça. Por isso, entende-se necessário trabalhar a institucionalização dos serviços especializados de atenção às pessoas egressas e aos seus familiares como um meio de promoção e garantia de direitos de forma conjunta e articulada entre os Poderes Executivos estaduais, o Distrito Federal e os municípios e o Poder Judiciário Federal.

i) Contabilização do artesanato como atividade laboral e para fins de remição de pena nos estabelecimentos prisionais

O artesanato é a categoria de atividade laboral em que não está prevista nenhuma forma de remuneração financeira. Seu registro destina-se somente para fins de remição de pena. Além disso, nenhum estado fornece os insumos e materiais necessários para a realização da atividade no estabelecimento prisional, essa responsabilidade cabe aos familiares das pessoas privadas de liberdade que realizam a atividade, que entregam os materiais durante as visitas.

A comercialização dos produtos da atividade artesanal realizada no ambiente prisional também diverge em cada estado e se resume em duas práticas: i) entrega aos familiares para comercialização futura; ii) realização de feiras para a comercialização desses produtos.

Não há consenso entre gestores estaduais e nem entre os juízes das varas de execução penal quanto ao propósito do artesanato para fins de reconstituição de vida pelo trabalho. Uma primeira ordem de questões está nas divergências subjetivas quanto ao

entendimento do significado e do papel do artesanato como atividade praticada durante o cumprimento de pena.

O artesanato foi considerado por gestores estaduais e juízes federais como uma atividade laboral, um passatempo, uma forma de assistencialismo estatal e como uma prática que não condiz com o sentido de valor para o mercado de trabalho.

Uma segunda ordem de questões envolve a divergência observada quanto à forma de registro, no âmbito do Poder Executivo estadual, das pessoas e das respectivas horas dedicadas a essa atividade. Entre os estados pesquisados, há aqueles em que essa prática é realizada dentro da cela, enquanto em outros é contabilizada somente se realizada fora da cela, em local propício e específico para tal. Também há divergências quanto ao número de pessoas que de fato exercem essa atividade.

Recomendação 1. Recomenda-se ao Conselho Nacional de Justiça e ao Poder Executivo federal uniformizar os trabalhos considerados para remição de pena, sobretudo a prática do artesanato em todas as unidades prisionais do Estado.

Recomendação 2. Recomenda-se ao Conselho Nacional de Justiça e ao Poder Executivo federal avaliar a uniformização da contagem do dia de pena em relação ao tipo de artesanato como atividade de trabalho.

Recomendação 3. Recomenda-se ao Poder Executivo estadual aprimorar a oferta de projetos de artesanato, com base em um Plano Estadual de Trabalho e Renda, considerando os insumos necessários e as formas de comercialização dos produtos manufaturados.

ii) Destinação dos recursos das penas pecuniárias para o financiamento de projetos e ações voltadas para o trabalho prisional e para a empregabilidade de pessoas egressas do sistema prisional

Conforme apontado ao longo do relatório, o Poder Judiciário estadual também pode ser considerado uma fonte de recursos para o financiamento de projetos e ações voltados para o trabalho prisional e para a empregabilidade de pessoas egressas do sistema prisional. Como exemplos de uso desses recursos, estão a estruturação do Escritório Social em Palmas (TO) e os projetos de educação socioambiental em Rio Branco (AC), voltados para a população egressa do sistema prisional.

Além disso, foi identificado que, em Minas Gerais, a Vara de Execução Penal (VEC) da comarca de Belo Horizonte destina recursos de penas pecuniárias para o Poder Executivo estadual e organizações da sociedade civil voltadas para pessoas egressas do sistema prisional. Essa experiência nesse estado, bem como em outros da Federação, se dá por meio da abertura de edital para submissão de projetos.

Há duas considerações importantes sobre esse processo. Por um lado, significa que o Poder Executivo Estadual é um proponente que concorre por esses recursos com outros atores, o que pode indicar que há enfraquecimento na articulação entre as esferas de atuação quanto à estruturação e implementação de projetos perenes. Por outro lado, significa que há discricionariedade, por parte dos juízes, no entendimento de como as penas pecuniárias podem ser aplicadas na execução penal.

Recomendação 4. Recomenda-se ao Conselho Nacional de Justiça estimular a destinação de prestações pecuniárias decorrentes de condenações criminais e afins para financiar projetos de acesso ao trabalho para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional, de modo a promover o cumprimento da Resolução CNJ n. 558/2024, voltado aos fins da Resolução CNJ n. 307/2019.

iii) O pecúlio previsto na Lei de Execução Penal enquanto percentual da remuneração das atividades laborais das pessoas privadas de liberdade em estabelecimentos prisionais

O pecúlio está previsto na Lei de Execução Penal como percentual da remuneração depositada em caderneta de poupança, acessível à pessoa privada de liberdade com a extinção da pena ou pelo livramento condicional e somente por meio de alvará judicial. Trata-se de uma “ajuda a pessoa egressa nas necessidades básicas iniciais” (CNJ, 2023b).

Os problemas relacionados ao acesso ao pecúlio referem-se à falta de informações sobre a existência da conta bancária pós-soltura, à burocratização para recebimento do pecúlio por meio de autorização judicial e, ainda, à falta de transparência na movimentação dos recursos relacionados ao trabalho realizado pela pessoa privada de liberdade. Sobre esse aspecto, o Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP) já editou nota técnica recomendando aos estados a celebração de parcerias com instituições bancárias para “a operacionalização do pagamento mediante cartão magnético proporcionando transparência na movimentação dos recursos e dos depósitos em conta pecúlio (DEPEN, 2019a, p. 35). Nos estados pesquisados, entretanto, identificou-se que Santa Catarina não segue a orientação, cabendo à direção da unidade prisional a gestão dos valores.

O direito ao trabalho é uma garantia constitucional, e as normas internacionais sobre pessoas privadas de liberdade determinam que as condições de trabalho intramuros devem ser similares às do mundo externo. Nesse sentido, a manutenção do pecúlio como espécie de conta poupança para auxiliar a pessoa privada de liberdade nas necessidades básicas iniciais pós-encarceramento deve passar pelo seu assentimento. Cabe à pessoa privada de liberdade definir como sua remuneração será destinada, se para pequenas despesas pessoais ou para assistência à família, e ainda se parte dela deve ser destinada a uma conta poupança para utilização posterior.

De acordo com os arts. 1º e 2º da Lei n. 7.210, de 1984, a jurisdição penal de juízes ou tribunais será exercida no processo de execução, que tem por objetivo efetivar as disposições de sentença ou de decisão criminal e proporcionar condições para a harmônica integração social da pessoa privada de liberdade. A lei garante, em seu art. 3º, a constituição de pecúlio como direito decorrente do exercício de atividade remunerada. Cabe ao juiz, no exercício da jurisdição penal, zelar pelo correto cumprimento da pena, conforme o art. 66, inciso IV, inclusive protegendo os direitos das pessoas privadas de liberdade.

A legislação estadual, em alguns dos estados pesquisados, determina a destinação da remuneração pelo trabalho da pessoa privada de liberdade, o que inclui: percentual relativo ao valor garantido à pessoa privada de liberdade e/ou familiares; percentual relativo ao ressarcimento das despesas realizadas com a manutenção do preso; e percentual

relativo à constituição do pecúlio. Desse modo, foi identificado que o valor referente à constituição do pecúlio é preferencialmente depositado em conta judicial vinculada ao processo de execução penal, sendo liberada mediante alvará judicial.

Citamos como exemplo a legislação de Santa Catarina, que dispõe sobre os fundos rotativos do sistema penal do estado. Além disso, verificou-se que, em Minas Gerais, o valor do pecúlio está depositado em conta judicial.

Tendo em vista que esses problemas identificados na pesquisa podem violar o direito à remuneração reservada para o momento de extinção da pena, o juiz da execução penal deve fiscalizar a gestão das contas bancárias até a liberação dos valores para a pessoa privada de liberdade. Afinal, como o caso de Santa Catarina demonstra, a liberação do pecúlio é feita somente mediante autorização do juiz.

Recomendação 5. Recomenda-se ao Conselho Nacional de Justiça adotar diretrizes sobre a gestão de contas bancárias relacionadas à remuneração da pessoa privada de liberdade, sobretudo no tocante ao pecúlio penitenciário nos seguintes termos: valor de depósito, rendimento do valor depositado e forma de acesso da pessoa privada de liberdade a esse valor após o cumprimento de pena.

Recomendação 6. Recomenda-se ao Poder Executivo estadual criar contas bancárias para pessoas privadas de liberdade, mediante o consentimento dessas, que terão autonomia para definir a destinação da sua remuneração.

iv) Estruturação do serviço de atenção à pessoa egressa do sistema prisional com base nas experiências de implementação dos Escritórios Sociais em âmbito estadual e municipal

A ampliação do conceito de pessoa egressa da Resolução CNJ n. 307/2019, bem como a proposta de metodologia de trabalho com a pessoa pré-egressa definida nos manuais do programa Fazendo Justiça foram um dos aspectos abordados nesta pesquisa, que buscou entender quais são os públicos atendidos por políticas e ações específicas da pauta de egressos, sobretudo para a obtenção de trabalho com a finalidade de reinserção social. No entanto, verificou-se que o entendimento sobre esse público ainda é amplo e não consensual nos nove estados que compõem o recorte territorial deste estudo.

A implementação dos Escritórios Sociais também não é uma realidade observada em todos os estados pesquisados. Há programas específicos implementados em Minas Gerais e Rondônia, e nos estados que possuem experiência de implementação de Escritórios Sociais, há tanto desafios similares quanto desafios específicos relacionados à própria realidade e ao próprio contexto social.

Entre os desafios apontados como semelhantes, destaca-se a dificuldade de se aproximar do público-alvo e de garantir recursos financeiros perenes para o desenvolvimento de ações de empregabilidade, em especial, projetos que garantam auxílios e bolsas para fixação das pessoas egressas nos cursos de qualificação ofertados.

Por fim, outro desafio está no entendimento dessa política como atuação dos serviços de assistência social e não como parte das políticas penais e de segurança pú-

blica. Trata-se, portanto, de um problema relacionado à intersectorialidade dos serviços penais e que já foi identificado nas políticas de saúde, educação e trabalho, abrangendo também o serviço de atenção à pessoa egressa do sistema prisional.

Recomendação 7. Recomenda-se ao Conselho Nacional de Justiça e ao Ministério de Desenvolvimento Social desenvolver ações de colaboração para ampliar a interlocução entre os serviços da Rede de Assistência Social e os serviços ofertados pelo Escritório Social.

v) Acompanhamento das ações de trabalho voltadas para o público em regime semiaberto

Constatou-se que em todos os estados da Federação há o entendimento de que a forma de cumprimento do regime semiaberto é por monitoração eletrônica. Afinal, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) entende que o Poder Executivo não pode manter a pessoa privada de liberdade em regime mais gravoso. Também observou-se que a legislação estadual que impulsiona a inserção das pessoas privadas de liberdade no mercado de trabalho inclui o público do regime semiaberto como beneficiário dessas vagas de trabalho.

No entanto, o tipo de atividade destinada ao público do semiaberto é difuso porque a vaga pode ser tanto dentro da unidade, em caráter excepcional, como nos casos de Minas Gerais e Santa Catarina; ou extramuros, ofertada pelo Poder Executivo em convênios ou termos de parceria firmados com empresas ou com o poder público, como é o caso do Rio Grande do Norte e de Rondônia.

Identificou-se que uma dificuldade na empregabilidade de pessoa em regime semiaberto com tornozeleira eletrônica está justamente no tempo de espera da autorização judicial que libera a rota para a atividade profissional.

