



Na porta de saída, a entrada no trabalho: políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro

Dandara Tinoco e Ana Paula Pellegrino

Sumário

1. Introdução	1
2. Panorama internacional e nacional	5
2.1. Evidências sobre o impacto do trabalho na reincidência e no reingresso	5
2.2. O sistema penitenciário brasileiro e a legislação nacional sobre trabalho	7
3. Números e atores-chave do sistema penitenciário do estado do Rio de Janeiro	11
3.1. O contexto fluminense	11
3.2. Trabalho de presos e egressos: atores-chave no estado do Rio	12
4. O trabalho de pessoas presas e egressas no estado do Rio	15
4.1. O trabalho de pessoas presas	15
4.2. O trabalho de pessoas egressas	17
5. Análise de práticas existentes	20
6. Recomendações e conclusão	24
7. Referências	27
Anexo 1 - Instrumento de pesquisa	29
Sobre as autoras	30



Na porta de saída, a entrada no trabalho: políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro

Dandara Tinoco e Ana Paula Pellegrino¹

1. Introdução

Ainda que existam diferentes visões acerca de como produzir avanços no sistema penitenciário, há crescente consenso entre formuladores de políticas públicas e especialistas sobre a centralidade do tema no contexto brasileiro. Episódios recentes — como a morte de mais de 120 pessoas em rebeliões em presídios do Amazonas, Roraima e Rio Grande do Norte em 2017² — voltaram as atenções para questões como as mais de 720 mil pessoas presas no Brasil, em um sistema com 368 mil vagas.³ A alta taxa de ocupação,⁴ de 197%, tem impacto negativo direto na gestão prisional, não apenas no que diz respeito às condições de infraestrutura, mas também à capacidade do poder público de prover serviços básicos às pessoas presas.

Se as graves complicações relacionadas à saúde e à assistência social são mais conhecidas, a questão do trabalho e sua relação com a diminuição da reincidência ainda é pouco explorada no debate público, entre gestores, sociedade civil e setor privado. A falta de oportunidades de emprego para pessoas presas⁵ e para egressas⁶ do sistema prisional demanda atenção sobretudo pela relação entre trabalho, remição de pena, autonomia financeira e reintegração. Vale notar que o momento da saída da prisão é de especial vulnerabilidade social e econômica para a pessoa recém-liberta.

¹ As autoras gostariam de agradecer a Viviana Porto pelo apoio na pesquisa; a Felipe Athayde Lins de Melo, Murilo Bustamante, Mariana Leiras, Michele dos Ramos e Renata Giannini pelos comentários; e também à Fundação Santa Cabrini, ao Patronato Magarino Torres, ao Ministério Público do Estado do Rio, à Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro e à Rede de Apoio ao Egresso do Sistema Penitenciário por contribuições importantes. Egressos que se dispuseram a conversar com as pesquisadoras foram igualmente fundamentais.

² CARAZZAI, E.; LINHARES, C. (2017).

³ DEPEN (2017).

⁴ A taxa de ocupação é calculada pela razão entre o número total de pessoas privadas de liberdade e a quantidade de vagas existentes no sistema prisional.

⁵ De acordo com a Lei de Execução Penal (LEP), não apenas presos condenados, mas também os provisórios, podem trabalhar durante o período em que estão privados de sua liberdade.

⁶ A LEP considera como egresso o liberado definitivo, pelo prazo de um ano a contar da saída do estabelecimento penal, e o liberado condicional, durante o período de prova. Ao longo do texto, no entanto, optamos por nos referir como "egressos" pessoas que tenham vivenciado qualquer experiência de encarceramento.

A legislação brasileira apresenta uma série de disposições sobre o trabalho de pessoas presas. A Lei de Execução Penal (LEP) traz 52 menções à palavra "trabalho" e prevê que ele tenha finalidade educativa e produtiva.⁷ Os números de pessoas presas que trabalham no Brasil, porém, são baixos. Apenas 15% dos presos estão envolvidos em atividades laborais.⁸ No estado do Rio de Janeiro — foco desta análise —, apenas 1,7%.⁹

Há pouca informação sobre o trabalho de pessoas egressas do sistema prisional. Isso é explicado em parte pela falta de políticas públicas específicas e estruturadas para esse público — que somou ao menos 194 mil pessoas no primeiro semestre de 2016 em todo o país.¹⁰ A edição recente de um decreto presidencial que determina que empresas prestando serviços para o governo federal devem contratar pessoas presas e egressas lançou luz sobre o tema. Essa primeira sinalização de uma nascente política nacional de trabalho no âmbito do sistema prisional tem gerado crescente interesse sobre o assunto.¹¹

