

JUSTIÇA
PESQUISA
6ª EDIÇÃO

SUMÁRIO EXECUTIVO

**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

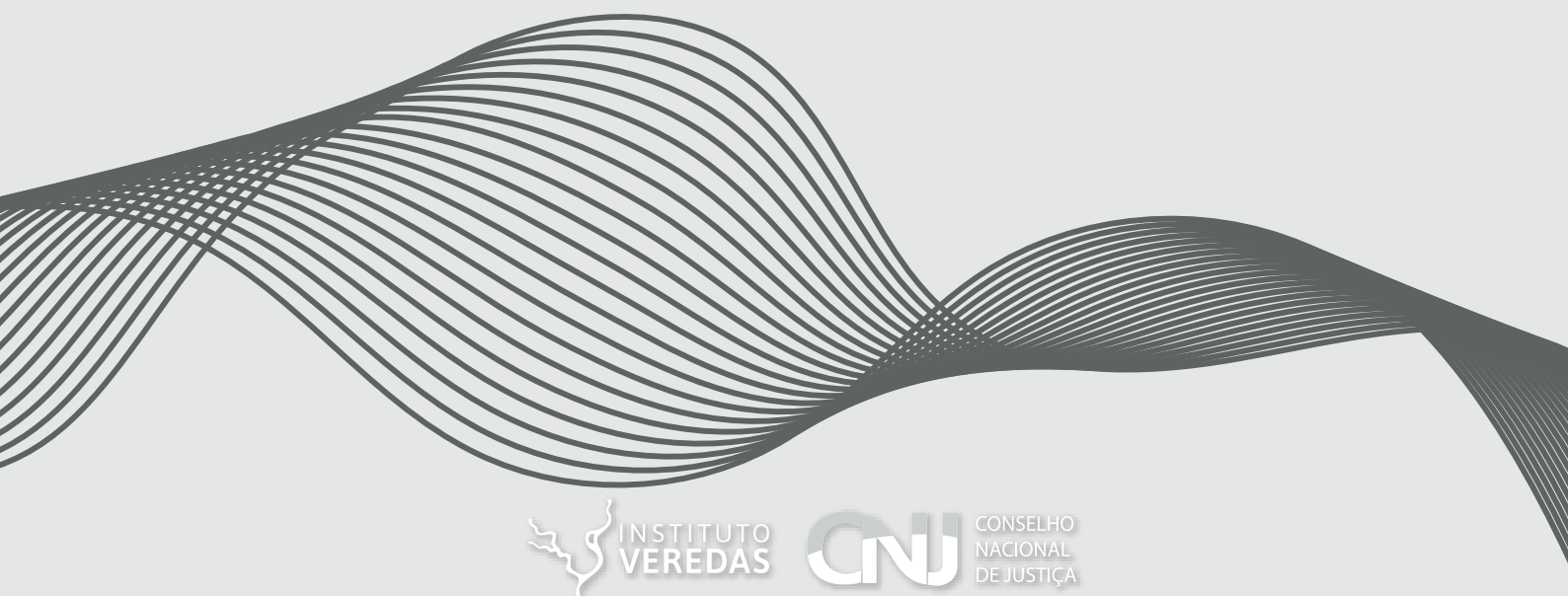
Julianne Mello Oliveira Soares
Luciana Rodrigues da Silva Castro
Renata Lima Guedes Peixoto
Rodrigo Franco de Assunção Ramos

Estagiária

Maria Izabel de Oliveira Moura

SUMÁRIO EXECUTIVO

**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

C755s

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: sumário executivo / Conselho Nacional de Justiça – Brasília: CNJ, 2024.

45 p.: il.

ISBN: 978-65-5972-491-8

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.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. NOTAS METODOLÓGICAS	11
2.1 Revisão de literatura para contextualização teórica	11
2.2 Realização de entrevistas e diários de campo	11
3. CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA	12
4. CONTEXTUALIZAÇÃO NORMATIVA	15
5. SÍNTESE DOS PRINCIPAIS ACHADOS	17
5.1 Acre (AC)	19
5.2 Maranhão (MA)	20
5.3 Mato Grosso do Sul (MS)	22
5.4 Minas Gerais (MG)	23
5.5 Rio Grande do Norte (RN)	25
5.6 Rio Grande do Sul (RS)	26
5.7 Rondônia (RO)	27
5.8 Santa Catarina (SC)	29
5.9 Tocantins (TO)	30
6. CONCLUSÕES, ENCAMINHAMENTOS E RECOMENDAÇÕES TÉCNICAS	33

1. INTRODUÇÃO

Este estudo faz parte da 6ª edição da série Justiça Pesquisa, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), e aborda a inserção sociolaboral de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema penitenciário no Brasil.

A pesquisa, intitulada *O trabalho de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional: desafios e experiências estaduais na garantia de direitos fundamentais* visa investigar relações entre o campo jurídico (na aplicação das formas de punição e responsabilização penal) e o campo das relações socioeconômicas do mercado de trabalho e ampliar o entendimento analítico em torno das 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.

O estudo abrange nove estados da Federação: Acre, Maranhão, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia, Santa Catarina e Tocantins¹. A análise da pesquisa compreende o período de sete anos, de janeiro de 2017 até julho de 2024. Tal escolha se refere ao período em que foram identificadas estratégias de ação por parte do Governo Federal, voltadas para o fomento do trabalho com a população privada de liberdade e egressa do sistema prisional. Trata-se das edições do Selo Resgata (de 2017 a 2022) e a publicação da Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional (Pnat) (2018).

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.

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 indissociáveis dos modelos de encarceramento observados na Europa e nos Estados Unidos da América (Rusche; Kirchheimer, 2004).

No último século, as normas internacionais e a legislação brasileira sobre execução penal apontam diretrizes para políticas públicas em defesa dos direitos das pessoas privadas de liberdade, o que impõe desafios para gestores de políticas penais que buscam balancear diferentes objetivos almejados por esse tipo de trabalho. Nesse sentido, é fundamental considerar diferentes abordagens e percepções para evitar um enfoque fragmentado. O Quadro 1, portanto, detalha os objetivos desta pesquisa.

1. Para definir o escopo territorial da pesquisa, utilizaram-se quatro critérios principais: i) a porcentagem da população prisional envolvida em atividades de trabalho no ano de 2021; ii) a existência de leis estaduais para empregabilidade de mão de obra prisional e egressa, incluindo parcerias com o setor privado e incentivos fiscais para empresas; iii) a existência de leis ou programas estaduais voltados para pessoas egressas do sistema prisional; iv) a existência de fundo rotativo penitenciário estadual. Os critérios de desempate foram: região geográfica e porte do tribunal.

Quadro 1 – Objetivos da pesquisa

Objetivo Geral
Analisar as iniciativas de inserção sociolaboral de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional, promovidas pelo Poder Executivo e Judiciário, nas esferas federal e estadual.
Objetivos Específicos
Identificar estratégias e diretrizes para promover a intersetorialidade das políticas de trabalho no contexto das políticas penais em âmbito internacional, nacional e estadual, considerando o trabalho como um direito fundamental não afetado pela pena.
Realizar levantamentos sobre modelos de gestão, inserção sociolaboral de pessoas egressas e mecanismos de financiamento em diferentes unidades da Federação, incluindo experiências municipais, para subsidiar a elaboração de políticas públicas penais.
Propor categorias de análise para organizar o perfil das empresas públicas e privadas e organizações da sociedade civil que estabelecem parcerias com estabelecimentos prisionais, considerando atividades realizadas por pessoas em cumprimento de pena, remuneração e marcadores sociais.
Propor atributos que indiquem fluxos de continuidade ou ruptura nos processos de inserção, continuidade ou desligamento de pessoas privadas de liberdade em vagas de trabalho nos estabelecimentos prisionais, levando em consideração a progressão do regime e marcadores sociais.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

Esta pesquisa propõe **quatro perguntas orientadoras**, visando responder às **quatro hipóteses de pesquisa**. O Quadro 2 relaciona os problemas e as questões às perguntas de pesquisa e hipóteses.

Quadro 2 – Organização do desenho da pesquisa

Problemas e questões	Pergunta de Pesquisa	Hipótese
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 podemos 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 a serem enfrentadas 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?	H3 - 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 colocadas pelo setor privado e 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?	H4 - 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 as 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?	H2 - 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.

2. NOTAS METODOLÓGICAS

Esta pesquisa adotou o método qualitativo, cujas principais ferramentas foram: revisão de literatura; análise documental; mapeamento de atores-chave; realização de entrevistas semiestruturadas; elaboração de diários de campo por meio de observação participante; e solicitação de informações aos estados com base na Lei de Acesso à Informação (Lei n. 12.527, de 18 de novembro de 2011) ou consultas diretas aos estados.

2.1 Revisão de literatura para contextualização teórica

Os conceitos relacionados ao trabalho prisional e à inserção sociolaboral dessas pessoas não estão estruturados de forma sistêmica e organizada como um campo de conhecimento específico (Fernandes; Ribeiro, 2018; Matos, 2018). Em vez disso, eles operam de maneira transversal, cruzando várias áreas de estudo. Portanto, a pesquisa buscou organizar e consolidar esses conceitos para orientar a elaboração de políticas públicas eficazes.

A principal ferramenta utilizada para conceitualização teórica foi a revisão rápida da literatura bibliográfica e documental, organizada em quatro categorias: i) atividades de trabalho disponibilizadas às pessoas privadas de liberdade e egressas; ii) modelo de gestão do trabalho prisional; iii) modelo de inserção laboral de pessoas egressas; iv) conceito de empregabilidade e dinâmica de participação no mercado de trabalho (formal e informal) para esse mesmo público.

O estudo utilizou as seguintes fontes: i) Manuais técnicos publicados pelo Poder Judiciário Federal e pelo Poder Executivo Federal; ii) Portal Scielo; iii) Sites de organizações que pesquisam sobre o público-alvo e os temas afins ao sistema prisional e a inclusão produtiva e; iv) Biblioteca digital das Assembleias Legislativas Estaduais.

2.2 Realização de entrevistas e diários de campo

O mapeamento de atores-chave se iniciou com a busca pelas Secretarias e/ou órgãos responsáveis pela administração prisional em cada estado selecionado. Essa etapa foi necessária para identificar atores relevantes para a fase de entrevistas que se seguiu.