Os desafios de inserção sociolaboral do público no regime semiaberto se relacionam a duas questões centrais: i) o baixo número de vagas de trabalho; e ii) a inexistência de fluxos definidos de encaminhamento da pessoa à vaga existente, considerando as especificidades do uso da tornozeleira eletrônica. Por isso, ressalta-se a importância do trabalho articulado entre o juiz da execução penal e a central de monitoração eletrônica.

Recomendação 8. Recomenda-se aos tribunais uniformizar entendimento sobre fluxos de acesso ao trabalho pelas pessoas em regime semiaberto e fluxos de acesso ao trabalho por pessoas em uso da monitoração eletrônica, conforme a disponibilidade de vagas ofertadas pelo órgão estadual de administração prisional.

Recomendação 9. Recomenda-se aos juízos da execução penal promover celeridade na apreciação dos pedidos relacionados às atividades que contribuam para a inserção social da pessoa monitorada, especialmente as demandas de trabalho e as mudanças quanto ao perímetro estipulado em função do acesso à vaga de emprego, ao trabalho informal ou ao que exige deslocamentos.

REFERÊNCIAS

ACRE. Extrato do plano estadual pelo trabalho e renda no âmbito do sistema prisional do Estado do Acre. **Diário Oficial do Estado do Acre**: Autarquias, IAPEN, Rio Branco, ano LV, n. 13.263, p. 32, 11 abr. 2022. Disponível em: <http://www.diario.ac.gov.br/>. Acesso em: 2 nov. 2023.

ADORNO, Sérgio. Sistema penitenciário no Brasil: problemas e desafios. **Revista USP**, São Paulo, v. 9, p. 65-78, 1991.

ADORNO, Sérgio; DIAS, Camila Caldeira N. Articulação entre o mundo interno e externo às instituições prisionais: questões para a construção de um novo paradigma no domínio da sociologia das prisões. *In*: **37º encontro anual da ANPOCS**, 23 a 27 set. Águas de Lindoia, São Paulo, 2013.

ANTUNES, R. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BAGGIO, S. *et al.* Refusal to participate in research among hard-to-reach populations: the case of detained persons. **PloSone**, v. 18, n. 3, p. e0282083, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282083>.

Disponível em: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0282083>. Acesso em: 7 de mar. 2024.

BOEIRA L. S. *et al.* **Síntese de evidências**: enfrentando o estigma contra pessoas egressas do sistema prisional e suas famílias. Brasília: Instituto Veredas, 2020. Disponível em: https://www.veredas.org/wordpress/wp-content/uploads/2021/05/63eaa2_59f6dcf-095c74a0ebfe51212ec32f400.pdf. Acesso em: 26 abr. 2024

BOEIRA, L. S. *et al.* **Alternativas às prisões provisórias**: síntese de evidências. Brasília: Instituto Veredas, 2019. 32.p. ISBN: 978-65-80899-00-5. Disponível em: <https://www.veredas.org/wordpress/wp-content/uploads/2021/03/Alternativas-as-prisoos-provisorias-PERLSS.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2024.

BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari. **Investigação qualitativa em educação**: uma introdução à teoria e aos métodos. Porto: Porto, 1994.

BRASIL. **Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília, DF: Presidência da República, [1992]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 7 mar. 2024.

BRASIL. **Lei n. 7.210, de 11 de julho de 1984**. Institui a Lei de Execução Penal. Brasília, DF: Presidência da República, 1984. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7210.htm. Acesso em: 7 mar. 2024.

BRASIL. **Lei n. 14.133, de 1º de abril de 2021**. Lei de licitações e contratos administrativos. Brasília: Presidência da República, [2021]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm. Acesso em: 11 jul. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 9.450, de 24 de julho de 2018**. Institui a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional, voltada à ampliação e qualificação da oferta de vagas de trabalho, ao empreendedorismo e à formação profissional das

pessoas presas e egressas do sistema prisional [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9450.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%209.450%2C%20DE%2024,o%20%C2%A7%205%C2%BA%20do%20art. Acesso em: 11 jul. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 11.843, de 21 de dezembro de 2023.** Regulamenta a assistência à pessoa egressa de que tratam os art. 10, art. 11, art. 25, art. 26 e art. 27 da Lei n. 7.210, de 11 de julho de 1984, e institui a Política Nacional de Atenção à Pessoa Egressa do Sistema Prisional. Brasília: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11843.htm. Acesso em: 28 abril 2024.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Nota Técnica n.º 12/2019/AAEE/ GAB-DEPEN/DEPEN/MJ.** Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública. Departamento Penitenciário Nacional, 2019.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Portaria DEPEN n. 403, de 27 de outubro de 2020. **Diário Oficial da União:** Seção 1, Brasília, DF, p. 458-459, 3 nov. 2020. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/2117>. Acesso em: 13 maio. 2024.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Portaria n. 485, de 8 de novembro de 2021. **Boletim de Serviço,** Brasília, DF, 8 de novembro de 2021. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/5754>. Acesso em: 13 maio. 2024.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Portaria n. 485, de 8 de novembro de 2021. **Boletim de Serviço,** Brasília, DF, 8 de novembro de 2021. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/5754>. Acesso em: 13 maio. 2024.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Nota Técnica n. 23/2022/COATR/ CGCAP/ DIRPP/ DEPEN/MJ, de 13 de novembro de 2022.** Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública. Departamento Penitenciário Nacional, 2022. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/7060>. Acesso em: 13 maio. 2024.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Nota Técnica n.º 7/2023/COATR/ CGCAP/ DIRPP/ DEPEN/MJ.** Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública. Departamento Penitenciário Nacional, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/senappen/pt-br/pt-br/centrais-de-conteudo/notas-tecnicas/assistencia/trabalho-e-renda-no-sistema-prisional/trabalho-de-artesanato-desenvolvido-por-presos.pdf>. Acesso em: 13 maio. 2024.

CAMPOS, K. C. de L.; FREITAS, F. A. de. Empregabilidade: construção de uma escala. **Psico-USF,** v. 13, p. 189-201, 2008.

CHEN, Martha Alter. **The informal economy:** definitions, theories and policies. Cambridge (MA): WIEGO. 2012. 26p. ISBN: 978-92-95095-41-0. Disponível em: https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf. Acesso em: 25 abr. 2024.

CHIES, L. A. B. Questão penitenciária: obstáculos epistemológicos e complexidade. **Revista Paranaense de Desenvolvimento,** Curitiba, v. 35, n. 126, p. 29-47, 2013. Disponível em: <https://ipardes.emnuvens.com.br/revistaparanaense/article/view/697>. Acesso em: 11 jul. 2024.

CHINEN, M. *et al.* Vocational and business training to improve women's labour market outcomes in low- and middle-income countries: a systematic review. **Campbell Systematic Reviews**. v. 13, n. 1, p. 1-195, 2017. Disponível em: <https://www.campbellcollaboration.org/library/women-training-participation-in-higher-valued-occupations.html>. Acesso em: 12 nov. 2023.

CHO, Y.; HONORATI, M. Entrepreneurship programs in developing countries: a meta regression analysis. **Labour Economics**, v. 28, p. 110–130, jun. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2014.03.011>. Disponível em: <http://www.3ieimpact.org/evidence-hub/systematic-review-repository/entrepreneurship-programs-developing-countries-meta>. Acesso em: 12 nov. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Regras de Bangkok**: regras das nações unidas para o tratamento de mulheres presas e medidas não privativas de liberdade para mulheres infratoras. Brasília: CNJ, 2016a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/cd8bc11ffdbc397c32eecd40afbb74.pdf>. Acesso em: 17 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Regas de Mandela**. Regras Mínimas das Nações Unidas Para o tratamento de presos. Brasília: CNJ, 2016b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a9426e51735a4d0d8501f06a4ba8b4de.pdf>. Acesso em: 17 out.2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n 307, de 17 de dezembro de 2019**. Institui a Política de Atenção a Pessoas Egressas do Sistema Prisional no âmbito do Poder Judiciário, prevendo os procedimentos, as diretrizes, o modelo institucional e a metodologia de trabalho para sua implementação. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original153009202001105e1898819c054.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Caderno de gestão dos escritórios sociais III**: manual de gestão e funcionamento dos escritórios sociais. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2020c. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/09/mges_eletronico.pdf. Acesso em: 10 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Nota técnica n. 1102359, de 7 de junho de 2021**. Orientação técnica conjunta - departamento penitenciário nacional (DEPEN) e conselho nacional de justiça (CNJ) - sobre implantação e fortalecimento de serviços especializados de atenção à pessoa egressa do sistema prisional (patronatos/escritórios sociais) no âmbito dos convênios firmados a partir da portaria DEPEN 403/2020. Disponível em: <https://www.gov.br/senappen/pt-br/pt-br/assuntos/noticias/voce-sabia-que-o-depen-e-o-cnj-possuem-nota-tecnica-conjunta-sobre-atencao-a-pessoa-egressa-do-sistema-prisional-1/NotaTecnicaconjuntaCNJeDepenassinada.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Orientação n. 1 CNJ e MPT, de 19 de julho de 2021**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/orientacao-tecnica-cnj-mpt-01-2021-trabalhosistemaprisional.pdf>. Acesso em: 13 maio 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Biblioteca Digital do CNJ**. Brasília: CNJ, [2023] a. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/>. Acesso em: 10 nov. 2023

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Cartilha de direitos das pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional**. Brasília: CNJ, 2023b. Disponível em: <https://>

www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/07/cartilha-direitos-ppl-egressos.pdf. Acesso em: 8 mar. 2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 558, de 6 de maio de 2024**. Brasília: CNJ, 2024a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original12430520240507663a21d-9057cb.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Painel Estatístico do Sistema Eletrônico de Execução Unificado (SEEU)**. Brasília: CNJ, 2024b. Dashboard. Disponível em: <https://paineanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=f8f79a16-35a2-43fe-a751-34ba131ffc1f&sheet=74a59799-5069-461d-a546-91259016a931&lang=pt-BR&opt=cursel>. Acesso em: 2 ago. 2024.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). **Princípios e boas práticas para a proteção das pessoas privadas de liberdade nas américas**. Washington: OAS, 2008. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/principiosPPL.pdf>. Acesso em: 2 agosto 2024.

CONNECTAS. ONU recebe denúncia sobre situação de presídios no RN. **Conectas notícias**, São Paulo, 20 abr. 2023. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/onu-recebe-denuncia-sobre-situacao-de-presidios-no-rn/>. Acesso em: 5 maio 2024.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (Corte IDH). **Caso Boyce y otros versus Barbados**. Sentencia de 20 de noviembre de 2007 (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas). Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_169_esp.pdf. Acesso em: 14 jul. 2024.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (Corte IDH). **Caso Montero Aranguren y otros (Retén de Catia) versus Venezuela**. Sentencia de 5 de julio de 2006 (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas). Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_150_esp.pdf. Acesso em: 14 jul. 2024.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (Corte IDH). **Caso Vélez Loor versus Panamá**. Sentença de 23 de novembro de 2010 (Exceções preliminares, Mérito, Reparações e Custas). Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_218_por.pdf. Acesso em: 14 jul. 2024.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (Corte IDH). **Caso Pacheco Teruel versus Honduras**. Sentencia de 27 de abril de 2012. (Fondo, Reparaciones y Costas). Disponível em: https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_241_esp.pdf. Acesso em: 14 jul. 2024.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (Corte IDH). **Resolución de la corte Interamericana de Derechos Humanos de 28 de noviembre de 2018**: Medidas Provisionales a respecto de Brasil: Asunto del Complejo Penitenciario de Curado. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/medidas/curado_se_06.pdf. Acesso em: 14 jul. 2024.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (Corte IDH). **Caso Mota Abarullo y otros versus Venezuela**. Sentencia de 18 de noviembre de 2020. (Fondo, Reparaciones y Costas). Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_417_esp.pdf. Acesso em: 14 jul. 2024.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (Corte IDH). **Opinião Consultiva n. 0C-29/2022**, de 30 de maio de 2022, solicitada pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_29_esp.pdf#page=24.11. Acesso em: 14 jul. 2024.