Mecanismos legais nacionais e internacionais apontam que o tempo de restrição de liberdade deve ser utilizado, entre outras coisas, para proporcionar condições para que a pessoa apenada retorne ao convívio em sociedade sem transgredir leis.¹² Existem poucos estudos sobre o impacto do emprego para presos e egressos no Brasil. No âmbito internacional, no entanto, avaliações de programas de apoio à inserção no mercado de trabalho de egressos apontam impacto direto na redução de reincidência criminal e reingresso no sistema prisional.¹³ Adicionalmente, pesquisas nos Estados Unidos mostram que atividades laborais desenvolvidas durante o tempo de cumprimento de pena têm impactos positivos, como a geração de renda e o ganho de experiência profissional.¹⁴ Dessa forma, mitigariam os impactos de organizações criminosas¹⁵ sobre aqueles indivíduos.¹⁶ Políticas de fomento ao trabalho para pessoas presas e egressas, aliadas a assistência social, educação e capacitação profissional, são, portanto, instrumentos centrais para quebrar ciclos de violência.

Diante do cenário apresentado, o presente artigo estratégico mapeia o atual estado da arte do acesso a trabalho por parte de presos e egressos e uma série de oportunidades e desafios a sua expansão no estado do Rio de Janeiro. Os principais resultados encontrados foram:

- No Rio de Janeiro, diversos órgãos públicos e instituições, como Secretaria de Administração Penitenciária (Seap), Fundação Santa Cabrini, Patronato Magarino Torres, Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro (DPERJ), Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro (MPRJ)

7 BRASIL (1984).

8 DEPEN (2017), p. 56.

9 O dado, de setembro de 2018, foi calculado a partir de informações da Fundação Santa Cabrini e da Secretaria de Administração Penitenciária (Seap), esses últimos cedidos pelo Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro. Se refere a presos trabalhando com remuneração, como previsto pela Lei de Execução Penal. Estão excluídos presos em trabalho voluntário. A questão é detalhada na seção "O trabalho de pessoas presas e egressas no estado do Rio" do presente artigo estratégico.

10 Dado referente a apenas 75% da população prisional brasileira, de estabelecimentos que reportaram informações sobre movimentações ao Depen. No Rio de Janeiro, por exemplo, apenas 55% das unidades passaram essas informações ao Governo Federal. DEPEN (2017), p. 28.

11 BRASIL (2018).

12 BRASIL (1984), Brasil (2016).

13 Enquanto alguns estudos avaliam a reincidência criminal, muitas vezes por meio de autodeclaração, outros avaliam o reingresso no sistema prisional. São medidas distintas, uma vez que a primeira diz respeito apenas ao cometimento de novo crime e a segunda averigua se, além de cometimento de novo crime, houve uma nova prisão da pessoa. YELOWITZ; BOLLINGER (2015); BLOOM et al (2007); AOS et al (2013); TRAVIS; SOLOMON, WAUL (2001).

14 YELOWITZ; BOLLINGER (2015); BLOOM et al (2007); AOS et al (2013); TRAVIS; SOLOMON, WAUL (2001).

15 A organização criminosa está caracterizada na Lei 12.850/2013 que considera em seu art. 1º, § 1º, a "associação de 4 (quatro) ou mais pessoas estruturalmente ordenada e caracterizada pela divisão de tarefas, ainda que informalmente, com objetivo de obter, direta ou indiretamente, vantagem de qualquer natureza, mediante a prática de infrações penais cujas penas máximas sejam superiores a 4 (quatro) anos, ou que sejam de caráter transnacional".

16 YELOWITZ; BOLLINGER (2015); BLOOM et al (2007); AOS et al (2013); TRAVIS; SOLOMON, WAUL (2001).

e Vara de Execuções Penais do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (VEP-RJ) atuam sobre o trabalho de presos e egressos. Isso faz com que uma expansão do emprego deles dependa de um trabalho articulado entre esses distintos atores institucionais.

- Há oportunidades para avanço em relação ao tema no estado. Vantagens econômicas e ganhos em responsabilidade social são atrativos para empresários. Por outro lado, entraves burocráticos, baixo nível de escolaridade e estigma são desafios a serem superados.
- Análise de emprego voltado para presos e egressos oferecido por oito empresas e órgãos públicos no estado do Rio mostra alta rotatividade nas vagas voltadas para essas pessoas, por fatores negativos e positivos. A instabilidade indica que é baixa a segurança em relação à garantia de trabalho. Todos os empregadores informam que a iniciativa de buscar parcerias para contratar presos e egressos partiu deles e não do poder público.
- De acordo com as respostas, a média de idade (acima de 28 anos) dos contratados é maior que a da população carcerária em geral. Metade dos contratantes emprega homens e mulheres, e a outra metade apenas homens. Serviços gerais é a atividade em que presos/egressos atuam que aparece com maior frequência.
- É possível construir uma política pública estadual para expandir o trabalho de presos e egressos. São recomendadas ações em diversas áreas, como capacitação, normatização de processos e estratégia de comunicação.