As entrevistas com os atores-chave se desenvolveram para validar, contextualizar e aprofundar os achados da pesquisa. Elas foram realizadas entre três e oito meses após o início da pesquisa, no formato presencial ou a distância, conforme a disponibilidade dos entrevistados e da equipe de pesquisa. Foram utilizados roteiros semiestruturados considerando perguntas sobre empregabilidade de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional.

Para além das entrevistas em formato virtual, realizadas para todos os nove estados, foram feitas seis visitas de campo. Nos outros três estados, a incompatibilidade de agenda e os obstáculos logísticos dificultaram a coordenação dessas visitas dentro do cronograma de pesquisas. Não obstante, as entrevistas virtuais com os atores desses estados indicaram saturação dos dados.

Foram entrevistadas um total de 93 pessoas, ocupando diversos cargos, incluindo gestores estaduais e municipais, que atuavam com a pauta de trabalho para pessoas privadas de liberdade e pessoas egressas do sistema prisional, classificação para vagas, gestão do fundo penitenciário e modernização prisional. Além disso, foram entrevistadas pessoas egressas do sistema prisional, bem como profissionais que atuam no Judiciário, no Ministério Público, no governo federal, no setor privado e na sociedade civil.

3. CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

Há diversos estudos que apontam abordagens e categorias para a compreensão do sentido do trabalho nas mais diversas áreas de atuação profissional, com base na premissa de que o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas e das sociedades industrializadas (Bauman, 1998; Morin; Tonelli; Pliopas, 2007). Como 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 do trabalho de acordo com 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. A dimensão da alienação está no vazio de sentido que o trabalho tem para o trabalhador. Por fim, a dimensão do trabalho como exploração está ligada a 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; Ribeiro, 2018, p. 350).

As autoras concluem que, na concepção marxista, os significados do trabalho podem se manifestar de diferentes maneiras no sistema prisional, proporcionando base para a construção de hipóteses e premissas analíticas nesta pesquisa: 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 mera geração de riqueza, o indivíduo se aliena do sentido que o trabalho pode lhe proporcionar.

No caso do sistema prisional, considerando a legislação em vigor, essa alienação poderia ser observada: i) pela substituição do salário, em espécie, para remição de pena como forma de remuneração; ii) pelo valor irrisório do valor em espécie recebido quando a atividade laboral admite essa forma de remuneração; iii) pela exploração do trabalho, evidenciado com base nas condições, nos direitos, no pagamento e no número limitado de postos de trabalho ofertados.

Para entender melhor essas implicações, é importante observar o perfil do público-alvo das ações e políticas de trabalho prisional e inserção laboral de pessoas egressas do sistema penitenciário. Um primeiro aspecto a ser apontado na descrição do público-alvo é o **tipo de crime** passível de aplicação da pena restritiva de liberdade. 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 28% dos casos. Crimes violentos, como homicídio, constituem 11% dos casos (Relipen, 2023).

Um segundo aspecto diz respeito aos **recortes de gênero, bem como 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**. Pelo menos 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 mais 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, com mais de 60% das pessoas privadas de liberdade tendo entre 18 e 34 anos (Relipen, 2023).

Considerando essas características e condições específicas desse público, foram delineadas normas internacionais e nacionais sobre o trabalho no sistema prisional. Essas normas não definem explicitamente o trabalho prisional, mas estabelecem restrições para evitar sua caracterização como trabalho forçado ou escravo, bem como parâmetros para respeitar os direitos das pessoas privadas de liberdade e contribuir para a sua reinserção à sociedade após a soltura. Entre os marcos relevantes estão:

- Convenção n. 29 (1930) e a Convenção n. 105 (1957) da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Princípios e Boas Práticas para a Proteção das Pessoas Privadas de Liberdade nas Américas (2008), da Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) e da Organização dos Estados Americanos (OEA);
- Regras de Bangkok (2010) e Regras de Nelson Mandela (2015) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Com o objetivo de ampliar o marco conceitual que orienta as políticas públicas para as pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional, esta pesquisa adota a perspectiva da inclusão produtiva para análise dos seus achados, que é conceituada por três dimensões: objetivo, público-alvo e forma de oferta.

O objetivo da inclusão produtiva é promover a inclusão social por meio da abertura de oportunidades para inserir essas pessoas no mercado de trabalho em atividades socialmente produtivas e em condições dignas.

O público-alvo da inclusão produtiva consiste nos grupos sociais que enfrentam mais dificuldades, barreiras ou processos de exclusão social e no mercado de trabalho, como a população privada de liberdade ou pessoas egressas do sistema prisional.

A forma de oferta da inclusão produtiva destaca a necessidade de criação de oportunidades de emprego ou geração de renda em atividades socialmente produtivas, economicamente sustentáveis, socialmente inclusivas e em condições dignas.

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).

Um tema central para essa perspectiva é o trabalho informal. Inicialmente, o conceito era entendido como aquele ausente de regulação legal, em que trabalhadores não dispõem dos benefícios e das proteções formais, contudo essa definição evoluiu ao longo do tempo, reconhecendo a complexidade da chamada “nova informalidade”, que engloba ocupações formalizadas, mas precárias.

Observa-se que a formalização em si não garante boas condições de trabalho, e a desregulamentação dos direitos pode resultar em estatísticas melhores, mas não melhora a qualidade do emprego (Krein; Proni, 2010).

Essa visão mais ampla e não dicotômica entre formalidade de informalidade permite identificar desafios e desenvolver estratégias de inclusão que considerem a importância de garantir condições dignas de trabalho, independentemente do *status* formal ou informal (Vahdat *et al.*, 2019). Além disso, essa abordagem se destaca como uma estratégia abrangente para compreender a complexidade na construção de alternativas mais equitativas para grupos vulneráveis, como é o caso das pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional.

4. CONTEXTUALIZAÇÃO NORMATIVA

No Brasil, os principais marcos normativos sobre trabalho prisional e atenção à pessoa egressa do sistema prisional que se relacionam a diretrizes voltadas para o trabalho prisional e inserção sociolaboral de pessoas egressas do sistema prisional são:

- **Decreto n. 9.450, de 24 de julho de 2018:** institui 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 das pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional, e regulamenta o § 5º do art. 40 da Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993, que regulamenta o disposto no inciso XXI do caput do art. 37 da Constituição e institui normas para licitações e contratos da administração pública firmados pelo Poder Executivo federal;
- **Decreto n. 11.843, de 21 de dezembro de 2023:** institui a Política Nacional de Atenção à Pessoa Egressa do Sistema Prisional (Pnape).

A PNAT define 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 privadas de liberdade e egressas.

Além das normas de caráter impositivo na forma de leis e decretos, o trabalho prisional também é regulamentado por meio de medidas infralegais (portarias e notas técnicas) elaboradas pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP). O órgão federal propõe mecanismos de coordenação federativa e critérios para o financiamento de projetos relacionados ao tema, como o Projeto de Capacitação Profissional e Implantação de Oficinas Permanentes (Procap) e o Selo Nacional de Responsabilidade Social pelo Trabalho no Sistema Prisional – Selo Resgata.

Também faz parte das medidas infralegais algumas recomendações sobre a gestão do trabalho prisional, como o modelo de fundo rotativo para o sistema penitenciário e a definição do artesanato como atividade laboral.

Os serviços de atenção à pessoa egressa do sistema prisional também estão no escopo do rol de recomendações, por meio de portarias ligadas ao financiamento de projetos voltados à implantação de Serviços de Atenção à Pessoa Egressa do Sistema Prisional com recursos do Fundo Penitenciário Nacional.

Por fim, destacam-se as diretrizes e as recomendações emanadas pelo Conselho Nacional de Justiça: a Resolução n. 307, de 17 de dezembro de 2019, que 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 e, mais recentemente, a Resolução n. 558, de 6 de maio de 2024, que estabelece diretrizes para a gestão e destinação de valores e bens oriundos de pena de multa, perda de bens e valores e prestações pecuniárias.

Além da regulamentação por meio de normas, há os arranjos institucionais, que consistem em um “conjunto de regras, mecanismos e processos que definem a forma particular como se coordenam atores e interesses na implementação de cada política”

(Gomide e Pires, 2014, p. 20). Nesse contexto, foram identificadas quatro estratégias de cooperação federativa com os governos estaduais relacionadas à pauta do trabalho prisional e à inserção laboral de pessoas privadas de liberdade:

- Projeto 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;

O Procap opera em duas frentes principais: acesso à capacitação profissional por meio de uma linha de produção no estabelecimento prisional e inserção no mundo do trabalho pela capacitação.

O Selo Resgata, criado por meio da Portaria n. 630 de 3 de novembro de 2017 do então Ministério de Justiça e Segurança Pública visa incentivar a adesão de empresas e órgãos públicos a ações voltadas para a contratação de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional.

O fomento ao modelo de fundo rotativo para o sistema penitenciário está contido em dois documentos: a informação e a nota técnica elaborada no ano de 2019, com vistas a incrementar a geração de vagas de trabalho nos sistemas prisionais estaduais.

Por fim, a implementação de Escritórios Sociais, que tem como finalidade estimular o serviço de atenção a pessoas egressas do sistema prisional, conforme previsto na Resolução CNJ n. 307/2019, já previa diretrizes para a política no âmbito do Poder Judiciário.

5. SÍNTESE DOS PRINCIPAIS ACHADOS

A síntese dos achados por estado não pretende identificar ou selecionar um “estado federado modelo” para as condições de oferta de trabalho em estabelecimentos prisionais ou para a inserção laboral de pessoas egressas do sistema prisional. O objetivo é descrever as atividades laborais e as práticas de inserção laboral de cada estado, destacando os elementos institucionais que atendem às particularidades locais.

Para fornecer um panorama das práticas e dos desafios que serão discutidos são apresentados três quadros que sintetizam informações sobre o trabalho dentro das unidades prisionais (Quadros 3 e 4) e os serviços de atenção às pessoas egressas (Quadro 5). O Quadro 3 demonstra as diferentes categorias de trabalho prisional observadas nos estados pesquisados, revelando nuances e práticas específicas adotadas pelos estados em relação à inserção sociolaboral das pessoas privadas de liberdade.

Quadro 3 – Proposta de síntese de postos de trabalho prisional no regime fechado

Unidade da Federação	Dentro da unidade prisional			
	Oficinas e/ou vaga de trabalho por meio de parcerias privadas ¹	Oficinas de trabalho próprias ²	Serviços gerais na unidade prisional ³	Artesanato ⁴
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	X	X	X	
Tocantins	X ⁵	X	X	X

Fonte: Elaboração própria, 2024.