CRAVO, T. A.; PIZA, C. The impact of business-support services on firm performance: a meta-analysis. **Small business economics**, v. 53, n. 3, p. 753-770, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0065-x>. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-018-0065-x#citeas>. Acesso em: 12 nov. 2023.

CRISTOFOLI, Emerson. **Estigma e trabalho**: juventude ex-presidiária do Programa Pró-Egresso de Toledo - Paraná. 2013. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências Sociais, Fronteiras, Identidades e Políticas Públicas, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Paraná, 2013. Disponível em: <http://tede.unioeste.br:8080/tede/handle/tede/2010>. Acesso em: 25 abr. 2024.

DEELEN, L.; AMESTOY, L. H. Esquemas especiales para micro y pequeñas empresas. In: SALAZAR-XIRINACHS, JOSÉ MANUEL; CHACALTANA, J. (Org.). **Políticas de formalización en América Latina**: avances y desafíos. Lima: OIT, 2018. p. 215-242.

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL (DEPEN). Nota Técnica n.28/2019/COATR/CGCAP/DIRPP/DEPEN/MJ: Política Nacional de Trabalho Prisional. **Revista Brasileira de Execução Penal, Brasília**, v. 1, n. 1, p. 333-368, jan./jun. 2019a. Disponível em: <https://rbepdepen.depen.gov.br/index.php/RBEP/article/view/177/81>. Acesso em: 12 nov. 2023.

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL (DEPEN). **Informação n. 16/2019/COATR/CGCAP/DIRPP/DEPEN**. 2019b. Disponível em: <https://www.gov.br/senappen/pt-br/pt-br/assuntos/politicas-penitenciarias/politica-nacional-de-trabalho-prisional/politica-nacional-de-trabalho/Informao16.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2023.

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL (DEPEN). Portaria GAB-DEPEN n. 396, de 23 de outubro de 2020. Altera os Arts. 10 e 11 da Portaria nº 151, de 02 de setembro de 2008. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 2020, n. 209, p. 458, 3 nov. 2020. Disponível em: https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/2117/1/PRT_DEPEN_2020_403.pdf. Acesso em: 12 nov. 2023.

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL (DEPEN). **1ª coletânea de boas práticas de trabalho e Renda**. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública, DEPEN, 2021. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/10500>. Acesso em: 8 maio 2024.

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL (DEPEN). Políticas penais no Brasil. [Relatório dossiê de políticas penais no Brasil n. 8/2022/DIRPP/DEPEN]. **Revista Brasileira de Execução Penal**, Brasília, v. 3, n. 1, p. 259-300, 2022a. Nota Técnica. Disponível em: <https://rbepdepen.depen.gov.br/index.php/RBEP/article/view/485/323>. Acesso em: 12 nov. 2023.

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL (DEPEN). Portaria n. 528, de 9 de dezembro de 2021. Institui o Planejamento Estratégico do Departamento Penitenciário Nacional para o período 2022-2032. **Revista Brasileira de Execução Penal**, Brasília, v. 3, n. 1, p. 325-329, jan./jun. 2022b. Disponível em: <https://rbepdepen.depen.gov.br/index.php/RBEP/article/view/489/317>. Acesso em: 12 nov. 2023.

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL (DEPEN). **Nota Técnica n. 7/ 2023/COATR/CGCAP/DIRPP/DEPEN/MJ.** [Processo Administrativo n. 08016.025769/2022-97]. Brasília: SENAPPEN, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/senappen/pt-br/pt-br/centrais-de-conteudo/notas-tecnicas/assistencia/trabalho-e-renda-no-sistema-prisional/trabalho-de-artesanato-desenvolvido-por-presos.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2024.

DE VITTO, R. C. P; DAUFEMBACK, V. **Para Além da prisão:** reflexões e propostas para uma nova política penal no Brasil. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2018. p.11-30, DUARTE, T. L; MARTINO, N.; RIBEIRO, L.; SÁTYRO, N. Financiamento intergovernamental de políticas prisionais: continuidades e descontinuidades? *In:* PALOTTI, P.; LICIO, E. C.; GOMES, S.; SEGATTO, C. I.; SILVA, A. L. N. **E os Estados? Federalismo, relações intergovernamentais e políticas públicas no Brasil contemporâneo.** Rio de Janeiro: IPEA, 2023.

DUTRA, W. Z. A questão federativa nas políticas públicas: o caso das políticas penais. *In:* DUTRA, W. Z; DAUFEMBACK, V; CRUZ, F. N. B. **A sociedade civil nas políticas penais:** estratégias de incidência. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2021, p. 45-55. Disponível em: <https://vlex.com.br/vid/questao-federativa-nas-politicas-1030047534>. Acesso em: 25 abr. 2024.

DUTRA, W.Z.; SOUZA, Talles A. A (des) articulação federativa na pauta penal: uma análise dos repasses de recursos financeiros do FUNPEN aos governos estaduais. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 154-181, 2022. DOI: 10.31060/rbp.2022.v16.n2.1348. Disponível em: <https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/1348>. Acesso em: 8 mar.2024

DUTRA, W.Z.; OSORIO, D.B.; PEREZ, J.S.F.; SANDOVAL, A.B.; GALANTE, M.L.; BOEIRA, L.S. **Revisão rápida:** Mapeamento de experiências internacionais em políticas penais. Brasília: Instituto Veredas; Hub de Evidências da América Latina e do Caribe, 2022. Disponível em: https://www.veredas.org/wordpveredas/wp-content/uploads/2022/11/POLITICAS-PENAIIS_18mar2023.pdf. Acesso em: 25 abr. 2024.

DUTRA, W. Z; FERNANDES, M. T; RIBEIRO, L. M. L. Os serviços penais na política pública: um estudo de caso estadual. **Terceiro Milênio: Revista Crítica de sociologia e política**, Campo dos Goytacazes, v. 22, n. 03, set./dez. 2023. Disponível em: <https://www.revista-terceiromilenio.uenf.br/index.php/rtm/article/view/269/243>. Acesso em: 8 maio 2024.

DUVENDACK, M.; MADER, P. Impact of financial inclusion in low- and middle-income countries: A systematic review of reviews. **Campbell systematic reviews**, v. 15, n. 1-2, 2019. DOI: <https://doi.org/10.4073/csr.2019.2>. Disponível em: <https://www.campbellcollaboration.org/library/impact-of-financial-inclusion-in-low-and-middle-income-countries.html>. Acesso em: 25 abr. 2024.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2018-2021:** especial eleições 2022. São Paulo: FBSP, 2022. 256 p. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/07/anuario-2022-ed-especial.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2023.

FERNANDES, P. C. M; RIBEIRO, L. M. L. Sentidos do trabalho prisional: uma revisão de literatura. **Textos & Contextos**, v. 17, n. 2, p. 346-362, 2018.

FILGES, T. *et al.* Active labour market programme (ALMP) participation for unemployment insurance recipients. **Campbell Systematic Reviews**. v. 11, n. 1, p. 1-342, 2015. DOI: <https://doi.org/10.4073/csr.2015.2>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.4073/csr.2015.2>. Acesso em: nov. 2023.

FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. Tradução de Álvaro Lorencini. São Paulo: Unesp, 1997. 154 p.

GODOI, R. Para uma reflexão sobre os efeitos sociais do encarceramento. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 5, 2011.

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos**. São Paulo: Editora Perspectiva, 1964.

GOMIDE, A.; PIRES, R. Introdução: A abordagem dos arranjos institucionais para análise de políticas públicas. *In*: Alexandre A. Gomide; Roberto R. C. Pires (eds). **Capacidades estatais e democracia: arranjos institucionais de políticas públicas**. Brasília: IPEA, 2014. p. 15-28. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/capacidades_estatais_e_democracia_web.pdf. Acesso em: 12 jul. 2023.

HURST, A. **Participant observation**. Oregon: Oregon State University, 2023. Disponível em: <https://open.oregonstate.education/qualresearchmethods/chapter/chapter-13-participant-observation/>. Acesso em: 12 mar. 2024.

HUSSMANN, Ralf. **Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment**. Policy Integration Department Bureau of Statistics International Labour Office Geneva. 2004. Disponível em: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079142.pdf. Acesso em: 1º abr. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Perfil do processado e produção de provas nas ações criminais por tráfico de drogas**: relatório analítico nacional dos tribunais estaduais de justiça comum.

Brasília: Ipea, 2023. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/ri221151>. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12376/1/RI_Perfil_producao_provas.pdf. Acesso em: 2 fev. 2024

JUSTA. **O funil de investimento da segurança pública e prisional no Brasil**. Justa, [2022]. Disponível em: https://www.justa.org.br/wp-content/uploads/2022/12/FUNIL-DE-INVESTIMENTOS_2021.pdf. Acesso em: 5 mar. 2024.

KREIN, J. D.; PRONI, M. W. **Economia informal**: aspectos conceituais e teóricos. Brasília: OIT, 2010. (Série Trabalho Decente no Brasil, Documento de trabalho 4). Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/economia-informal-aspectos-conceituais-e-teo-ricos>. Acesso em: 24 set. 2024.

KUMAR, L.; BALASUBRAMANIAM, V.; RAMAN S. R. **The effectiveness of market-led development approaches in low and middle income countries**: a systematic review protocol. London: EPPI-Centre, Social Science Research Unit, UCL Institute of Education, University College London, 2016. Disponível em: <https://www.socialsystemsevidence.org/articles/232885-the-effectiveness-of-market-led-development-approaches-a-systematic-review?t=Theeffecti&source=search>.

KLUVE, J. *et al.* Interventions to improve the labour market outcomes of youth: a systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services and subsidized employment interventions. **Campbell Systematic Reviews**. 2017. Disponível em: <https://www.socialsystemsevidence.org/articles/230842-interventions-to-impro-ve-the-labour-market-outcomes-of-youth-a-systematic-review?lang=en&source=search&t=Interventi>. Acesso em: 11 de nov. 2023.

LAUERMANN, J. D.; GUAZINA, F. M. N. Para além dos muros institucionais: problematizando os discursos dos egressos do sistema prisional. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n. 38, p. 178-197, jan./jun. 2013. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-65782013000100010. Acesso em: 24 set. 2024.

LAZAROTTO, K.R; SILVA, D. R; ZANI, A. Fundo rotativo do sistema prisional do estado de Santa Catarina: case regional Chapecó. **Revista Brasileira de Execução Penal**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 197-211, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://rbepdepen.depen.gov.br/index.php/RBEP/article/view/93> . Acesso em: 10 mar. 2024.

LOTTA, G. S; VAZ, J.C. Arranjos institucionais de políticas públicas: aprendizados a partir de casos de arranjos institucionais complexos no Brasil. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 66, n. 2, p. 171-194, 2015. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/409/698>. Acesso em: 12 jul. 2023.

MARANHÃO. **Decreto n. 37.806, de 21 de julho de 2022**. Regulamenta a Lei n. 10.182, de 22 de dezembro de 2014, que cria a Política Estadual “Começar de Novo”, dispendo sobre a obrigatoriedade da reserva de vagas para admissão de pessoas presas, bem como de egressos do sistema penitenciário nas contratações de obras e serviços pelo Estado do Maranhão, e dá outras providências. Publicado no Diário Oficial no 136, de 21 de julho de 2022. Disponível em: https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/abril/decreto_37806_2022_regulamenta_lei_10182_10_08_2022_12_43_20.pdf. Acesso em: 7 mar. 2024.

MARANHÃO. **Lei n. 10.182, de 22 de dezembro de 2014**. Dá nova redação à Lei Estadual no 9.116/2010, criando a Política Estadual “Começar de Novo”, dispendo sobre a obrigatoriedade da reserva das vagas para admissão de detentos, bem como de egressos do sistema penitenciário nas contratações de obras e serviços pelo Estado do Maranhão, e dá outras providências. 2014. Disponível em: http://arquivos.al.ma.leg.br:8080/ged/legislacao/LEI_10182. Acesso em: 6 nov. 2023.

MARTOS-GARCIA, D., DEVÍS-DEVÍS, J.; SPARKES, A. C. Volunteering for Research in Prison: Issues of Access, Rapport and Ethics and Emotions During Ethnography. **International Journal of Qualitative Methods**, 2022. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/16094069221086096>. Acesso em: 7 mar. 2024

MATO GROSSO DO SUL. Agência Estadual de Administração do Sistema Penitenciário. **Portaria Agepen n. 51, de 1º de setembro de 2022**. Dispõe sobre a implementação da Política de Atenção a Pessoas Egressas do Sistema Prisional. 2022. Publicado no Diário Oficial Eletrônico n. 10.937, de 13 de setembro de 2022. Disponível em: https://www.agepen.ms.gov.br/wp-content/uploads/2022/09/Portaria-DO10937_13_09_2022.pdf. Acesso em: 7 mar. 2024.

MATO GROSSO DO SUL. ANO XLIV n. 10.769. **Diário Oficial da União**. Campo Grande, ano 2022, n. 121, 3 mar. 2022. Disponível em: https://midiamax.uol.com.br/media/uploads/do10769_03_03_2022.pdf. Acesso em: 3 nov. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. **Lei n. 11.260, de 14 de dezembro de 2020**. Cria o Programa Estadual de Reinserção de Pessoas Egressas do Sistema Prisional – REINSERIR e dá outras providências. Assembleia Legislativa Do Estado De Mato Grosso, 2020. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/mt/lei-ordinaria-n-11260-2020-mato-grosso-cria-o-programa-estadual-de-reinsercao-de-pessoas-egressas-do-sistema-prisional-reinserir-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 12 nov. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. **Mão de obra carcerária**: orientação para futuros conveniados. 2019. Disponível em: <https://www.calameo.com/read/005923697e3fd29c2e8f2?page=1>. Acesso em: 12 nov. 2023.

MATOS, F. Instrumento de políticas ativas para o fomento do trabalho prisional no Brasil. **Interfaces Científicas**, vol. 6, n. 3, p. 43-56, 2018. DOI:10.17564/2316-381X.2018v6n3p43-56. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/direito/article/view/5866/2907>. Acesso em: 29 set. 2023.

MECANISMO DE PREVENÇÃO E COMBATE À TORTURA (MNPCT). **Protocolo de preparação de missão, execução de missão e pós-missão**. Resolução

n. 03, de 15 de dezembro de 2016. Disponível em: <https://mnpctbrasil.files.wordpress.com/2019/09/resoluon032016protocolodepreparaodemissoexecuodemissoepsmissio.pdf>. Acesso em: 7 de mar. 2024.

MELO, F. A. L. Políticas penais: do que estamos falando? *In*: DUTRA, Walkiria Z; Daufemback, Valdirene; Cruz, Fernanda Natasha B. **A sociedade civil nas políticas penais: estratégias de incidência**. Belo Horizonte: Letramento; Casa do Direito, 2021. p. 77-89.

MENEZES-FILHO, N.; PICCHETTI, P. Os determinantes da duração do desemprego em São Paulo. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 30, n. 1, p. 23-48, 2000.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: o caminho das pedras. 17. ed. São Paulo: Gente, 1995.

MINAS GERAIS. Edital de Chamamento SEJUSP/DTP n. 01/2023. *No prelo*.

MINAS GERAIS. **Lei n. 11.402, de 14 de janeiro de 1994**. Cria o Fundo Penitenciário Estadual e dá outras providências. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. 1994b. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/11402/1994/?cons=1>. Acesso em: 2 nov. 2023.

MINAS GERAIS. **Lei n. 18.401, de 28 de setembro de 2009**. Autoriza o Poder Executivo a conceder subvenção econômica às pessoas jurídicas que contratarem egressos do sistema prisional do Estado ou condenados em cumprimento de prisão domiciliar. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais, [2009]. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/18401/2009/?cons=1>. Acesso em: 2 nov. 2023.

MINAS GERAIS. **Lei n. 24.534, de 23 de outubro de 2023**. Acrescenta o parágrafo ao art. 39 da Lei n. 11.404, de 25 de janeiro de 1994, que contém normas de execução penal. Belo

Horizonte: Assembleia Legislativa de Minas Gerais, [2023]. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/24534/2023/>. Acesso em: 6 nov. 2023.

MINAS GERAIS. Resolução SEAP n. 01, de 12 de janeiro de 2018. Dispõe sobre o credenciamento de instituições interessadas em contratar presos sob custódia do Sistema Prisional de Minas Gerais e outras providências. Diário do Executivo: Caderno 1, Minas Gerais, MG, 13 de janeiro de 2018. Disponível em: http://jornal.iof.mg.gov.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/193973/caderno1_2018-01-13%2052.pdf?sequence=1. Acesso em: 2 nov. 2023.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Defesa Social. **Parcerias de Trabalho**. 2013. Disponível em: <https://www.seguranca.mg.gov.br/images/documentos/Cartilha%20Parcerias%20de%20Trabalho.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2023.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. Departamento Penitenciário de Minas Gerais. **Plano estadual pelo Trabalho e renda no âmbito do sistema prisional**. Belo Horizonte: DEPEN MG, 2021. Disponível em: http://www.depen.seguranca.mg.gov.br/images/2022/Abril/MODELO_PLANO_ESTADUAL___15_07_2021___17_41_1.doc.pdf. Acesso em: 2 nov. 2023.

MINAS GERAIS. Secretaria de Segurança Pública. **Portifólio Política de Prevenção à Criminalidade**. Belo Horizonte: SEJUSP, 2017. Disponível em: https://www.seguranca.mg.gov.br/images/seds_docs/Prevencao/Portflio%20-%20Preveno%20Social%20%20Criminalidade%202017.pdf. Acesso em: 10 mar. 2024.

MINHOTO, Laurindo Dias. **Privatização brasileira**. 2009.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME (MDS). **Avaliação de políticas públicas**: reflexões acadêmicas sobre o desenvolvimento social e o combate à fome. Brasília: MDS, 2014. 84 p. 5 v. Disponível em: <https://aplicacoes.mds.gov.br/sagirms/ferramentas/docs/5.pdf>. Acesso em: 7 nov. 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Classificação Brasileira de Ocupações – CBO**. Brasília: MTE, [2024]. Plataforma online.

Disponível em: <https://cbo.mte.gov.br/cbsite/pages/home.jsf>. Acesso em: 10 mar. 2024.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 47-56, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/xGQxjGgwq-V3s8HRgHxnrL5B/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 nov. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **MPT em quadrinhos n. 65**: ressocialização. Brasília: MPT, 2022. Disponível em: <https://mptemquadrinhos.com.br/flip/numero65/6/>. Acesso em: 12 nov. 2023.

MINISTÉRIO DA SEGURANÇA PÚBLICA (MSP). Portaria MSP n. 212, de 28 de novembro de 2018. Estabelece procedimentos, critérios e prioridades para o financiamento de projetos voltados à implantação de Serviços de Atenção à Pessoa Egressa do Sistema Prisional com recursos do Fundo Penitenciário Nacional e dá outras providências. 2018. **Diário Oficial da União**: Seção 1, n. 229, 29 de novembro de 2018. Disponível em: https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/2366/1/PRT_GM_2018_212.pdf. Acesso em: 13 nov. 2023.

NERI, M. Retratos do cárcere. **Revista Conjuntura Econômica**, Rio de Janeiro, v. 58, n. 8, ago. 2004. Seção Temas Sociais. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rce/article/view/28522> t. Acesso em: 11 jul. 2024.

NEVES, M.d. C. R.; GONÇALVES, M.F.; LIMA, J. E. de. Mundos distintos e realidades semelhantes: empregabilidade dos jovens no Nordeste e Sudeste brasileiros. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 32, p. 335-356, 2015.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Princípios e boas práticas para a proteção das pessoas privadas de liberdade nas Américas**. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/pdf%20files/PRINCIPIOS%20PORT.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Combate ao Trabalho Forçado**: um manual para Empregadores e empresas. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_227292.pdf. Acesso em: 17 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Formalização de empresas**: uma introdução. Thematic brief n. 1. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_766156.pdf. Acesso em: 2 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C029 – Trabalho forçado ou obrigatório**. 2023a. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C105 – Abolição Do Trabalho Forçado**. 2023b. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 out. 2023.

OLIVEIRA, Gustavo Salomão. **Fatores de empregabilidade**: um levantamento teórico. 2022. 21 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Gestão da informação) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/35866/2/FatoresEmpregabilidadeLevantamento.pdf>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **The world's cities in 2018**: data booklet. 2018a. Disponível em: <http://www.un.org/en/events/citiesday/assets/pdf/>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **The world's cities in 2018**: data booklet. 2018b. Disponível em: http://www.un.org/en/events/citiesday/assets/pdf/the_worlds_cities_in_2018_data_booklet.pdf.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Decent work and economic growth**. 2019c. Disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>. Acesso em: 11 de nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Objetivo 8**. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. 2019b. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods8/>. Acesso em: 11 de nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **World urbanization prospects: the 2018 review**. 2018c. Disponível em: <https://population.un.org/wup/Publications/Files/WUP-2018-Report.pdf>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Current international recommendations on labor statistics**. Genebra: OIT, 2000. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108465_EN/lang--en/index.htm.

OYA, C. *et al.*. Effects of certification schemes for agricultural production on socio-economic outcomes in low- and middle- income countries: a systematic review. **Campbell Systematic Reviews**. 2017. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.4073/csr.2017.3>. Acesso em: 11 de nov. 2023.

PEREIRA, Elvis C. **Complexo penal de ribeirão das neves/mg: primeira experiência brasileira de parceria público-privada no sistema prisional**. Dissertação(mestrado), 132f. Centro Universitário de Brasília. Brasília, Distrito Federal, 2019. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/14484/1/61350419.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2024.

PEREIRA, R. C. O sujeito egresso: trabalho e estigma. In: Comissão De Formação Teórica E Prática Do Presp (Ed.). **O egresso do sistema prisional: do estigma à inclusão social**. 1. ed. Belo Horizonte: [s.n.]. p. 280, 2013. Disponível em: <https://institutoelo.org.br/site/files/publications/6249f589266779f9bd30d6a403db544f.pdf>.

PIMENTA, V. M. **Por trás das grades: o encarceramento em massa no Brasil**. Rio de Janeiro: Revan, 2018.

POSSARI, J. F. **Centro cirúrgico: planejamento, organização e gestão**. Saraiva Educação SA, 2004.

RAIFMAN, S.; DEVOST, M.A.; DIGITALE, J.C. Respondent-driven sampling: a sampling method for hard-to-reach populations and beyond. **Current epidemiology reports**, v. 9, n. 1, p. 38–47, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40471-022-00287-8>. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s40471-022-00287-8#citeas>. Acesso em: 7 mar. 2024.

RIO GRANDE DO NORTE. Decreto n. 31.832, de 22 de agosto de 2022. Regulamenta a Política Estadual de Trabalho no âmbito do Sistema Penitenciário do Estado do Rio Grande do Norte, voltada à ampliação e qualificação da oferta de vagas de trabalho para pessoas privadas de liberdade e egressas dos estabelecimentos carcerários e institui normas para licitações e contratos da administração pública firmados pelo Poder Executivo estadual. **Diário Oficial do Rio Grande do Norte**, Natal, RN, 2022. Disponível em: http://diariooficial.rn.gov.br/dei/dorn3/docview.aspx?id_jor=00000001&data=20220823&id_doc=783612. Acesso em: 12 nov. 2023.