1 Enquadram-se nessa categoria as vagas de trabalho remuneradas nas unidades prisionais com empresas privadas realizadas por meio de dois procedimentos: a) edital de chamamento público ou instrumento semelhante; e ii) vagas obrigatórias para empresas vencedoras de processo licitatório para a prestação de serviços no governo do Estado, cujo único estado em que se observa que a legislação está sendo cumprida é Rondônia. São vagas remuneradas.

2 Essas oficinas são mantidas com recursos próprios do governo estadual, sem a necessidade de parcerias com o setor privado, e estão em todos os estados pesquisados, devido, em parte, ao Procap. Podem ser vagas com ou sem remuneração.

3 Também conhecidos como “regalia”, “faxina”, “correria” ou “cela livre”, são trabalhos majoritariamente não remunerados realizados pelas pessoas privadas de liberdade, como tarefas administrativas, limpeza, distribuição de refeições e manutenção.

4 É contabilizado como trabalho pelo governo federal, contudo, há divergências entre os estados. Alguns estados consideram o artesanato como trabalho não remunerado que conta para a remição de pena, enquanto outros questionam sua eficácia como oportunidade de inserção laboral.

5 Cogestão da unidade prisional.

O Quadro 4 apresenta as ocupações mais prevalentes, de acordo com as entrevistas das pessoas privadas de liberdade em regime fechado e semiaberto nos estados pesquisados. Para sua elaboração, foi utilizada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), conforme estabelecido pelo Ministério do Trabalho Emprego (MTE, 2024).

Quadro 4 – Ocupações nos 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.

O Quadro 5, por sua vez, sintetiza duas informações: o setor que trata da pauta de pessoas egressas em cada estado; e se há projetos, iniciativas ou políticas para as pessoas egressas do sistema prisional no âmbito estadual. Com base nas entrevistas realizadas, identificaram-se 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.

Quadro 5 – Organização institucional da pauta relacionada a pessoas egressas nos órgãos estaduais responsáveis pela execução penal¹

Unidade da Federação	Setor responsável pela pauta relacionada a pessoas egressas	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		

Fonte: Elaboração própria, 2024.

1 Não é considerado no quadro o modelo do Escritório Social municipal.

2 Há dois escritórios sociais municipais no estado do Maranhão, atualmente está em desenvolvimento um modelo de governança para com o Escritório Social estadual.

3 Há dois escritórios sociais municipais no estado de Minas Gerais.

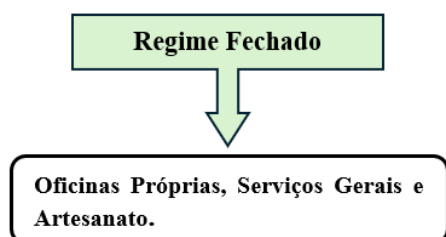
⁴ Há sete escritórios sociais implementados como modelo de gestão em âmbito municipal. O município de Mossoró atualmente implementa o Escritório Social municipal, sem vinculação com o governo estadual.

A síntese dos principais achados dos nove estados está organizada em ordem alfabética e, em cada estado, são explorados em três áreas específicas: trabalho dentro das unidades prisionais, serviços de atenção às pessoas egressas do sistema prisional e desafios e experiências do estado. Essas informações oferecerão uma visão das diversas realidades encontradas em cada estado, destacando os aspectos mais relevantes.

5.1 Acre (AC)

As diretrizes para o trabalho prisional estão baseadas nos tipos de estabelecimentos penais. A prioridade no atendimento do público em regime semiaberto se dá por meio da monitoração eletrônica. Também não há casas de albergado para o cumprimento de pena no regime aberto, de forma que as políticas e ações para esse público são acompanhadas pelo Poder Judiciário. Já nos postos de trabalho prisional para pessoas em regime fechado, a seleção de pessoas privadas de liberdade para os postos de trabalho nos estabelecimentos prisionais leva em consideração as habilidades pessoais, o histórico de fugas e a ligação das pessoas privadas de liberdade com facções criminosas. Os postos de trabalho no estado acreano são:

Figura 1 – Postos de trabalho prisional no Acre



Fonte: Elaboração própria, 2024.

Em relação aos serviços de atenção às pessoas egressas do sistema prisional, está em funcionamento o Escritório Social na capital do estado, em Rio Branco. Nas outras comarcas, o atendimento da população egressa é feito pela Vara de Execução Penal. A partir de 2023, o Escritório Social passou a ser uma política estadual, sendo inteiramente financiado e gerido pelo Instituto de Administração Penitenciária do Acre (Iapen/AC).

As entrevistas realizadas pelos gestores estaduais que acompanham a política para pessoas egressas apontam que o perfil delas está voltado para alguma situação de vulnerabilidade. As principais são: i) moradores de rua; ii) dependência química; iii) saúde mental. Significa dizer que o público que procura o Escritório Social para ofertar ações de trabalho é pequeno. Para além das situações específicas de vulnerabilidade social – que são tratadas individualmente –, a demanda por emissão de documentos é alta, enquanto a busca por postos de trabalho ainda não é prioridade do público.

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.

Quadro 6 – Desafios e experiência no Acre

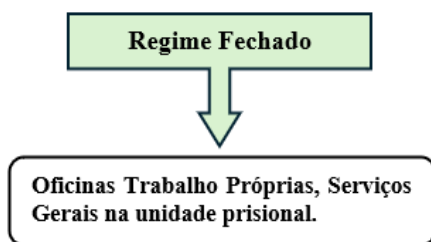
Desafios	Experiências
Estabelecer vínculos entre o público egresso com o Escritório Social.	O Escritório Social visita as unidades prisionais e faz a distribuição de cartilhas informativas.
Localização do Escritório Social no mesmo espaço físico do Iapen/AC.	Nas respostas, não foram identificadas experiências direcionadas especificamente para mitigar esse desafio.
Expandir a rede de parcerias para criar oportunidades de emprego.	1. Projeto de lei em tramitação para reservar uma porcentagem de mão de obra para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional nos contratos entre empresas da construção civil e o Estado. 2. Parceria com o tribunal de justiça envolve empresas terceirizadas, garantindo um número de vagas para pessoas egressos, mas não há informações claras sobre normativas específicas à dinâmica de contratação e remuneração de órgãos públicos.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

5.2 Maranhão (MA)

O estado do Maranhão regulamentou a diretriz prevista na Pnat de incluir cláusula obrigatória nas licitações promovidas por órgãos e entidades da administração pública direta e indireta visando a reserva de vagas nas contratações de obras e serviços pelo Estado. A Lei Estadual n. 10.182, de 22 de dezembro de 2014, e o Decreto Estadual n. 37.806, de 21 de julho de 2022, definiram essa diretriz por meio da política estadual Começar de Novo. O público-alvo dessa política inclui: regime semiaberto, aberto, livramento condicional, suspensão condicional da pena e pessoas egressas do sistema prisional. Para as pessoas em cumprimento de pena no regime fechado, os tipos de postos de trabalho incluem:

Figura 2 – Postos de trabalho prisional no Maranhão



Fonte: Elaboração própria, 2024.

A diretriz de oferta de vagas de trabalho difere da dos demais estados pesquisados, pois o estado do Maranhão prioriza o financiamento de oficinas de trabalho próprias, em vez de formalizar parcerias com o setor privado. As características regionais apontam que não há participação de empresas privadas na oferta de vagas de trabalho para pessoas privadas de liberdade. A prioridade na oferta de vagas está nas oficinas de trabalho financiadas com recursos do Estado, e os produtos manufaturados têm como destinação secretarias estaduais e municipais.

Em relação aos critérios de seleção para a ocupação dessas vagas nos estabelecimentos prisionais, é feita uma avaliação pela Comissão Técnica de Classificação (CTC),

cujas regras estão padronizadas por meio de portaria para todo o estado. A CTC é composta por uma equipe multiprofissional, em que o diretor de segurança é responsável por avaliar a ocupação da vaga, o grau de periculosidade da pessoa, o tempo de pena em regime fechado, a existência de processo administrativo disciplinar.

No que se refere às iniciativas voltadas para pessoas egressas do sistema prisional, destacam-se duas iniciativas em andamento: a política estadual Começar de Novo e o Escritório Social. Em relação ao primeiro, a legislação já mencionada trata da reserva de vagas nas contratações de obras e serviços pelo estado voltadas às pessoas egressas do sistema prisional. O Escritório Social funciona na capital do estado, em São Luís. Além disso, existem nove Escritórios Sociais municipais, cuja articulação com o serviço no âmbito do estado está em construção pela equipe da Secretaria de Administração Prisional (Seap/MA).

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 quanto a essa solicitação.

Na maioria dos casos, os familiares trazem demandas dos homens, que ainda são resistentes em procurar, por eles próprios, o serviço. Em relação a ações para oferta e atividades voltadas para o trabalho, o Escritório Social promove cursos de capacitação da pessoa egressa, buscando adequar os cursos ofertados com 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, inclusive, fazem o acolhimento emocional e psicológico à pessoa egressa.

Quadro 7 – Desafios e experiências no Maranhão

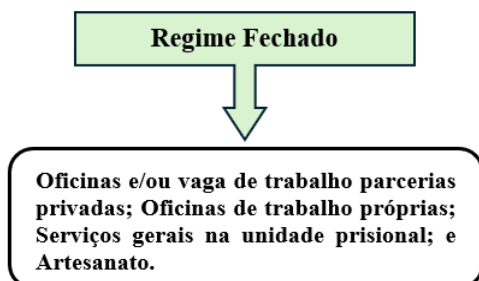
Desafios	Experiências
Encontrar meios de autogestão nas unidades prisionais para que possam enfrentar diversidade de recursos financeiros dentro do próprio estado na manutenção das oficinas próprias dentro dos estabelecimentos prisionais	Articulação entre o Chefe da Casa Civil do estado e o secretário da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Maranhão (Seap/MA) para investimento em oficinas com produção em larga escala.
Empregabilidade no setor privado relacionada aos estigmas sociais e baixa demanda. Pessoas egressas do sistema prisional contratadas pelo setor privado frequentemente enfrentam instabilidade em seus empregos.	Dentro de unidades prisionais, a migração entre as vagas de trabalho é uma realidade viável, gerando oportunidade de adaptação nos postos de trabalho existentes, ressaltando que o único controle que exercem na quantidade de vagas é no setor da limpeza e conservação.
Estabelecimento de vínculos e proximidade entre o Escritório Social e o perfil de pessoas pré-egressas do sistema prisional.	Divulgação de vagas e sensibilização sobre os serviços oferecidos no Escritório Social no programa “momento do encarcerado”, por meio de uma rádio vinculada a uma instituição religiosa que é ouvida nas unidades prisionais.
Mulheres egressas que realizam trabalho associado ao cuidado de pessoas ou em residências e, por receio de discriminação, muitas omitem a condição de egressas ao se candidatarem a empregos.	Nas respostas, não foram identificadas experiências direcionadas especificamente para mitigar esse desafio.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

5.3 Mato Grosso do Sul (MS)

Os tipos de postos de trabalho oferecidos às pessoas privadas de liberdade no MS são:

Figura 3 – Postos de trabalho prisional no Mato Grosso do Sul



Fonte: Elaboração própria, 2024.