RIO GRANDE DO NORTE. Departamento de Promoção a cidadania. **Plano estadual pelo trabalho e renda no âmbito do sistema prisional**. 2021. Disponível em <http://www.adcon.rn.gov.br/ACERVO/sejuc/DOC/DOC000000000288039.PDF>. Acesso em: 2 nov. 2023.

RIO GRANDE DO NORTE. **Lei Complementar nº 289, de 03 de fevereiro de 2005**. Institui o Fundo Penitenciário do Estado do Rio Grande do Norte (FUNPERN) e dá outras provi-

dências. 2005. Palácio de Despachos de Lagoa Nova, em Natal, 3 de fevereiro de 2005. Disponível em: <http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/gac/DOC/DOC000000000067613.PDF>. Acesso em: 12 nov. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei n. 15.855, de 21 de junho de 2022.** Disciplina o Fundo Penitenciário e institui os Fundos Penitenciários Rotativos Regionais do Estado do Rio Grande do Sul. 2022b. Publicado no Diário Oficial Eletrônico n. 118, de 22 de Junho de 2022. Disponível em: <https://www.pge.rs.gov.br/upload/arquivos/202206/22080517-doe-2022-06-22.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. **O impacto do sistema prisional em seu município.** s/d. Disponível em: <https://estado.rs.gov.br/upload/arquivos//cartilha-o-impacto-do-sistema-prisional-em-seu-municipio.pdf>. Acesso em: 3 nov. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. **Plano Estadual pelo Trabalho e Renda no âmbito do**

Sistema Prisional. 2022a. Disponível em: <https://ssps.rs.gov.br/upload/arquivos/202302/09173559-plano-estadual-trabalho-prisional-assinado.pdf>. Acesso em: 3 nov. 2023.

RONDÔNIA. Secretaria de Estado da Justiça. **Plano de Trabalho.** No prelo.

RONDÔNIA. **Lei Complementar n. 945, de 22 de maio de 2017.** Dispõe sobre o Fundo Penitenciário do Estado de Rondônia - FUPEN. 2017. Palácio do Governo do Estado de Rondônia, de 22 maio de 2017. Disponível em: https://sapl.al.ro.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2017/7943/7943_texto_integral.pdf. Acesso em: 2 nov. 2023.

ROSALDO, M., TILLY, C.; EVANS, P. A conceptual framework on informal work and informal worker organizing. **Experiences in organizing informal workers: a comparative investigation**, 2012. Disponível em: <https://irle.ucla.edu/old/research/documents/EOIWConceptualFramework-Rosaldo-Evans-Tilly-03.12.pdf>. Acesso em: 9 nov. 2023.

SALAZAR-XIRINACHS, J. M.; CHACALTANA, J. **Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos.** Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/publications/politicas-de-formalizacion-en-america-latina-avances-y-desafios>. Acesso em: 9 nov. 2023.

SAMII, C.; LISIECKI M.; KULKARNI P.; PALER L.; CHAVIS L.; SNILSTVEIT B.; VOJTKOVA M.; Gallagher E. Effects of payment for environmental services (PES) on deforestation and poverty in low and middle income countries A systematic review. **Campbell systematic reviews**, v. 10, n. 1, p. 1–95, 2014. DOI: <https://doi.org/10.4073/csr.2014.11>. Disponível em: <https://campbellcollaboration.org/library/payment-for-environmental-services-deforestation-poverty.html>. Acesso em: 9 nov. 2023.

SANTA CATARINA. **Lei Complementar nº 809, de 30 de dezembro de 2022.**

Dispõe sobre os Fundos Rotativos do Sistema Penal do Estado de estabelece

outras providências. DOE: SC, 2022. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=441005>. Acesso em: 11 mar. 2024.

SANTA CATARINA. **Lei n. 10.220, de 24 de setembro de 1996.** Institui o Fundo Penitenciário de Santa Catarina – FUPESC altera a Lei n. 7.541, de 30 de dezembro de 1988, e dá outras providências. ALESC/Gcan. 1996. Disponível em http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1996/10220_1996_Lei.html. Acesso em: 2 nov. 2023.

SANTA CATARINA. Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativa. **Minuta Edital de Chamamento público xxx/SAP/GEFUN/2024**. Parceria laboral internal - regional Grande Florianópolis. SAP 00064028/2023. *no prelo*.

SANTA CATARINA. Superintendência De Trabalho E Renda. **Plano Estadual pelo trabalho e renda no âmbito do sistema prisional**. 2021. Disponível em: <https://www.sap.sc.gov.br/index.php/consultas/downloads/documentos/2204-plano-estadual-sc/file>. Acesso em: 3 nov. 2023.

SECCHI, L. **Análise de políticas públicas**: diagnóstico de problemas, recomendações de soluções. São Paulo: Cengage Learning, 2023.

SECRETARIA NACIONAL DE POLÍTICAS PENAIIS (SENAPEN). **Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias** [Bases de dados do SISDEPEN]. Brasília: SENAPPEN, 2023a. Base de dados. Disponível em: <https://www.gov.br/senappen/pt-br/servicos/sisdepen/bases-de-dados>. Acesso em: 10 mar. 2024.

SECRETARIA NACIONAL DE POLÍTICAS PENAIIS (SENAPEN). **Formulário sobre informações prisionais**. Brasília: SENAPPEN, [2023]b. Disponível em: <https://www.gov.br/senappen/pt-br/servicos/sisdepen/bases-de-dados/arquivos/formulario-sobre-informacoes-prisionais.pdf>. Acesso em: 9 jul. 2024.

SECRETARIA NACIONAL DE POLÍTICAS PENAIIS (SENAPEN). **SENAPPEN publica resultado preliminar do 5º Ciclo de concessão do Selo Resgata**. Notícias SENAPPEN, Brasília, 3 janeiro 2024c. Disponível em: <https://www.gov.br/senappen/ptbr/assuntos/noticias/senappen-publica-resultado-preliminar-do-5o-ciclo-de-concessao-do-selo-resgata>. Acesso em: 1º jul. 2024.

SENADO FEDERAL. **Manual de Comunicação da Secom**. Brasília: Senado Federal, [2024]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/manualdecomunicacao/>. Acesso em: 26 de novembro de 2024.

SISDEPEN. Secretaria Nacional de Políticas Penais. **Atividades educacionais e trabalho no sistema prisional – 14º ciclo**. 2023. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrl-joiMWE0YWJkMTQ0tNzQ4Mi00NDQ1LWE5ZDMtODA5NDA0ZTZkYjg0IiwidCI6ImViMDkwNDIwL-TQ0NGMtNDNmNy05MWWyLTRiOGRhNmJmZThlMSJ9>. Acesso em: 12 nov. 2023.

SISDEPEN. Secretaria Nacional de Políticas Penais. **Relatório de informações penais - Relipen**. 1º semestre de 2023. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/senappen/pt-br/servicos/sisdepen/relatorios/relipen/relipen-1-semester-de-2023.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2024

SLONIAK, M. A. **o trabalho prisional no regime fechado sob a perspectiva da política pública: uma análise do modelo existente no Distrito Federal**. 213f. Dissertação (mestrado). Centro Universitário de Brasília. Brasília, Distrito Federal, 2014. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/8618/4/61200060.pdf>. Acesso em: 12 set. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). ADPF n. 347: violação massiva de direitos fundamentais no sistema carcerário brasileiro. **Informação à sociedade**, Brasília, v. 2, 6 out. 2023. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/1ADPF347In-formaosociedadeV2_6out23_17h55.pdf. Acesso em: 8 mar. 2024

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). **Recurso Especial n. 17.20785/RO**. Execução Penal e de Medidas Alternativas. Execução Penal e de Medidas Alternativas, Pena Privativa de Liberdade. Recorrente: Jonathan Henrique da Silva Vieira. Recorrido: Ministério Público do estado de Rondônia. Relator: min. Ribeiro Dantas, 14. março, 2018. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?aplicacao=processos.ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&termo=REsp%201720785>. Acesso em: 8 mar. 2024.

TENENTE, L. Cientista social brasileira ganha R\$ 11 milhões de agência europeia para fazer pesquisa sobre governos autoritários. **G1**, 21 de março de 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2022/03/21/cientista-social-brasileiraganha-r-11-milhoes-de-agencia-europeia-para-fazer-pesquisa-sobre-governosautoritarios.ghtml>. Acesso em: 9 nov. 2023.

TOCANTINS. **Catálogo Programa Novo Tempo: educação qualificação, trabalho e renda para a pessoa privada de liberdade**. s/d. Disponível em: <https://central3.to.gov.br/arquivo/555597/>. Acesso em: 3 nov. 2023.

TOCANTINS. **Decreto n. 6.606, de 28 de março de 2023**. Regulamenta, no âmbito da Administração Pública Estadual, direta, autárquica e fundacional do Estado do Tocantins, a Lei Federal nº 14.133, de 1º de abril de 2021, que estabelece normas gerais de licitação e contratação, e adota outras providências. 2023. Disponível em: <http://servicos.casacivil.to.gov.br/decretos/decreto/6606>. Acesso em: 12 nov. 2023.

TOCANTINS. **Lei n. 2.255, de 04 de abril de 2018**. Dispõe sobre o trabalho nos presídios e dá outras providências. 2018. Publicada no Diário Oficial n. 5.083. Disponível em: https://www.al.to.leg.br/arquivos/lei_3355-2018_53132.PDF. Acesso em: 12 nov. 2023.

TOCANTINS. **Lei n. 3.229, de 28 de junho de 2017**. Cria o Fundo Penitenciário Estadual – FUNPES, e adota outras providências. 2017. Publicada no Diário Oficial 4.900. Disponível em: https://www.al.to.leg.br/arquivos/lei_3229-2017_50972.PDF. Acesso em: 12 nov. 2023.

TOCANTINS. Tribunal de Justiça do Tocantins. **Portaria n. 1284/2022 - PRESIDÊNCIA/4V-CRIM PALMAS, de 31 de maio de 2022**, 2022. Disponível em: <https://www.tjto.jus.br/diario/diariopublicado/4241.pdf>. Acesso em: 30 jan.2024.

TRIPNEY, J. Newman, M.; Hovish, K.; Brown, C. Post-basic technical and vocational education and training (TVET) interventions to improve employability and employment of TVET graduates in low- and middle-income countries. **Campbell Systematic Reviews**. 2013. Disponível em: https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/1473420/1/Tripney_TVET_Protocol.pdf. Acesso em: 11 de nov. 2023.

VAHDAT, V. S. *et al.* **Retrato do Trabalho Informal no Brasil: desafios e caminhos de solução**. São Paulo: Fundação Arymax, B3 Social, Instituto Veredas. 2022. Disponível em: <https://www.veredas.org/wordpress/wp-content/uploads/2022/08/Retrato-do-Trabalho-Informal-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2024.

VAHDAT, V. *et al.* **Inclusão Produtiva no Brasil: evidências para impulsionar oportunidades de trabalho e renda**, 2019. Disponível em: https://arymax.org.br/conhecimento/inclusaoprodutivanobrasil/inclusao_produtiva_estudo_completo.pdf. Acesso em: 17 fev. 2024.

ZACKESKI, C. MACHADO, B. A.; AZEVEDO, G. O encarceramento em massa no Brasil: uma proposta metodológica de análise. **Revista Crítica Penal y Poder**. (12), p. 269-289, 2017.

APÊNDICE A – Detalhamento das entrevistas realizadas na pesquisa

Quadro 19 – Descrição das entrevistas realizadas

Entrevistas						
Número da entrevista	Unidade da Federação	Número total de participantes	Sexo		Categoria	Modalidade da entrevista
			Feminino	Masculino		
1	Rondônia	2	2		Executivo Estadual	Virtual
2	Rondônia	1	1		Executivo Estadual	Virtual
3	Rondônia	1		1	Executivo Estadual	Virtual
4	Acre	2	2		Executivo Estadual	Virtual
5	Santa Catarina	4	3	1	Executivo Estadual	Virtual
6	Acre	1		1	Executivo Estadual	Virtual
7	Santa Catarina	3	3		Executivo Estadual	Virtual
8	Maranhão	1		1	Executivo Estadual	Virtual
9	Maranhão	3	3		Executivo Estadual	Virtual
10	Maranhão	1		1	Executivo Estadual	Virtual
11	Rio Grande do Norte	1	1		Executivo Estadual	Virtual
12	Minas Gerais	2	2		Executivo Estadual	Virtual
13	Minas Gerais	2	2		Executivo Estadual	Presencial
14	Minas Gerais	3	1	2	Executivo Estadual	Presencial
15	Minas Gerais	2	1	1	Judiciário Estadual	Presencial
16	Minas Gerais	2		2	Executivo Estadual	Presencial
17	Mato Grosso do Sul	2	1	1	Executivo Estadual	Virtual
18	Minas Gerais	2	2		Executivo Estadual	Virtual
19	Minas Gerais	1		1	Pessoas Egressas	Virtual
20	Maranhão	2	1	1	Executivo Estadual	Presencial
21	Acre	1	1		Judiciário Estadual	Virtual
22	Maranhão	1		1	Executivo Estadual	Presencial

23	Maranhão	1	1		Pessoas egressas	Virtual
24	Maranhão	1		1	Executivo Estadual	Presencial
25	Maranhão	3	2	1	Executivo Estadual	Presencial
26	Minas Gerais	1		1	Judiciário Estadual	Virtual
27	Rio Grande do Sul	2	2		Executivo Estadual	Virtual
28	Tocantins	1		1	Executivo Estadual	Presencial
29	Tocantins	2		2	Executivo Estadual	Presencial
30	Rondônia	1		1	Pessoas egressas	Presencial
31	Tocantins	1	1		Executivo Estadual	Presencial
32	Tocantins	5	3	2	Executivo Estadual	Presencial
33	Tocantins	1		1	Ministério Público	Presencial
34	Santa Catarina	1		1	Executivo Estadual	Presencial
35	Santa Catarina	1		1	Executivo Estadual	Presencial
36	Minas Gerais	1		1	Terceiro setor	Virtual
37	Santa Catarina	5	3	2	Executivo Estadual	Presencial
38	Rondônia	1		1	Terceiro setor	Virtual
39	Santa Catarina	3		3	Executivo Estadual	Presencial
40	Rio Grande do Sul	1	1		Executivo Estadual	Presencial
41	Rio Grande do Sul	3	3		Executivo Estadual	Presencial
42	Rio Grande do Sul	5	3	2	Executivo Estadual	Presencial
43	Rio Grande do Sul	1	1		Executivo Estadual	Presencial
44	Mato Grosso do Sul	1	1		Executivo Estadual	Virtual
45	Rondônia	1		1	Setor Privado	Presencial
46	Rondônia	1		1	Judiciário Estadual	Presencial
47	Rio Grande do Norte	1	1		Judiciário Estadual	Virtual
48	Rio Grande do Norte	1		1	Judiciário Estadual	Virtual
49	Nível Federal	1	1		Judiciário Federal	Virtual
50	Nível Federal	1	1		Executivo Federal	Virtual
51	Mato Grosso do Sul	1		1	Judiciário Estadual	Virtual

52	Rio Grande do Norte	1	1		Executivo Municipal	Virtual
53	Minas Gerais	1		1	Executivo Estadual	Presencial
54	Maranhão	1	1		Executivo Estadual	Presencial
55	Rondônia	1		1	Pessoas egressas	Virtual
TOTAL	9UFs	93	52	41		

Fonte: Elaboração própria, 2024.

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista para gestores da pauta de trabalho de pessoas privadas de liberdade

Seção 1 – Apresentação pessoal

Pergunta 1. Qual é o seu nome e atual cargo na Secretaria?

Pergunta 2. Há quanto tempo ocupa o cargo atual?

Pergunta 3. Qual é o objetivo do setor (que o entrevistado atua) e suas principais atividades?

Seção 2 – Estrutura organizacional da política de trabalho

Pergunta 4. Quais são os setores e áreas que dialogam com a política de trabalho para pessoas privadas de liberdade dentro da Secretaria? Ou seja: há um setor específico para dados, outro setor para financiamento da política, outro setor para acompanhamento das parcerias?

Pergunta 5. O Estado possui um plano estadual de trabalho no sistema prisional? Como ele foi elaborado?

Pergunta 6. Há algum documento norteador das atividades voltadas para o trabalho por regime de cumprimento de pena, tal como a publicação de uma política ou programa de trabalho?

Pergunta 7. Caso a pergunta anterior seja afirmativa, quais são os programas/ações de trabalho e suas principais características?

Pergunta 8. Há alguma publicação sobre isso em termos de normas, leis e decretos estaduais sobre trabalho no sistema prisional em âmbito estadual?

Seção 3 – Gestão da política de trabalho e financiamento

Pergunta 9. Como a secretaria faz o gerenciamento da criação das frentes de trabalho nas unidades prisionais em todo o estado?

Pergunta 10. Como é a relação entre os setores da Secretaria que organizam a política de trabalho e os diretores das unidades prisionais?

Pergunta 11. Há algum setor específico na secretaria que faz o levantamento e a sistematização dos dados sobre trabalho no sistema prisional? Esse mesmo setor alimenta o SISDEPEN?

Pergunta 12. Quais os critérios utilizados pela Secretaria para que a pessoa privada de liberdade seja indicada a determinado posto de trabalho? E para a pessoa egressa? Há critérios específicos voltados a atender as pessoas com deficiência?

Pergunta 13. A instância de classificação da pessoa privada de liberdade participa da indicação?

Pergunta 14. A Secretaria acompanha o trabalho realizado pela pessoa privada de liberdade? Como é feito o registro do seu desempenho no posto de trabalho para fins de classificação?

Pergunta 15. Como se dá a **organização** das atividades laborais nas unidades prisionais para o público masculino? Há autonomia das unidades em definir o tipo de atividade ou elas são “padronizadas” em todo o estado?

Pergunta 16. Como se dá a organização das atividades laborais nas unidades prisionais para o público feminino? Há autonomia das unidades em definir o tipo de atividade ou elas são “padronizadas” em todo o estado?

Pergunta 17. A Secretaria possui convênios e contratos para contratação de mão de obra prisional com o setor público e com o setor privado?

Pergunta 18. Quais são as atividades laborais desempenhadas pelas pessoas privadas de liberdade (considerando os regimes de cumprimento de pena) e por egressos do sistema prisional contratados nos setores público e privado?

Seção 4 – Relações interinstitucionais

Pergunta 19. Como se dá a relação da secretaria com o governo federal (SENAPPEN/MJSP) sobre ações de trabalho: há alguma ação ou política nacional que o governo estadual executa?

Pergunta 20. Como se dá a relação da Secretaria com outras secretarias estaduais para a formalização e realização de atividades de trabalho para pessoas privadas de liberdade? Há alguma parceria ou estratégia conjunta?

Seção 5 – Dificuldades e boas práticas

Pergunta 21. Quais os principais facilitadores e barreiras observados para a implementação efetiva das ações de inserção laboral de pessoas presas e egressas no Estado?

Pergunta 22. Poderia compartilhar relatos de casos/intervenções/arranjos bem-sucedidos para a empregabilidade de egressos do sistema prisional?

APÊNDICE C – Roteiro de entrevistas para diretores de unidades prisionais, trabalho dentro das unidades prisionais e sobre a dinâmica operacional do trabalho prisional nas unidades prisionais (presos provisórios, regime fechado, regime semiaberto)

Seção 1 – Apresentação pessoal

Pergunta 1. Qual é o seu nome e atual cargo na Secretaria?

Pergunta 2. Há quanto tempo ocupa o cargo atual?

Pergunta 3. Qual é o perfil da unidade prisional em termos de pessoas privadas de liberdade?

Seção 2 – Estrutura organizacional / acompanhamento das atividades

Pergunta 4. Há algum setor/pessoa específica dentro da unidade prisional que organiza e acompanha as atividades de trabalho?

Pergunta 5. A Secretaria acompanha o trabalho realizado pela pessoa privada de liberdade? Como é feito o registro do seu desempenho no posto de trabalho, para fins de classificação?

Pergunta 6. Há algum setor/pessoa responsável por organizar e sistematizar essas informações dentro da unidade prisional? Esse processo é feito de forma manual ou há algum sistema que faz esse registro?

Seção 3 – Distribuição de vagas de trabalho pelas unidades prisionais

Pergunta 7. Quais são as atividades de trabalho disponíveis na unidade prisional?

Pergunta 8. A instância (órgão/setor) de classificação da pessoa privada de liberdade participa da indicação? Caso não tenha tal instância, como se dá a distribuição de vagas?

Pergunta 9. Quais os critérios utilizados para que a pessoa privada de liberdade seja indicada a determinado posto de trabalho? Há critérios específicos voltados a atender as pessoas com deficiência?

Pergunta 10. Como é a rotina de trabalho das pessoas privadas de liberdade no exercício de atividades laborais?

Pergunta 11. A unidade tem parceria com setor público e/ou privado para oferta de vagas de trabalho? Como se estabeleceu a parceria? (se sim, avançar para a seção 04. Se não, pular)

Seção 4 – Gestão de parcerias estabelecidas com o setor privado

Pergunta 12. A direção da unidade tem autonomia para firmar parcerias com empresas para contratação de pessoas privadas de liberdade em postos de trabalho? Como se dá o fluxo com a Secretaria?

Pergunta 13. Existe alguma atividade considerada prioritária para a busca de postos de trabalho?

Pergunta 14. Como é a rotina de trabalho das pessoas privadas de liberdade no exercício dessas atividades laborais?

Seção 5 – Práticas promissoras de inserção sociolaboral considerando os marcadores de diferenças

Pergunta 15. Existem programas desenvolvidos especialmente para a inserção sociolaboral de pessoas com deficiência privadas de liberdade?

Seção 6 – Dificuldades e boas práticas

Pergunta 16. Quais os principais facilitadores e barreiras observados para a implementação efetiva das ações de inserção laboral de pessoas presas?

Pergunta 17. Poderia compartilhar relatos de casos/intervenções/arranjos bem-sucedidos para a implementação efetiva das ações de inserção laboral de pessoas presas na sua unidade prisional?

APÊNDICE D – Roteiro de entrevista para gestores responsáveis pelo Fundo Penitenciário Estadual e o financiamento da política de trabalho no sistema prisional

Seção 1 – Apresentação pessoal e do setor

Pergunta 1. Qual é o seu nome e atual cargo na Secretaria?

Pergunta 2. Há quanto tempo ocupa o cargo atual?

Pergunta 3. Qual é o objetivo do setor (que o entrevistado atua) e suas principais atividades?

Pergunta 4. Há alguma relação do Fundo Penitenciário com o Fundo Penitenciário Federal no repasse de recursos em termos da execução desses recursos na modalidade fundo a fundo e na modalidade de convênios?

Seção 2 – Normativas sobre financiamento

Pergunta 5. Há alguma normativa sobre o funcionamento do fundo penitenciário estadual?

Pergunta 6. Há alguma diretriz específica para financiamento das ações de trabalho no sistema prisional geridas a partir do fundo? E para a inserção laboral de pessoas egressas do sistema prisional?

Pergunta 7. Há algum relatório de atividades do Fundo Penitenciário sobre as atividades desempenhadas? Um relatório de gestão ou de levantamento das atividades?

Seção 3 – Panorama das atividades laborais

Pergunta 8. Quais são as atividades laborais desempenhadas pelas pessoas privadas de liberdade no setor público e no setor privado por meio da gestão dos contratos?

Pergunta 9. Qual é o perfil que esses atores procuram para formalizar parcerias? há muita diferença entre o público masculino e feminino?