Quanto aos critérios de seleção de vagas de trabalho, a CTC é responsável por analisar o perfil da pessoa privada de liberdade. Ela é composta pelo diretor da unidade, pelos profissionais de psicologia, de assistência social e pelos chefes dos setores de trabalho e disciplina.

O estado possui experiência na oferta de vagas de trabalho em parceria com o setor privado. Há, atualmente, 224 termos de convênio em vigência, cujos setores e atividades incluem: 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. As entrevistas apontaram que o funcionamento da empresa deve se adaptar à rotina da unidade prisional.

Em relação aos serviços de atenção às pessoas egressas do sistema prisional, a Portaria Agepen n. 51/2022 estabeleceu diretrizes para promover a implementação da Política de Atenção a pessoas egressas do sistema prisional. Para definir o público atendido, o estado adota o conceito previsto na metodologia do CNJ: a pessoa egressa e pré-egressa do sistema prisional (Mato Grosso do Sul, 2022). A iniciativa do Escritório Social teve início com o apoio do CNJ e depois acordou-se que a Agepen/MS fosse a gestora do Escritório Social.

As atividades do Escritório Social em Campo Grande, capital, foram relatadas como um ganho importante para o atendimento à pessoa egressa, 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. A divulgação das ações e atribuições do Escritório Social ocorre nos estabelecimentos prisionais ou, por meio do Poder Judiciário, durante as audiências admonitórias.

A maioria das demandas espontâneas para atendimento no Escritório Social é feita por homens e suas famílias, principalmente mães e esposas (companheiras). Após o livramento condicional, muitos expressam desejo de permanecer em Campo Grande, sendo ajudados pelo Escritório com aquisição de documentação e vagas de trabalho.

As principais demandas atendidas no Escritório Social incluem: i) obtenção de auxílio para a emissão de documentos para os familiares (principalmente os(as) filhos(as) 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 iv) acesso para a obtenção de benefícios sociais concedidos à população de baixa renda em situação de vulnerabilidade social.

Quadro 8 – Desafios e experiências no Mato Grosso do Sul

Desafios	Experiências
Ausência da prestação de auxílio de alguns consulados dos países da América Latina nas questões estrangeiras.	O Escritório Social atua no auxílio de obtenção de documentação brasileira, visto permanência e na disponibilização de vagas para o trabalho para público em geral, em especial mulheres egressas estrangeiras. São relatadas boas relações com os consulados de países europeus, com os quais as conversas e encaminhamentos acontecem majoritariamente por e-mail.
Localização do Escritório Social: a visibilidade do espaço pelo público é prejudicada já que a primeira coisa que o público se depara é o patronato.	Dinâmica de cooperação com os órgãos públicos e com os conselhos de comunidade, sensibilizando sobre atuação do Escritório Social. A divulgação ocorre especialmente nos estabelecimentos prisionais ou por meio do Poder Judiciário, durante as audiências admonitórias.
Falta de recursos financeiros para projetos e ações que viabilizem o trabalho da população prisional.	Termos de cooperação com parcerias longas, com a mesma empresa se instalando em diversas unidades prisionais.
Discriminação social, que afeta não apenas a pessoa egressa, mas também seus familiares.	Nas respostas, não foram identificadas experiências direcionadas especificamente para mitigar esse desafio.

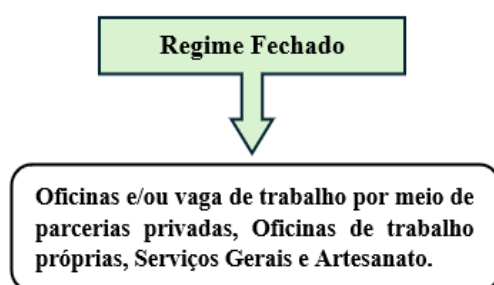
Fonte: Elaboração própria, 2024.

5.4 Minas Gerais (MG)

O estado mineiro regulamentou a diretriz prevista na Pnat de incluir cláusula obrigatória nas licitações promovidas por órgãos e entidades da administração pública direta e indireta visando a reserva de vagas nas contratações de obras e serviços pelo Estado. A Lei Estadual Lei n. 11.404, de 25 de janeiro de 1994, além de regulamentar a Pnat, também estabeleceu diretrizes para a oferta de vagas de trabalho prisional com o setor privado. Vale ressaltar que o estado também elaborou o Plano Estadual pelo Trabalho e Renda.

Os tipos de postos de trabalho oferecidos às pessoas em cumprimento de regime fechado nas unidades prisionais no estado são:

Figura 4 – Postos de trabalho prisional em Minas Gerais



Fonte: Elaboração própria, 2024.

O primeiro passo para ingressar em uma vaga de trabalho dentro da unidade prisional identificado é por meio da CTC. Aqueles que trabalham em empresas parceiras do setor privado recebem remuneração, enquanto as oficinas financiadas com recursos públicos são projetadas para promover a autossustentabilidade, embora não ofereçam pagamento.

O estado de Minas Gerais possui 538 parcerias firmadas com empresas privadas para o uso de mão de obra prisional em todo o estado. Essas empresas variam desde a produção de peças de equipamentos eletrônicos e *lingerie* até a fabricação de cigarros de palha. O número de parcerias permite que a maioria das 172 unidades prisionais do estado disponham de postos de trabalho por meio de vagas oferecidas pelo setor privado, embora em algumas unidades esse número seja reduzido e nem todas possuam esses postos. Além disso, há parcerias formalizadas com empresas privadas para trabalho externo, conforme regido pela Resolução SEAP/MG n. 1, de 12 de janeiro de 2018. Essas parcerias incluem colaborações com municípios para atividades, como limpeza urbana e manutenção de prédios públicos.

Em relação aos serviços de atenção às pessoas egressas do sistema prisional, o estado mineiro possui a legislação mais antiga entre todos os demais. A Lei Estadual n. 18.401, de 28 de setembro de 2009, instituiu o Programa de Reintegração Social do Egresso do Sistema Prisional (Presp), voltado para pessoas egressas do sistema prisional.

A estrutura institucional do Presp oferece serviços com uma equipe de profissionais do direito, da psicologia e do serviço social. Em cada município onde há uma unidade de prevenção, há um gestor social responsável por coordenar a política de prevenção e promover a articulação política-institucional.

A maior parte do público que acessa o serviço é masculina, e 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 estabelece diferença entre o que são “demandas” e o que são “queixas”.

As demandas referentes ao trabalho para pessoas egressas são atendidas por encaminhamentos para a rede de parceiros, como o Sistema Nacional de Emprego (Sine), por meio de formulários fornecidos pelo órgão. A equipe do Presp auxilia no preenchimento desses formulários e na preparação para as entrevistas e oferece qualificação profissional.

Quadro 9 – Desafios e experiências em Minas Gerais

Desafios	Experiências
Desafios e dificuldades identificados para a manutenção dos serviços ofertados pelo Presp.	1. Inicialmente foi apoiado pelo Ministério da Justiça por meio de convênios financeiros. Atualmente existe parceria com o Governo Federal, mas o recurso é majoritariamente do governo estadual. Também existem recursos do Poder Judiciário, por meio da submissão de projetos para captar recursos de pena pecuniária; 2. Parceria com o Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) para divulgar os projetos da secretaria.
Apesar de o público feminino apresentar um crescimento no atendimento do Presp, estima-se que somente 5% do total desse público acessa o programa.	Não se pode pensar na empregabilidade padrão, de horário integral, pois a mulher precisa dar conta de outras demandas envolvidas na política do “cuidado”.
Membros(as) de facções são organizados em pavilhões específicos dentro da unidade prisional e não são colocados em oficinas e postos de trabalho, o que restringe a oferta de trabalho.	Nas respostas, não foram identificadas experiências direcionadas especificamente para mitigar esse desafio.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

5.5 Rio Grande do Norte (RN)

O estado potiguar regulamentou a diretriz prevista na Pnat de incluir cláusula obrigatória nas licitações promovidas por órgãos e entidades da administração pública direta e indireta visando a reserva de vagas nas contratações de obras e serviços pelo Estado. O Decreto Estadual n. 31.832/2022, além de propor regulamentação da Pnat, também definiu diretrizes para a oferta de vaga de trabalho com o setor privado. Por fim, o estado também elaborou o Plano Estadual pelo Trabalho e Renda.

Os postos de trabalho oferecidos às pessoas nas unidades prisionais estão organizados da seguinte forma: oficinas de trabalho próprias, serviços gerais na unidade prisional e artesanato. Também foram identificados convênios com órgãos públicos, estabelecidos pelo tribunal de justiça, que empregam pessoas privadas de liberdade, no escopo do programa Novos Rumos, que também atende ao regime semiaberto.

Em relação aos serviços de atenção às pessoas egressas do sistema prisional, o Decreto Estadual n. 31.832/2022 tem como principal características a reserva de vagas nas contratações de obras e serviços pelo Estado voltada para pessoas egressas do sistema prisional. Não há serviço específico para o atendimento da população egressa sob competência do governo estadual, mas há experiências municipais. Entre elas, destaca-se o Escritório Social Municipal no município de Mossoró. A proposta foi formalizada em 2019 e implementada no ano seguinte, em 2020.

Quadro 10 – Desafios e experiências no Rio Grande do Norte

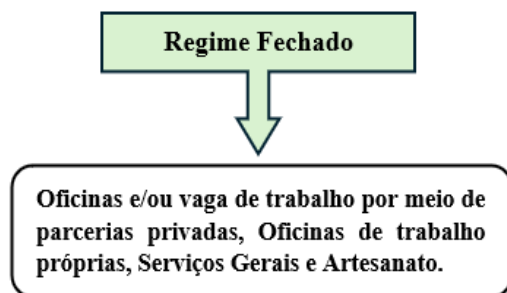
Desafios	Experiências
Implementação do Procap, que exige ações integradas entre os departamentos da secretaria e as unidades prisionais.	Nas respostas, não foram identificadas experiências direcionadas especificamente para mitigar esse desafio.
Escassez de projetos específicos de acesso ao trabalho para pessoas no regime semiaberto.	Colaborações estabelecidas com o tribunal de justiça, como o programa denominado Novos Rumos. O Escritório Social municipal é responsável por atender o público do semiaberto, cadastrá-lo e selecioná-lo para a vaga. A secretaria faz a checagem do perfil das pessoas juntamente com o setor de inteligência do órgão.
Não dispor de recursos humanos e insumos para desenvolver produtos e manter as oficinas em funcionamento.	Nas respostas, não foram identificadas experiências direcionadas especificamente para mitigar esse desafio.
Promover o atendimento à pessoa egressa do sistema prisional de abrangência e competência do governo do estado.	Reserva de vagas nas contratações de obras e serviços realizados pelo estado.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

5.6 Rio Grande do Sul (RS)

Os postos de trabalho nas unidades prisionais no estado Rio Grande do Sul incluem:

Figura 5 – Postos de trabalho prisional no Rio Grande do Sul



Fonte: Elaboração própria, 2024.

Em relação aos critérios de seleção para vagas de trabalho, não há avaliação pela CTC, embora algumas unidades prisionais tenham regras e critérios de avaliação por meio da equipe administrativa e da direção da unidade.

O estado gaúcho tem experiência na formalização de parcerias com o setor privado por meio de termo de cooperação. O pagamento das atividades remuneradas é realizado mediante abertura de conta individual de pessoa física em instituição bancária, em parceria com o banco público Banrisul. O RS é um dos estados que considera o artesanato como atividade laboral, sendo que essa atividade não é remunerada e conta para a remição de pena. Os postos de trabalho não remunerados são considerados como "trabalho voluntário", embora a legalidade dessa prática não seja consensual.

Em relação aos serviços de atenção às pessoas egressas do sistema prisional, em 2021, o estado firmou convênio com o então Departamento Penitenciário Nacional (Depen) para implementar ou aprimorar Patronatos/Escritórios Sociais no âmbito do Programa Fazendo Justiça, utilizando recursos do Fundo Penitenciário Nacional (Funpen).

O Escritório Social de Porto Alegre, inaugurado em abril de 2023, desenvolveu uma metodologia com base no manual do CNJ, focando especialmente na integração da população egressa do estado ao mercado de trabalho, que é sua principal demanda.

Embora o trabalho seja visto como a principal fonte de renda para as pessoas egressas do sistema prisional, há desafios significativos devido à falta de alinhamento entre as capacitações oferecidas nas prisões e as demandas reais do mercado. O estado faz cooperação com os órgãos públicos em seus municípios com regime semiaberto e com monitoração eletrônica, que está relacionada à manutenção de vias públicas, limpeza de parques e praças. Durante a realização da pesquisa, registrou-se parceria com aproximadamente 80 municípios para contratação de mão de obra prisional.

Quadro 11 – Desafios e experiências no Rio Grande do Sul

Desafios	Experiências
Órgãos públicos e empresas parceiras tendem a preferir homens em detrimento das mulheres ao contratar pessoas privadas de liberdade.	Nas respostas, não foram identificadas experiências direcionadas especificamente para mitigar esse desafio.
Dificuldade enfrentada pelos indivíduos privados de liberdade com penas de curta duração ou próximos da progressão de regime para acessar oportunidades de trabalho. Isso ocorre devido à necessidade de as empresas ajustarem suas contratações aos interesses e à permanência dos trabalhadores, o que pode ser prejudicado pela iminente saída devido à progressão de regime.	A gestão visualiza como possível solução prever um tempo mínimo de pena para poder estar envolvido nas atividades.
Pessoas negras e mulheres ocupam postos de trabalho em número menor e geralmente tendem a ser em vagas caracterizadas como braçais, extenuantes, insalubres e menos valorizadas ou não remuneradas.	O estado dispõe de uma Comissão Estadual de Enfrentamento ao Racismo e uma Política Estadual de Enfrentamento ao Racismo, que preveem ações voltadas aos(as) servidores(as) do sistema prisional em relação à população presa.
O Escritório enfrenta desafios na coleta de dados para relatórios oficiais.	O estado desenvolveu métodos próprios de avaliação e planejamento.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

5.7 Rondônia (RO)

O estado regulamentou a diretriz prevista na Pnat de incluir cláusula obrigatória nas licitações promovidas por órgãos e entidades da administração pública direta e indireta visando a reserva de vagas nas contratações de obras e serviços pelo estado, por meio da Lei Estadual n. 2.134, de 23 de julho de 2009, e do Decreto Estadual n. 25.783, de 1 de fevereiro de 2021.

A excepcionalidade no caso rondoniense está no fato de ser o único estado no qual a legislação está sendo cumprida. Durante a realização da pesquisa, constatou-se que a empresa contratante está ligada ao setor de prestação de serviço de tratamento de esgotamento sanitário (ETE) em algumas unidades prisionais do estado. A contratação das pessoas privadas de liberdade pela empresa segue a legislação trabalhista.

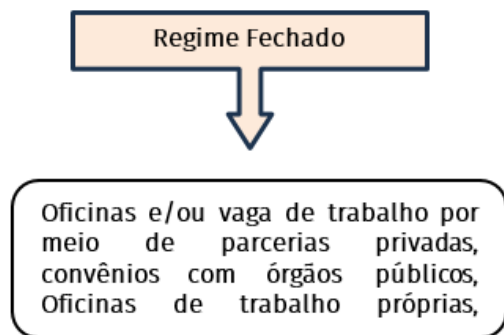
Há vagas de trabalho remuneradas e não remuneradas para as pessoas em cumprimento dos regimes fechado, semiaberto, aberto, livramento condicional e pessoas egressas. No caso das vagas remuneradas, a oferta se dá por meio da modalidade de convênios firmados com órgãos públicos. Nesse caso, cumpre destacar a Lei Comple-

mentar n. 945, de 22 de maio de 2017, que dispõe sobre o Fundo Penitenciário do Estado de Rondônia (Fupen/RO) e define a prática de inserção laboral de pessoas privadas de liberdade por meio do pagamento de bolsa-auxílio.

No estado rondoniense, destaca-se como excepcionalidade a possibilidade de o Fupen/RO atuar como interveniente em acordos de cooperação com órgãos e entidades públicas, bem como com pessoas jurídicas de direito privado. Quanto ao pagamento das atividades remuneradas, existe uma parceria entre a Sejus/RO e o Banco do Brasil para abrir contas bancárias individuais.

Para ingresso na vaga de trabalho dentro unidade prisional, não foi identificado, no estado de Rondônia, o funcionamento do CTC em todas as unidades prisionais de forma padronizada. Os tipos de atividades laborais oferecidas às pessoas em cumprimento de regime fechado nas unidades prisionais no estado de Rondônia estão organizados da seguinte forma:

Figura 6 – Postos de trabalho prisional em Rondônia



Fonte: Elaboração própria, 2024.

Durante a realização da pesquisa, os dados sobre essas parcerias indicam a formalização de 52 acordos de cooperação com órgãos públicos estaduais e municipais na oferta de vagas remuneradas, disponível para todas as modalidades de regime de pena, totalizando cerca de duas mil vagas. Atualmente, aproximadamente 1.500 pessoas que cumprem os regimes aberto e semiaberto estão empregadas. A inserção de mulheres encarceradas no mercado de trabalho por órgãos públicos e empresas colaboradoras representa um desafio, pois há uma clara preferência por trabalhadores do sexo masculino, justificada pela preocupação com taxas mais altas de reincidência criminal.

Em relação aos serviços de atenção às pessoas egressas do sistema prisional, para além do cumprimento do Decreto Estadual n. 25.783/2021 e da formalização de convênios com órgãos públicos por meio da lei complementar do Fupen/RO, o estado de Rondônia realiza atendimento às pessoas egressas do sistema prisional por meio do Patronato, cuja gestão está a cargo da Associação Cultural de Desenvolvimento do Apenado e Egresso (Acuda).

Quadro 12 – Desafios e experiências em Rondônia

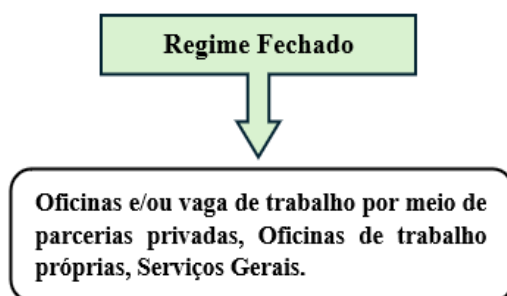
Desafios	Experiências
O órgão contratante demonstra preconceito ao recusar a contratação de candidatos LGBTQIA+.	Atenção especial ao público LGBTQIA+ a fim de também os incluir nos convênios remunerados com órgãos públicos.
Percepção de que há baixo interesse do público feminino em vagas de trabalho, dificultando o encaminhamento de mulheres para oportunidades e levando à perda de empregos potenciais.	Nas respostas, não foram identificadas experiências direcionadas especificamente para mitigar esse desafio.
Rondônia carece de um histórico bem estabelecido com o setor privado.	1. Formalização de convênios com órgãos públicos voltados para a oferta de vagas de trabalho. Oficinas que são operadas pelo governo estadual são: Projeto Pintando a Liberdade (regime fechado) e Fazenda do Futuro (regime semiaberto) 2. Utilização da mão de obra prisional na produção de bens para outras secretarias para expandir as oficinas de trabalho dentro das unidades prisionais.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

5.8 Santa Catarina (SC)

No estado de Santa Catarina, a Lei Estadual n. 809, de 30 de dezembro de 2022, tem como principal característica a regulamentação de vagas de trabalho com o setor privado referente ao trabalho prisional. O estado também possui Plano Estadual pelo Trabalho e Renda. A integração das pessoas privadas de liberdade no trabalho remunerado é um objetivo estratégico, por isso a prioridade na oferta de vagas de trabalho se dá por meio de parcerias com o setor privado. Os tipos de postos de trabalho oferecidas às pessoas em cumprimento de regime fechado nas unidades prisionais são:

Figura 7 – Postos de trabalho prisional em Santa Catarina



Fonte: Elaboração própria, 2024.