Pergunta 10. Como é feita a contratação da pessoa privada de liberdade e egressa pelos setores público e privado? Qual é o instrumento utilizado?

Pergunta 11. Como é feito o pagamento/remuneração das pessoas privadas de liberdade que exercem atividades de trabalho?

Pergunta 12. Como é feito o acompanhamento das atividades exercidas pelas pessoas privadas de liberdade? e das pessoas egressas?

Seção 4 – Dificuldades e boas práticas

Pergunta 13. Quais os principais facilitadores e barreiras observados para a implementação efetiva das ações de inserção laboral de pessoas presas e egressas no Estado no que compete ao financiamento?

Pergunta 14. Poderia compartilhar relatos de casos/intervenções/arranjos bem-sucedidos para a empregabilidade das pessoas privadas de liberdade e/ou egressas do sistema prisional?

Pergunta 15. Há algum órgão do poder público e/ou de empresas privadas que julgaria interessante realizar uma entrevista?

APÊNDICE E – Roteiro de entrevistas para gestores do órgão estadual responsável pela pauta de reinserção social

Seção 1 – Apresentação pessoal

Pergunta 1. Qual é o seu nome e atual cargo na Secretaria?

Pergunta 2. Há quanto tempo ocupa o cargo atual?

Pergunta 3. Qual é o objetivo do setor (que o entrevistado atua) e suas principais atividades?

Seção 2 – Gestão da política de egressos

Pergunta 4. Como surgiu a política de egressos no estado? Como era o acompanhamento dessas pessoas antes da política?

Pergunta 5. Qual é o critério de atendimento de pessoas egressas? É o critério da LEP e da portaria do CNJ ou inclui outras pessoas (por exemplo: familiares)

Pergunta 6. Há algum documento norteador das atividades voltadas para as pessoas egressas?

Pergunta 7. Caso a pergunta anterior seja afirmativa, quais são os programas/ações de trabalho e suas principais características?

Pergunta 8. Há alguma publicação sobre isso em termos de normas, leis e decretos estaduais sobre trabalho no sistema prisional em âmbito estadual?

Seção 3 – Estrutura organizacional da política de egressos

Pergunta 9. Como se dá a articulação dentro da Secretaria, mais especificamente, com os diretores de unidades prisionais no fluxo de pós-soltura das pessoas em cumprimento de regime semiaberto?

Pergunta 10. Em relação às ações/projetos para pessoas egressas, o que esse público mais procura nesse equipamento?

Pergunta 11. Como se dá o financiamento dessa política?

Pergunta 12. Como é a relação com o Tribunal de Justiça e outros órgãos do Sistema de Justiça para a estruturação dessas políticas e projetos para pessoas egressas?

Pergunta 13. A Secretaria conta com o apoio de parceiros (OSCs, empresas, terceiro setor) para a realização das atividades?

Pergunta 14. A Secretaria tem algum protocolo/procedimento de acompanhamento das pessoas egressas? Como se dá o registro e o acompanhamento do atendimento?

Seção 4 – Articulação com o setor privado e órgãos públicos para empregabilidade de pessoas egressas

Pergunta 15. A Secretaria possui convênios e contratos para contratação de pessoas egressas do sistema prisional com o setor público e com o setor privado?

Pergunta 16. Quais são as atividades laborais desempenhadas por egressos do sistema prisional contratados nos setores público e privado?

Pergunta 17. Como ocorre a articulação da SEAP com os órgãos públicos para a contratação de pessoas presas ou egressas do sistema prisional? Existem programas, campanhas, criadas com esta finalidade?

Pergunta 18. A SEAP possui parcerias com OSCs ou outros parceiros no fomento/encaaminhamento das demandas das pessoas egressas?

Pergunta 19. A SEAP possui alguma parceria específica para ofertas de trabalho, seja com atores governamentais (SINE), seja com outros parceiros?

Seção 5 – Práticas promissoras de inserção sociolaboral considerando os marcadores de diferenças

Pergunta 20. Existem programas desenvolvidos especialmente para a inserção sociolaboral de mulheres egressas?

Pergunta 21. Existem programas desenvolvidos especialmente para a inserção sociolaboral de pessoas com deficiência egressas?

Pergunta 22. As políticas para a inserção sociolaboral das pessoas egressas consideram os marcadores raciais em seu planejamento e execução? De que forma?

Seção 6 – Dificuldades e boas práticas

Pergunta 23. Quais os principais facilitadores e barreiras observados para a implementação efetiva das ações de inserção laboral de pessoas presas e egressas no Estado?

Pergunta 24. Poderia compartilhar relatos de casos/intervenções/arranjos bem-sucedidos para a empregabilidade de egressos do sistema prisional?

APÊNDICE F – Roteiro das entrevistas para pessoas egressas do sistema prisional

Seção 1 – Apresentação pessoal

Pergunta 1. Qual é o seu nome?

Pergunta 2. Há quanto tempo você frequenta o serviço de atenção à pessoa egressa?

Pergunta 3. Quais são as oportunidades de vaga de trabalho?

Seção 2 – Rotina colocada pela experiência profissional

Pergunta 4. Você já tinha trabalhado antes de começar o seu atual emprego? sempre trabalhou, mas com a unidade prisional

Pergunta 5. Como você chegou até a vaga que você trabalha atualmente?

Pergunta 6. Qual é o trabalho que você desenvolve atualmente na empresa?

Pergunta 7. Como é a sua rotina de trabalho? Como se deu o processo de adaptação a essa rotina?

Pergunta 8. Em relação a equipe de trabalho: como é a convivência?

Pergunta 9. Você tem contrato de trabalho assinado com a empresa?

Seção 3 – Dificuldades e boas práticas

Pergunta 10. Quais são os desafios no dia a dia do seu trabalho?

Pergunta 11. Como você vê o seu futuro profissional, a partir da experiência adquirida atualmente no seu trabalho?

Pergunta 12. Na sua opinião, o que o governo pode fazer para garantir o acesso ao trabalho das pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional?

Pergunta 13. Na sua opinião, o que a sociedade pode fazer para garantir o acesso ao

Pergunta 14. O que o trabalho significa para você?

APÊNDICE G – Roteiro de entrevista para poder Judiciário e Ministério Público Estadual

Seção 1 – Apresentação pessoal

Pergunta 1. Qual é o seu nome e atual cargo?

Pergunta 2. Há quanto tempo ocupa o cargo atual?

Pergunta 3. Como se dá a organização/distribuição das varas da execução penal no estado?

Seção 2 – Público-alvo e gestão da política de trabalho

Pergunta 4. Qual é o seu entendimento sobre o que é trabalho no sistema prisional? É feito um acompanhamento pelo seu órgão de atuação acerca dos contratos firmados entre o governo estadual e empresas para a contratação de pessoas privadas de liberdade?

Pergunta 5. Em relação às empresas que atuam dentro das unidades prisionais, os órgãos acompanham o processo de escolha e execução do trabalho?

Pergunta 6. É comum que haja a indicação de uma vaga de trabalho a uma pessoa privada de liberdade?

Pergunta 7. Os órgãos fazem programas, campanhas, criadas para incentivar o setor privado a contratar pessoas privadas de liberdade? Conhecem o Selo Resgata do Governo Federal?

Pergunta 8. Há ações específicas para as pessoas em cumprimento de regime aberto e pessoas egressas do sistema prisional para a empregabilidade?

Pergunta 9. Em relação ao público egresso do sistema prisional, como é o atendimento em relação a questões sobre o andamento do processo dessas pessoas?

Seção 3 – Contratação de pessoas privadas de liberdade pelo Poder Judiciário

Pergunta 10. Os órgãos recebem pessoas privadas de liberdade para realizarem atividades de caráter terceirizado? Como funciona?

Seção 4 – Articulação interinstitucional

Pergunta 11. Como tem sido a articulação entre o TJ e o CNJ em relação ao fomento de políticas públicas judiciárias para pessoas privadas de liberdade e pessoas egressas do sistema prisional?

Pergunta 12. Caso haja programas estaduais específicos, como tem sido a percepção do Poder Judiciário sobre a execução desses programas?

Seção 5 – Desafios e obstáculos

Pergunta 14. Quais os principais facilitadores e barreiras observados para a implementação efetiva das ações de inserção laboral de pessoas presas e egressas no Estado?

APÊNDICE H – Roteiro de entrevistas para setor privado

Seção 1 – Apresentação pessoal

Pergunta 1. Qual a sua trajetória profissional anterior ao cargo que ocupa atualmente?

Pergunta 2. Quais atividades profissionais você realiza no cargo em que ocupa?

Seção 2 – Relação interinstitucional com o Sistema de Justiça

Pergunta 3. Existe alguma lei, de seu conhecimento, que regulamenta, orienta ou incentiva a contratação de pessoas presas e egressas pelo setor privado?

Pergunta 4. Como são os fluxos de contratação e acompanhamento da contratação e inserção laboral de pessoas presas e egressas? Existe alguma demanda ou obrigatoriedade a ser seguida pela empresa?

Pergunta 5. Como é a comunicação e articulação com o poder público no fluxo das contratações? Quem é o ponto de contato nessa comunicação?

Pergunta 6. Quais foram as condições necessárias para a empresa participar da contratação de pessoas presas ou egressas?

Seção 3 – Dificuldades e boas práticas

Pergunta 7. Quais os principais desafios encontrados? Quais os facilitadores e barreiras de implementação encontrados?

Pergunta 8. Quais são os instrumentos e indicadores utilizados pela empresa para o acompanhamento e avaliação dos fluxos de contratação e inserção laboral de pessoas presas e egressas?

Pergunta 9. Quais são as estratégias adotadas pela empresa para alcançar experiências bem-sucedidas de contratação e inserção laboral de pessoas presas e egressas?

Pergunta 10. Quais os efeitos observados com as ações de contratação e inserção laboral de pessoas presas e egressas na empresa?

Pergunta 11. Poderia compartilhar relatos de casos/intervenções/arranjos bem-sucedidos para a empregabilidade de egressos do sistema prisional?

Pergunta 12. Quais os principais aprendizados a partir das experiências de inserção laboral de pessoas presas e egressas na empresa?

Pergunta 13. Outras considerações a compartilhar sobre esses mecanismos, experiências e efeitos observados?

APÊNDICE I – Roteiro de entrevista para organizações da sociedade civil

Seção 1 – Apresentação pessoal

Pergunta 1. (para egresso que atua na OSC) Você poderia compartilhar um pouco sobre sua jornada pessoal de reinserção após a privação de liberdade? Quais foram os maiores desafios que você enfrentou e como a OSC o apoiou nesse processo?

Pergunta 2. Poderia nos fornecer uma visão geral sobre a atuação das OSCs no estado em relação à pauta prisional? Como a OSC começou esse trabalho?

Pergunta 3. Poderia nos fornecer uma visão geral do trabalho da sua OSC em relação à empregabilidade de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema penitenciário? Como a OSC atua para possibilitar a contratação de egressos?

Seção 2 – Percepção de impacto, suporte e desenvolvimento profissional

Pergunta 4. (para egresso que atua na OSC) Como o trabalho da OSC impactou sua vida e sua capacidade de se reintegrar à sociedade?

Pergunta 5. (para egresso que atua na OSC) De que maneira a oportunidade de trabalho oferecida pela OSC influenciou sua perspectiva sobre o futuro e suas habilidades profissionais?

Pergunta 5. (para egresso que atua na OSC) Como a OSC tem apoiado seu desenvolvimento profissional e pessoal desde que você começou a trabalhar aqui?

Pergunta 6. (para egresso que atua na OSC) Existe algum programa ou recurso específico da OSC que você encontrou especialmente útil em sua jornada de reintegração?

Seção 3 – Fluxos e Relações com o Setor Público-Privado

Pergunta 6. Quais são as principais parcerias da sua OSC com unidades prisionais ou com o setor público em geral para empregabilidade de egressos e PPL?