Entre os estados pesquisados, o estado de Santa Catarina é o único no qual o artesanato não é registrado como vaga de trabalho prisional. Ainda, ao contrário dos demais estados pesquisados, o pertencimento a facções criminosas não é considerado um critério para negar acesso ao trabalho dentro das unidades prisionais.

Em relação às parcerias com o setor privado, a remuneração das pessoas privadas de liberdade para os tipos de atividades laborais segue a legislação estadual, garantindo um salário mínimo nacional para o trabalho realizado, com algumas exceções. Cada unidade prisional é responsável por manter o registro e o controle da folha de pagamento das pessoas que trabalham, assim como a empresa parceira.

A gestão dos recursos do Fundo Rotativo em SC é regulada pela Lei Complementar n. 809/2022 (Santa Catarina, 2022). Reconhecido como iniciativa modelo pelo governo federal, o Fundo Rotativo é responsável por gerenciar os recursos do trabalho das pessoas privadas de liberdade. Esse tipo de fundo visa conceder autonomia administrativa e financeira às unidades prisionais, incentivando parcerias com o setor privado para garantir sua sustentabilidade. Cada região do estado tem seu próprio fundo, gerido por um Superintendente Regional.

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. Entre os estados 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.

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. Durante o processo de entrevistas, 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.

Quadro 13 – Desafios e experiências em Santa Catarina

Desafios	Experiências
Disparidades regionais, áreas com maior concentração de empresas, enquanto outras demandam esforços adicionais para engajar os empresários.	Implementação de Fundo Rotativo reconhecido como iniciativa modelo no âmbito federal – Lei Complementar n. 809/2022.
Distância entre a unidade prisional feminina e o centro urbano, o que dificulta a implementação eficaz de parcerias, levando à falta de sucesso nos processos de chamamento público.	Nas respostas, não foram identificadas experiências direcionadas especificamente para mitigar esse desafio.

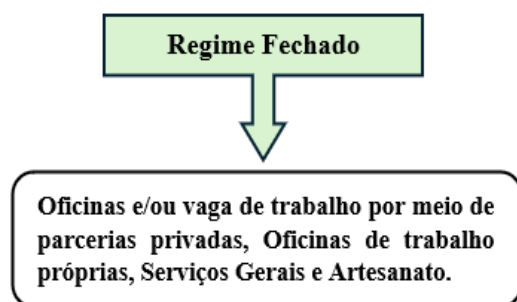
Fonte: Elaboração própria, 2024.

5.9 Tocantins (TO)

No estado de Tocantins, a Lei Estadual n. 3.355 de 04 de abril de 2018 tem como principal característica a regulamentação de vagas de trabalho com o setor privado. Ainda, o Decreto estadual n. 6.066/2023 definiu as diretrizes para a regulamentação da Pnat em âmbito estadual, ao determinar a possibilidade de contratação de mão de obra egressa do sistema prisional nos processos de licitação das empresas na prestação de serviços aos órgãos públicos.

Os tipos de atividades laborais oferecidas às pessoas em cumprimento de regime fechado nas unidades prisionais no estado do TO estão organizados da seguinte forma:

Figura 8 – Postos de trabalho prisional em Tocantins



Fonte: Elaboração própria, 2024.

No estado do TO, o primeiro convênio do Procap foi estabelecido em 2012 para uma oficina de fabricação de pães, seguido, em 2015, por oficinas de artefatos de concreto e cursos de corte e costura em unidades femininas, os quais estão em funcionamento. No estado, a análise realizada pela administração da unidade para seleção de vaga de trabalho leva em consideração critérios administrativos, tais como processos administrativos, advertência e participação em facção criminosa.

Em relação aos serviços de atenção às pessoas egressas do sistema prisional, o estado conta com um Escritório Social localizado na capital de Tocantins, Palmas. A iniciativa teve início em 2019, com a elaboração de projeto para o Fundo Penitenciário Nacional, que financiou a obra do prédio para a instalação do serviço.

Em 2020, a equipe do Escritório Social participou de capacitações sobre a metodologia desenvolvida pelo CNJ e, em 2021, deu início às atividades. O escritório ainda não dispõe de normatização sobre seu funcionamento, a despeito de estar previsto no organograma da secretaria.

O fluxo de acesso para o público egresso se baseia nos documentos orientadores e cartilhas do CNJ. O perfil predominante do escritório é de pessoas de 20 a 30 anos, com ensino fundamental incompleto, autodeclaradas negras, vindas de uma estrutura familiar desorganizada, com algum tipo de transtorno mental e uso abusivo de drogas.

O Escritório Social atende majoritariamente o público masculino com demandas de acesso ao trabalho, acesso à documentação civil (regularização do CPF, carteira de trabalho), atendimento jurídico e doação de cestas básicas. O Escritório também atende alguns pedidos de familiares e amigos das pessoas privadas de liberdade. As demandas para o público feminino são semelhantes, acrescidas de pedidos de fraldas para bebês.

Quadro 14 – Desafios e experiências em Tocantins

Desafios	Experiências
Dificuldade na manutenção dos serviços ofertados pelo Escritório Social, como concessão de bolsas-auxílio às pessoas que participam dos cursos profissionalizantes para evitar a evasão.	A concessão de bolsas-auxílio ocorre às pessoas egressas que realizam cursos profissionalizantes, considerando que essas encontram-se em situações de extrema vulnerabilidade.
Dificuldade em garantir proteção a pessoas egressas do sistema prisional que querem se desvincular de facções criminosas, devido à falta de informações sobre locais seguros para encaminhamento.	Nas respostas, não foram identificadas experiências direcionadas especificamente para mitigar esse desafio.
Burocracia do estado que leva a desafios de empregabilidade para pessoas privadas de liberdades e egressas no setor privado.	Cogestão de unidade prisional: Empresa New Life, desenvolve 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.
Os entraves burocráticos dificultam a empregabilidade de pessoas em regime semiaberto com monitoração eletrônica, especialmente na obtenção de autorização judicial e no deslocamento para áreas centrais devido às restrições de tempo.	Emissão da Portaria n. 1.567/2022 pelo estado de Tocantins, permitindo que as pessoas egressas busquem emprego por até dez horas semanais, divididas em dois dias, para agilizar o processo de busca de emprego.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

6. CONCLUSÕES, ENCAMINHAMENTOS E RECOMENDAÇÕES TÉCNICAS

Ao focar em pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional sob o marco conceitual da inclusão produtiva, esta pesquisa consolidou suas conclusões e recomendações alicerçadas 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. Ao propor o marco teórico da inclusão produtiva, reconhece-se que não se esgota a compreensão do tema, mas sim amplia-se a forma de interpretar esse fenômeno.

A inclusão produtiva requer a conexão entre oferta e demanda. Estratégias focadas apenas na capacitação atendem à oferta, enquanto a expansão de vagas atende à demanda. No contexto desta pesquisa, os desafios para equiparar oferta e demanda incluem desde a capacitação insuficiente até dificuldades na avaliação de candidatos, visão empresarial limitada e custos associados à formalização de contratos.

Além disso, há obstáculos estruturais, como deficiências educacionais e de infraestrutura, bem como a persistência de instituições que reforçam desigualdades e a exclusão dos mais vulneráveis.

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).

Os Quadros de 15 a 20 organizam as barreiras discutidas nos capítulos anteriores e consideram a perspectiva da inclusão produtiva como uma meta a ser atingida, tendo em vista, por um lado, aspectos ligados à melhoria dos incentivos por parte do Poder Público e, por outro lado, aspectos ligados à melhoria na oferta de vagas pela sociedade e pelo setor privado.

Para algumas das perguntas de pesquisa e barreiras elencadas, não há uma resposta ou solução direta, que atribua uma relação de causalidade entre as variáveis independentes e a variável dependente – 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 voltadas para o trabalho e a inserção laboral de pessoas egressas.

Quadro 15 – Desafios quanto ao tipo de vaga de trabalho ofertado: critérios de seleção e habilidades exigidas

Quais são os principais desafios?	Qual resultado que se almeja?	Quais as ações e encaminhamentos?
O produto das oficinas próprias financiadas pelo estado sem finalidade na comercialização regional.	Oficinas de trabalho sustentáveis e comercializáveis, alinhadas com atividades produtivas locais.	1) Estabelecer parcerias com empresas locais para comercializar produtos das oficinas. Exemplo: firmar acordos de distribuição com redes varejistas locais.
Falta de critérios nítidos de seleção e de habilidades necessárias para vagas de trabalho prisional no mercado de trabalho contemporâneo.	Capacidades e critérios nitidamente estabelecidos para capacitação e seleção nesse sentido.	1) Desenvolver critérios de capacitação e seleção que sejam inclusivos, considerando as realidades e limitações da população carcerária, como baixa escolaridade e falta de experiência;
		2) Revisar os critérios de avaliação de aptidão para trabalho para reduzir o impacto de faltas disciplinares nas oportunidades de emprego;
		3) Criar programas de capacitação adaptados, oferecendo treinamento básico e habilidades práticas que atendam às demandas do mercado, mas que também sejam acessíveis a pessoas com baixo nível de escolaridade;
		4) Priorizar vagas que permitam desenvolvimento gradual de habilidades, promovendo a inclusão de indivíduos que, de outra forma, seriam excluídos dessas oportunidades.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

Quadro 16 – Desafios quanto às formas de financiamento das vagas de trabalho

Quais são os principais desafios?	Qual resultado que se almeja?	Quais as ações e encaminhamentos?
A criação e gestão de fundos penitenciários rotativos não são uma realidade em todos os estados, resultando em dificuldades no financiamento das atividades de trabalho e gestão administrativa.	Desenvolvimento de um modelo de financiamento flexível que integre fundos rotativos e outras fontes, adaptado às especificidades regionais, e que permita parcerias com empresas privadas e descentralização da gestão, promovendo mais autonomia administrativa e eficácia na gestão financeira das unidades prisionais.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Compartilhamento das experiências positivas e dos desafios do estado de Santa Catarina aos estados; 2) Fornecimento de suporte administrativo para os estados, seja para a criação dos fundos rotativos ou de elaboração de outras formas de financiamento customizados para a realidade dos estados que ainda não os possuem; 3) Parcerias com instituições do terceiro setor ou de ensino para realização do suporte administrativo.
A descentralização dos recursos do fundo rotativo promove autonomia administrativa aos gestores regionais, mas requer uma estrutura organizacional eficiente.	Autonomia administrativa dos gestores penitenciários, respaldada por uma estrutura organizacional eficiente para uma gestão eficaz dos recursos descentralizados do fundo rotativo.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Desenvolver e implementar políticas que promovam a descentralização de recursos, observando o caso de Santa Catarina; 2) Fortalecer capacidade institucional e administrativa por meio do desenvolvimento de planos de ação específicos para a gestão dos fundos rotativos em cada estado.
Gestão centralizada das contas pecúlio das pessoas privadas de liberdade, que enfrentam desafios no acesso aos recursos financeiros após a soltura devido à falta de descentralização e gestão de como é feito o pagamento.	Autonomia das pessoas privadas de liberdade para a gestão dos recursos financeiros oriundos do trabalho durante a privação de liberdade, com acesso imediato aos valores após a soltura.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Implementar sistemas de gestão financeira que permitam a abertura de contas individuais, facilitando o acesso aos recursos por parte das pessoas privadas de liberdade após a soltura; 2) Elaborar materiais audiovisuais e documentos informativos sobre procedimentos bancários e financeiros, destinados a pessoas privadas de liberdade; 3) Observar casos de estados onde foram firmados convênio com bancos públicos e privados para a abertura de contas individuais para pessoas privadas de liberdade.
Desafio em implementar e fortalecer parcerias laborais de forma eficaz, independentemente da existência de fundos rotativos.	Parcerias laborais implementadas e fortalecidas, independentemente da existência de fundos rotativos.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Estabelecer diretrizes e modelos de parcerias laborais que não dependam exclusivamente da existência de fundos rotativos, aprendendo com as experiências de estados, como Minas Gerais.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

Quadro 17 – Desafios quanto a questões de gênero

Quais são os principais desafios?	Qual resultado que se almeja?	Quais as ações e encaminhamentos?
Desafio em garantir acesso contínuo a produtos de higiene menstrual para mulheres privadas de liberdade, assegurando sua dignidade e saúde e permitindo sua participação regular e ininterrupta nas atividades de trabalho.	Garantia de acesso a absorventes íntimos para mulheres privadas de liberdade, permitindo sua participação regular nas atividades de trabalho.	1) Implementar programas de produção e distribuição de absorventes nas unidades prisionais, em parceria com governos estaduais e federal e organizações da sociedade civil; 2) Aprender com as experiências de estados onde já houve avanços, como é o caso do Rio Grande do Sul.
Desafio em desenvolver políticas de trabalho para mulheres que integrem estratégias de inserção e manutenção, levando em consideração suas responsabilidades familiares e cuidados com os(as) filhos(as) e que promovam a retenção e a não evasão do mercado de trabalho.	Políticas de inserção e manutenção no mercado de trabalho que atendam às especificidades do público feminino, incluindo cuidados familiares, facilitando a manutenção no emprego.	1) Estabelecer programas de apoio à mulher egressa, oferecendo serviços de cuidado infantil e horários de trabalho flexíveis, além de desenvolver políticas de não evasão; 2) Observar a experiência do Rio Grande do Sul com a Comissão Estadual de Enfrentamento ao Racismo, para avaliar se são promovidos debates significativos sobre questões de raça e explorar como essas abordagens podem ser adaptadas para avanços na temática de gênero.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

Quadro 18 – Desafios quanto aos desenhos e arranjos institucionais

Quais são os principais desafios?	Qual resultado que se almeja?	Quais as ações e encaminhamentos?
Desafio na promoção da intersectorialidade entre órgãos do Poder Executivo Federal e o Judiciário Federal para efetivar a Política Nacional de Trabalho no Sistema Prisional.	Coordenação eficaz entre o Judiciário e o Poder Executivo para implementar a Política Nacional de Trabalho no Sistema Prisional (Pnat), com colaboração eficiente entre os diferentes órgãos envolvidos.	1) Incentivar a integração das políticas estaduais com diretrizes nacionais; 2) Fomentar a adesão dos estados à Pnat, estabelecendo diretrizes e perspectivas nítidas para a implementação de planos estaduais de trabalho e renda com foco na pessoa egressa do sistema prisional; 3) Promover capacitações para gestores estaduais e municipais do sistema penitenciário sobre as diretrizes e estratégias do Plano Estadual de Trabalho e Renda.
Dificuldades na fiscalização e no acompanhamento da contratação de pessoas privadas de liberdade pelas empresas vencedoras de licitações, incluindo a verificação do cumprimento das exigências legais e contratuais.	Fiscalização e acompanhamento eficaz garantindo que as contratações de pessoas privadas de liberdade estejam em conformidade com a lei.	1) Implementar e fortalecer os sistemas de fiscalização e acompanhamento que identifiquem e garantam a conformidade da contratação com a legislação estadual e federal.

<p>Falta de integração entre atividades laborais intramuros e demandas do mercado de trabalho, gerando atividades laborais não alinhadas com as demandas reais do mercado de trabalho.</p>	<p>Capacidades das pessoas privadas de liberdade alinhadas ao mercado local ou nacional, assegurando que as atividades laborais realizadas no sistema prisional sejam relevantes e contribuam para sua empregabilidade futura.</p>	<p>1) Estabelecer critérios nítidos de seleção e oferecer programas de capacitação focados nas habilidades necessárias, incluindo áreas com mais disponibilidade de qualificações e oportunidades de trabalho, tais como envelhecimento, crise climática, economia criativa e digital (Fernandes et al., 2023);</p> <p>2) Parcerias com instituições de ensino técnico ou universidades locais para treinamento específico;</p> <p>3) Implementar instrumentos como o Plano Individual de Saída (PIS) para organizar a trajetória profissional das pessoas privadas de liberdade, reconhecendo e valorizando as experiências intramuros.</p>
<p>Priorização da empregabilidade sem considerar as vulnerabilidades sociais, resultando em programas de trabalho que não atendem às necessidades específicas e adicionais das pessoas privadas de liberdade, como a falta de acesso à educação, à saúde mental e ao apoio social.</p>	<p>Identificação e implementação de oportunidades de trabalho, considerando as vulnerabilidades sociais e as necessidades específicas das pessoas privadas de liberdade.</p>	<p>1) Estabelecer programas de acompanhamento multidisciplinar durante e após a inserção laboral, oferecendo suporte às pessoas privadas de liberdade.</p>
<p>Dificuldade em distinguir com precisão as vagas de trabalho dentro das unidades prisionais das vagas de monitoração eletrônica.</p>	<p>Dados desagregados e monitorados de forma nítida nas bases de dados federais sobre o trabalho de pessoas privadas de liberdade, alinhados aos indicadores socioeconômicos estabelecidos pelas Regras de Nelson Mandela e Regras de Bangkok.</p>	<p>1) Revisar e atualizar sistemas de coleta de dados para refletir com precisão a distribuição de vagas de trabalho, sem mesclar as informações sobre vagas de trabalho;</p> <p>2) Implementar treinamentos para gestores estaduais sobre coleta e análise de dados para tornar informações mais nítidas;</p> <p>3) Adotar padrões uniformes na documentação e relatórios sobre trabalho prisional especialmente levando em consideração os critérios preconizados nas Regras de Nelson Mandela e Regras de Bangkok.</p>
<p>Divergências na percepção entre gestores estaduais e dados do Sistema de Informações do Departamento Penitenciário Nacional (Sisdepen,) pois percepções locais variam das informações centralizadas do Sisdepen, causando inconsistências na análise da situação do trabalho prisional.</p>	<p>Alinhamento entre a compreensão e a interpretação dos dados entre gestores estaduais e o Sisdepen para uma análise mais precisa e eficaz.</p>	<p>1) Capacitar gestores estaduais para interpretar e utilizar corretamente os dados do Sisdepen;</p> <p>2) Estabelecer canais de comunicação mais eficazes entre gestores e órgãos centrais para revisão contínua de dados e percepções.</p>

Fonte: Elaboração própria, 2024.

Quadro 19 – Desafios quanto trajetória profissional das pessoas privadas de liberdade

Quais são os principais desafios?	Qual resultado que se almeja?	Quais as ações e encaminhamentos?
O impacto psicológico da experiência prisional dificulta a inserção e adaptação das pessoas egressas no ambiente de trabalho, afetando sua autoestima, saúde mental e habilidades sociais necessárias para manutenção do trabalho.	Pessoas privadas de liberdade recebem suporte psicológico durante o processo de inserção laboral, fortalecendo sua autoestima e preparo para entrevistas de emprego, com foco na promoção da saúde mental e na adaptação ao ambiente de trabalho.	1) Implementar serviços de apoio psicológico nas unidades prisionais e durante o processo de inserção laboral, garantindo acompanhamento e suporte adequado para pessoas que estão se inserindo no mercado de trabalho; 2) Parcerias com os serviços de atendimentos psicológicos em centros universitários.
Dificuldade no estabelecimento de vínculos sólidos entre pessoas pré-egressas, suas famílias e os serviços de atendimento destinados a pessoas egressas do sistema prisional, especialmente em estados como Acre e Maranhão, onde o acesso a esses serviços é limitado.	Pessoas egressas aderem facilmente aos serviços de atenção a pessoa egressa.	1) Implementar estratégias de busca ativa para alcançar pessoas ainda na condição de pré-egresso, antes da soltura; 2) Advocacy sobre a importância dos serviços de apoio desde o início da pena; 3) Aprender com experiências como a do Maranhão, onde o Escritório Social compartilha notícias de vagas, por exemplo, na rádio religiosa, a que pessoas privadas de liberdade e familiares têm acesso.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

Quadro 20 – Desafios quanto à construção de visão positiva sobre o propósito do trabalho prisional pelas lideranças das empresas privadas e contratantes

Quais são os principais desafios?	Qual resultado que se almeja?	Quais as ações e encaminhamentos?
Superar percepções negativas sobre o trabalho prisional entre líderes empresariais, representantes de Organizações da Sociedade Civil (OSCs) e servidores públicos.	Melhorar a percepção do trabalho prisional, reconhecendo pessoas privadas de liberdade como profissionais qualificadas e aumentar a cooperação do setor privado na oferta de vagas de emprego.	1) Criação de parcerias com organizações da sociedade civil, em especial as que trabalham com tema do sistema prisional, para que as iniciativas de trabalho não apenas atendam às necessidades do mercado, mas também priorizem a inclusão de pessoas com menos acesso a oportunidades; 2) Promover programas de sensibilização e processos formativos sobre diversidade e respeito no ambiente de trabalho.
Superar a alta rotatividade devido à precariedade dos postos de trabalho.	Oferta de forma ampla de programas de suporte psicossocial, possibilitando trajetórias saudáveis na busca e manutenção de emprego.	1) Estabelecer programas de mentoria por pares e suporte psicossocial para pessoas egressas recém-contratadas em colaboração com OSCs, líderes comunitários e universidades locais.
A falta de informação pública e a presença de estigmas negativos sobre pessoas egressas dificultam sua aceitação e reintegração social.	Sociedade receptiva e integrada ao mercado de trabalho para pessoas egressas, com redução de estigmas e aumento da inclusão social.	1) Integrar programas educacionais sobre justiça social em escolas e universidades.