Pergunta 7. Como essas parcerias influenciam ou contribuem para a empregabilidade das pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional?

Seção 4 – Atividades Laborais, inserção sociolaboral, remunerações e incentivos

Pergunta 8. Quais são as principais atividades laborais desempenhadas pelas pessoas que a sua OSC apoia?

Pergunta 9. As pessoas egressas podem ocupar todos os cargos de trabalho dentro da instituição?

Pergunta 10. Como se dão os mecanismos de contratação, CLT? PJ?

Pergunta 11. Quais são os valores remuneratórios adotados para esses trabalhadores? São diferentes dos demais que ocupam o mesmo cargo?

Pergunta 12. Como a sua OSC aborda a inserção sociolaboral considerando marcadores sociais das diferenças, como raça e gênero? Existem práticas promissoras específicas para cada grupo?

Pergunta 13. Como a sua OSC aborda a inserção sociolaboral de pessoas com deficiências em privação de liberdade? Existem práticas promissoras específicas para esse grupo?

Seção 5 – Dificuldades e boas práticas

Pergunta 14. Quais são os principais desafios enfrentados pela sua OSC na promoção da empregabilidade para essas pessoas?

Pergunta 15. Quais são as oportunidades futuras que você enxerga para melhorar ainda mais esse trabalho?

Pergunta 16. Algum outro ponto que você gostaria de destacar ou compartilhar conosco? Alguma recomendação para o poder público?

APÊNDICE J – Roteiro de entrevista para o Judiciário federal

Seção 1 – Apresentação pessoal

Pergunta 1. Qual é o seu nome e atual cargo?

Pergunta 2. Há quanto tempo ocupa o cargo atual?

Pergunta 3. Poderia nos contar, brevemente, os objetivos e eixos de atuação do programa Fazendo Justiça?

Pergunta 4. Poderia nos contar como funciona a articulação interinstitucional do FAJU/CNJ com os órgãos do Poder Executivo e Judiciário estadual?

Seção 2 – Eixo cidadania

Pergunta 5. Sobre o eixo de atuação no Programa Fazendo Justiça, quais têm sido os principais conceitos que orientam as ações e estratégias entendidas como CIDADANIA?

Pergunta 6. Sobre ações específicas para trabalho prisional: quais são as ações e estratégias atuais?

Pergunta 7. Sobre ações específicas para trabalho prisional: como têm conseguido promover relações interinstitucionais com outras esferas do Poder Judiciário Federal - Justiça do Trabalho, por exemplo?

Pergunta 8. Sobre ações específicas para trabalho prisional: Quais têm sido os principais desafios e dificuldades encontrados para articular ações e estratégias na pauta de trabalho prisional?

Pergunta 9. Sobre a pauta de egressos: como têm conseguido organizar as propostas e definir ações voltadas tanto para o Poder Judiciário quanto para o Poder Executivo?

Pergunta 10. Sobre a pauta de egressos: quais são as ações e estratégias atuais?

Pergunta 11. Sobre a pauta de egressos: Quais têm sido os principais desafios e dificuldades encontrados para articular ações e estratégias na pauta de trabalho prisional?

Seção 3 – Normativas emitidas pelo CNJ

Pergunta 12. Como você avalia a institucionalidade das normativas emitidas pelo CNJ nas pautas relacionadas ao eixo cidadania?

Seção 4 – Articulação interinstitucional com os programas do Governo Federal por meio da Senappen e com os municípios

Pergunta 14. Como tem sido a articulação com o governo federal na proposição de ações e estratégias voltadas para o fomento dos equipamentos públicos propostos pelo CNJ?

Pergunta 15. Qual é o papel que os municípios têm assumido ou sido convidados a assumir no âmbito das ações e estratégias propostas pelo FAJU/CNJ?

Seção 6 – Relações intergovernamentais com o Conselho Nacional de Justiça e outros órgãos do Poder Judiciário

Pergunta 16. Como está a criação do Plano Nacional de Geração de trabalho e renda no âmbito do programa Fazendo Justiça?

Pergunta 17. E sobre a criação do Plano Pena Justa, como a SENAPPEN está contribuindo?

Seção 7 – Dificuldades e boas práticas

Pergunta 18. Quais os principais facilitadores e barreiras observados para a implementação efetiva das ações de inserção laboral de pessoas presas e egressas por parte do FAJU/CNJ?

APÊNDICE K – Roteiro de entrevista para Executivo Federal

Seção 1 – Apresentação pessoal

Pergunta 1. Qual é o seu nome e atual cargo na Secretaria?

Pergunta 2. Há quanto tempo ocupa o cargo atual?

Pergunta 3. Como a SENAPPEN está organizada atualmente, principalmente com a mudança no nome da pasta?

Seção 2 – Normas Federais que orientam o trabalho

Pergunta 4. Sobre o Decreto n. 9.450/2018, que estabelece a política nacional de trabalho no âmbito do sistema prisional, há algum planejamento ou diretriz para monitorar sua implementação?

Pergunta 5. Especialmente sobre o art. 5º – contratação de serviços pela administração federal de pessoas presas e egressas – como a SENAPPEN fiscaliza isso?

Pergunta 6. Especialmente sobre o art. 8º – estímulo à apresentação dos Planos Estaduais de Trabalho e Renda: isso está acontecendo? Como a SENAPPEN faz a leitura desses planos estaduais?

Pergunta 7. Como é a relação da SENAPPEN com outros ministérios no governo federal para coordenar ações voltadas para trabalho prisional e garantir a concretude da PNAT?

Pergunta 8. Há novas portarias e/ou notas técnicas voltadas para trabalho no sistema prisional?

Seção 3 – Distribuição das vagas de trabalho nos estados

Pergunta 9. Como a SENAPPEN observa a **organização** das atividades laborais nas unidades prisionais para o público masculino definidas pelos estados? Já foi possível observar alguma “padronização”?

Pergunta 10. Como a SENAPPEN observa a organização das atividades laborais nas unidades prisionais para o público feminino definidas pelos estados? Já foi possível observar alguma “padronização”?

Pergunta 11. Sobre artesanato - há uma portaria específica que orienta. Mas qual é a leitura do governo federal sobre isso? Artesanato é uma vaga de trabalho?

Pergunta 12. qual é o entendimento de laborterapia? Há relação com o trabalho?

Pergunta 13. Quais têm sido os principais desafios do SISDEPEN em relação ao registro e classificação dessas vagas de trabalho em âmbito nacional?

Seção 4 – Programas do Governo Federal: PROCAP e Selo Resgata

Pergunta 14. Quais são os principais achados/boas práticas advindos com o PROCAP?

Pergunta 15. Como tem sido observada a relação entre o órgão da administração prisional estadual e a instalação de empresas em unidades prisionais?

Pergunta 16. Como a SENAPPEN observa os desafios apresentados pelos governos estaduais em relação à execução do PROCAP?

Pergunta 17. Sobre o Selo Resgata: Quais são os principais achados/boas práticas?

Seção 6 – Relações intergovernamentais com o Conselho Nacional de Justiça e outros órgãos do Poder Judiciário

pergunta 18. Como está a criação do Plano Nacional de Geração de trabalho e renda no âmbito do programa Fazendo Justiça?

Pergunta **19**. E sobre a criação do Plano Pena Justa, como a SENAPPEN está contribuindo?

Seção 7 – Dificuldades e boas práticas

Pergunta **20**. Quais os principais facilitadores e barreiras observados para a implementação efetiva das ações de inserção laboral de pessoas presas e egressas por parte do governo federal?

pergunta 21. Poderia compartilhar relatos de casos/intervenções/arranjos bem-sucedidos para a empregabilidade de pessoas privadas de liberdade do sistema prisional por parte do governo federal?

APÊNDICE L – Perguntas solicitadas com base na Lei de Acesso à Informação (Lei n. 12.527/2011)

Prezados e Prezadas,

Eu, XXXXX, venho, respeitosamente, por meio deste, solicitar informações conforme o direito garantido pela Lei de Acesso à Informação (Lei n. 12.527/2011), para uso no estudo intitulado “Trajetórias no mundo do trabalho de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional: desafios e boas práticas na interface entre a garantia de Direitos Fundamentais e Justiça Criminal”, realizado pelo Instituto Veredas.

Estou interessado em obter os seguintes dados a respeito das oportunidades de trabalho disponíveis para pessoas presas e egressas no estado do XXXXX, na presente data. A seguir, detalho as informações que gostaria de receber:

1. Qual é o número total de vagas de trabalho disponíveis atualmente neste estado para pessoas presas. Das vagas disponíveis, quantas são vagas remuneradas?
2. O número total de vagas de trabalho disponíveis atualmente para pessoas egressas do sistema prisional, intermediadas, subsidiadas ou promovidas por esse estado?
3. Há empresas públicas que possuem contratos ou parcerias com a administração prisional para empregar pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema prisional? Em caso afirmativo, gostaria de saber as informações a seguir para cada contrato ou parceria:
 - 3.1. Quais os contratos ou parcerias vigentes no momento e com quais empresas públicas?
 - 3.2. Quantas vagas de trabalho estão disponíveis atualmente, em cada contrato ou parceria com empresas públicas, para pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema prisional?
 - 3.3. Quantas pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema prisional estão atualmente empregadas, em cada contrato ou parceria com empresas públicas?
 - 3.4. Quais são os diferentes tipos de função exercida por pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema prisional em cada contrato ou parceria com empresas públicas?
 - 3.5. Qual é a forma de remuneração oferecida para as pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema prisional que estão empregadas, incluindo salário, benefícios adicionais e incentivos em cada contrato ou parceria com empresas públicas?
4. Há empresas privadas que possuem contratos ou parcerias com a administração prisional para empregar pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema prisional? Em caso afirmativo, gostaria de saber as informações a seguir para cada contrato ou parceria:
 - 4.1. Quais os contratos ou parcerias vigentes no momento e com quais empresas privadas?
 - 4.2. Quantas vagas de trabalho estão disponíveis atualmente, em cada contrato ou parceria com empresas privadas, para pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema prisional?
 - 4.3. Quantas pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema prisional estão atualmente empregadas, em cada contrato ou parceria com empresas privadas?
 - 4.4. Quais são os diferentes tipos de função exercida por pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema prisional em cada contrato ou parceria com empresas privadas?
 - 4.5. Qual é a forma de remuneração oferecida para as pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema prisional que estão empregadas, incluindo salário, benefícios adicionais e incentivos em cada contrato ou parceria com empresas privadas?
5. Há Organizações da Sociedade Civil (OSCs) que possuem contratos ou parcerias com a administração prisional para empregar pessoas privadas de liberdade ou egressas do

sistema prisional? Em caso afirmativo, gostaria de saber as informações a seguir para cada contrato ou parceria:

- 5.1. Quais os contratos ou parcerias vigentes no momento e com quais organizações da sociedade civil?
- 5.2. Quantas vagas de trabalho estão disponíveis atualmente, em cada contrato ou parceria com organizações da sociedade civil, para pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema prisional?
- 5.3. Quantas pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema prisional estão atualmente empregadas, em cada contrato ou parceria com organizações da sociedade civil?
- 5.4. Quais são os diferentes tipos de função exercida por pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema prisional em cada contrato ou parceria com organizações da sociedade civil?
- 5.5. Qual é a forma de remuneração oferecida para as pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema prisional que estão empregadas, incluindo salário, benefícios adicionais e incentivos em cada contrato ou parceria com organizações da sociedade civil? Fico à disposição para fornecer qualquer informação adicional que possa ser necessária para o processamento deste pedido.

Solicito que as informações sejam disponibilizadas no prazo legal estabelecido pela Lei de Acesso à Informação. Desde já, agradeço antecipadamente pela atenção dispensada a este pedido e aguardo sua resposta dentro dos prazos estabelecidos por lei.

Atenciosamente,