Fonte: Elaboração própria, 2024.

As recomendações apresentadas no Quadro 21 têm como foco especial o Judiciário e o Executivo federal. Essas recomendações são decorrentes da triangulação das informações obtidas na pesquisa documental e empírica. O objetivo é garantir o direito ao trabalho para pessoas privadas de liberdade e promover a inserção laboral de pessoas egressas do sistema prisional.

Quadro 21 – Recomendações ao Conselho Nacional de Justiça

Tema	Descrição da questão	Recomendações e Atores Responsáveis
<p>A prática do artesanato nos estabelecimentos prisionais para fins de contabilização de atividade laboral e remição de pena</p>	<p>O artesanato é uma atividade laboral nos estabelecimentos prisionais que não prevê remuneração financeira, mas é contabilizado para remição de pena. Nenhum estado fornece insumos para a atividade, sendo responsabilidade dos familiares. A comercialização dos produtos varia, incluindo entrega aos familiares e realização de feiras. Não há consenso sobre o propósito do artesanato para reconstituição de vida pelo trabalho, variando entre atividade laboral, passatempo, assistencialismo e prática sem valor de mercado. Divergências também existem quanto ao registro das horas dedicadas ao artesanato, dentro ou fora da cela, e ao número de pessoas que realizam essa atividade.</p>	<p>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 entre todas as unidades prisionais do Estado.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>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</p>	<p>Existem casos em que o Poder Judiciário estadual financia projetos e ações voltadas ao trabalho prisional e empregabilidade para pessoas egressas usando penas pecuniárias. Casos empíricos incluem a estruturação do Escritório Social em Palmas (TO) e de projetos de educação socioambiental em Rio Branco (AC). Em Minas Gerais, a Vara de Execução Penal destina recursos de penas pecuniárias para projetos voltados a pessoas egressas. Contudo, existe concorrência por recursos entre o Poder Executivo Estadual e outros atores e discricionariedade dos(as) juízes(as) na aplicação das penas pecuniárias, o que pode enfraquecer a articulação entre as esferas de atuação.</p>	<p>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.</p>

<p>O pecúlio enquanto percentual da remuneração das atividades laborais das pessoas privadas de liberdade em estabelecimentos prisionais</p>	<p>O pecúlio, previsto na Lei de Execuções Penais (LEP), é um percentual da remuneração depositada em poupança, acessível após a extinção da pena ou livramento condicional, por meio de alvará judicial, para auxiliar nas necessidades básicas iniciais. Problemas incluem falta de informações sobre a conta bancária, burocracia para recebimento e falta de transparência na movimentação dos recursos. Em alguns estados, a legislação destina a remuneração da pessoa privada de liberdade para diferentes fins: parte vai para a pessoa ou familiares, parte para ressarcir despesas de manutenção e outra para o pecúlio, geralmente depositado em conta judicial e liberado por alvará. Exemplos incluem a legislação de SC, que trata dos fundos rotativos do sistema penal e onde a liberação dos valores só ocorre com autorização judicial, e o caso de MG, onde o pecúlio é depositado em conta judicial.</p>	<p>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.</p> <p>Recomendação 6 – Criação da conta bancária mediante consentimento da pessoa privada de liberdade, que terá autonomia para definir a destinação da sua remuneração (Responsável: Poder Executivo Estadual).</p>
<p>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</p>	<p>A Resolução CNJ n. 307/2019 amplia o conceito de pessoa egressa e propõe metodologia para trabalhar com a pessoa pré-egressa. Entretanto, a definição do público-alvo de políticas destinadas para pessoas egressas não é consensual. A implementação dos Escritórios Sociais não é uniforme; em alguns estados, como em MG e RO, existem programas específicos sendo implementados. Contudo, há desafios comuns entre esses modelos, que incluem a aproximação do público-alvo e a garantia de recursos financeiros perenes para ações de empregabilidade.</p>	<p>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 (Responsável: CNJ e Ministério do Desenvolvimento Social).</p>
<p>O acompanhamento das ações de trabalho voltadas para o público em regime semiaberto</p>	<p>Nos nove estados, há o entendimento de que a forma de cumprimento do regime semiaberto é por monitoração eletrônica, conforme a resolução do Supremo Tribunal de Justiça, que impede o Executivo de manter a pessoa privada de liberdade em regime mais gravoso. A legislação estadual inclui as pessoas no semiaberto como beneficiárias das vagas de trabalho. As atividades para esse público variam: podem ocorrer dentro da unidade prisional, como em MG e SC, ou extramuros, em convênios com empresas ou órgãos públicos, como em RN e RO.</p> <p>A dificuldade na empregabilidade da pessoa em regime semiaberto em uso de tornozeleira eletrônica está justamente no tempo de espera para a autorização judicial que libera sua rota para o exercício da atividade profissional. Os principais desafios são: 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, compreende-se a importância do trabalho articulado entre o(a) juiz(a) da execução penal e a central de monitoração eletrônica.</p>	<p>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. (Responsável: Tribunais de Justiça).</p> <p>Recomendação 9 – Recomenda-se aos juízos da execução penal 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 a vaga de emprego, ao trabalho informal ou ao que exige deslocamentos.</p> <p>(Responsável: Conselho Nacional de Justiça)</p>

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. O mal-estar da pós-modernidade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1998.

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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9450.htm. Acesso em: 11 jul. 2024.

BRASIL. **Lei n. 14.133, de 1º de abril de 2021.** Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14133.htm. Acesso em: 11 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **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/cd8bc11ffdcbc397c32eecd40afbb74.pdf>. Acesso em: 17 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Regras 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.

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL. **Diretoria de Políticas Penitenciárias do Departamento Penitenciário Nacional.** Ministério da Justiça e Segurança Pública. 2022a. Disponível em: <https://rbepdepen.depen.gov.br/index.php/RBEP/article/view/485/323>. Acesso em: 12 nov. 2023.

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL. **Portaria Depen n. 403, de 27 de outubro de 2020.** 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. Ministério da Justiça e Segurança Pública. 2020b. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/2117>. Acesso em: 12 nov. 2023.

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL. **Portaria n. 630 de 03 de novembro de 2017.** Cria do Selo Nacional de Responsabilidade Social pelo Trabalho no Sistema Prisional - RESGATA voltado para empresas, órgãos públicos e empreendimentos de economia solidária, que utilizam de mão de obra de pessoas em privação de liberdade, internados, cumpridores de alternativas penais e egressos do sistema prisional. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Diário Oficial da União, Seção 1, p. 52, 2017c. <http://dspace.mj.gov.br/handle/1/3900>. Acesso em: 12 nov. 2023.

FERNANDES, E.; ESPINDULA, B.; DA SILVA, C.; FERREIRA, C.; MAIO, I.; CANFIELD, R.; BRITES, R.; CORDEIRO, T.; DA LUZ, V. NASCIMENTO, W.; VAHDAT, V. **O Futuro do Mundo do Trabalho para as Juventudes Brasileiras**, 2023. Disponível em: <https://www.veredas.org/wordpress/wp-content/uploads/2023/03/O-Futuro-do-Mundo-do-Trabalho-para-as-Juventudes-Brasileiras.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2024.

FERNANDES, P.C. M.; RIBEIRO, L. M. L. Sentidos do trabalho prisional: uma revisão de literatura. **Textos & Contextos**, vol. 17, n. 2, p. 346-362, 2018.

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**, 2014.

KREIN, J.D.; PRONI, M. W. **Economia informal: aspectos conceituais e teóricos**. Série trabalho Decente no Brasil, documento de trabalho 4. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/publications/economia-informal-aspectos-conceituais-e-teoricos>>. Acesso em: 7 nov. 2023.

RIBEIRO, L; OLIVEIRA, V. Reincidência E Reentrada Na Prisão No Brasil: o que estudos dizem sobre os fatores que contribuem para essa trajetória. **Artigo Estratégico**, v.56, p.55, 2022.

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”, dispondo 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.

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.

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.

MINAS GERAIS. **Lei n. 24.534, de 23 de outubro de 2023**. Acrescenta o parágrafo ao art. 39 da Lei nº 11.404, de 25 de janeiro de 1994, que contém normas de execução penal. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. 2023a. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/24534/2023/>. Acesso em: 6 nov. 2023.

MINAS GERAIS. **Resolução SEAP n. 1, 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. Publicado no Diário do Executivo, em 13 de janeiro de 2018. 2018b. 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.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Classificação Brasileira de Ocupações - CBO**, 2024.

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**, 19, 47-56, 2007.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **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. **C029 – Trabalho forçado ou obrigatório.** 2023a. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **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-brasil/documents/publication/wcms_227292.pdf. Acesso em: 17 out.2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C105 – Abolição Do Trabalho Forçado.**2023b. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 out.2023.

RELIPEN. **Relatório de Informações Penais 2023.** 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/senappen/pt-br/servicos/sisdepen/relatorios/relipen/relipen-2-semester-de-2023.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2024.

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.

RUSCHE, Georg; KIRCHHEIMER, Otto. **Punição e estrutura social.** Trad. Gizlene Neder. 2. ed., Rio de Janeiro: Revan, 2004.

SANTA CATARINA. **Lei complementar n. 809, de 30 de dezembro de 2022.** Dispõe sobre os Fundos Rotativos do Sistema Penal do Estado e estabelece outras providências. Disponível em http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2022/809_2022_lei_complementar.html. Acesso em: 12 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 n. 14.133, de 1º de abril de 2021, que estabelece normas gerais de licitação e contratação, e adota outras providências. 2023a. Disponível em: <http://servicos.casacivil.to.gov.br/decretos/decreto/6606>. 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. 2017b. 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.

VAHDAT, V.; ROMÃO, D.; SEVERIAN, D.; CAVALCANTE FILHO, P.; FRANÇA, J.; BAUER, M. **Inclusão Produtiva no Brasil:** evidências para impulsionar oportunidades de trabalho e renda, 2019. Disponível em: https://arymax.org.br/conhecimento/inclusao produtivanobrasil/inclusao_produtiva_estudo_completo.pdf. 17 fev. 2024.