Este artigo estratégico está dividido em cinco partes, além desta introdução. Primeiro, expomos as evidências sobre a relação entre trabalho e reintegração social, bem como um panorama da legislação brasileira sobre o assunto e números do contexto nacional. Em seguida, apresentamos a situação do Rio de Janeiro, indicando dados e atores-chave. Depois, nos aprofundamos no trabalho de presos e egressos no estado. A seção seguinte consiste em uma análise de experiências de contratação desse público. Por fim, trazemos propostas de políticas públicas para a expansão do trabalho para presos e egressos do sistema penitenciário do Rio de Janeiro. Ainda que o quadro no estado apresente desafios, há caminhos variados para se avançar.



"Entendi que tinha de me esforçar e me redesenhei. Passei a trabalhar na cozinha e frequentar a escola para me manter vivo"

Robson Borges, um dos fundadores da cooperativa de reciclagem Eu Quero Liberdade e egresso do sistema penitenciário do Rio de Janeiro

2. Panorama internacional e nacional

2.1. Evidências sobre o impacto do trabalho na reincidência e no reingresso

Apesar de projetos e políticas de trabalho para pessoas presas existirem desde os anos 1960 em países como os Estados Unidos,¹⁷ há poucos estudos que avaliam o impacto de políticas e projetos de promoção de trabalho ou de capacitação profissional para presos e egressos. Os exemplos internacionais, no entanto, indicam impactos positivos; seja pela perspectiva da redução da reincidência criminal¹⁸ ou de seu reingresso no sistema prisional.¹⁹ Ainda que a realidade penal brasileira se distinga do contexto internacional, olhar para as experiências de outros países traz contribuições para a reflexão sobre o impacto do trabalho nas trajetórias de presos e egressos.

America Works e Centro para Oportunidades de Emprego

Há diversos tipos de programas, com impactos e retornos diferentes. Alguns focam em preparar egressos para inserção no mercado de trabalho, ensinando os beneficiários a preparar currículos e até mesmo como se portar e o que vestir em entrevistas de emprego. O programa *America Works*, que segue essa linha, calcula ter reduzido 20% a reincidência criminal de pessoas que haviam cometido crimes não violentos, três anos após o fim da pena.²⁰ O projeto é constituído de um curso, concentrado em duas semanas de apoio intensivo, e conta com um banco de empregadores parceiros, para os quais encaminham os egressos atendidos. Depois do início do novo trabalho, é feito um acompanhamento da situação laboral do egresso por seis meses.

Já o projeto Centro para Oportunidades de Emprego (CEO, em inglês), de Nova Iorque, oferece treinamento intensivo para preparar egressos para o mercado e os aloca por período probatório em vagas de trabalho públicas. Os egressos recebem acompanhamento e apoio para resolver problemas identificados nesse período inicial. Avaliações do projeto mostram que participantes, quando comparados com outro grupo, tinham mais chances de estarem empregados por seis meses e até um ano após sua participação no programa. Também houve redução da reincidência e do reingresso no sistema prisional entre participantes. Adicionalmente, foi reportado um aumento no período que separa a saída da prisão da reincidência — um achado positivo, uma vez que os recém-saídos do sistema são os mais vulneráveis a retornarem.²¹

De acordo com outro estudo, nos Estados Unidos, esse tipo de projeto tem excelente custo-benefício. Identificou-se que programas como o CEO geraram retorno de US\$ 43,26 por dólar investido, levando em conta a economia aos cofres públicos em função da redução do reingresso e do custo social evitado com a diminuição da reincidência.²² Programas de trabalho para presos em oficinas dentro de unidades prisionais geraram retorno de US\$ 4,74 por dólar investido. Já o trabalho chamado de "extramuros", ou seja, aquele realizado fora da prisão, mas em que a pessoa ainda está em cumprimento de pena e retorna à unidade penitenciária para dormir, gerou um retorno de US\$ 11,19 por dólar investido.

17 YELOWITZ; BOLLINGER (2015).

18 Nesse caso, a categoria reincidência criminal avalia se a pessoa voltou a cometer crimes, muitas vezes via autodeclaração.

19 A categoria reingresso no sistema prisional avalia se, para além de ter voltado a cometer crimes, a pessoa foi novamente presa.

20 YELOWITZ; BOLLINGER (2015).

21 BLOOM et al (2007), p. 14-19.

22 AOS (2013), p. 5.

Existem diversas explicações para esse impacto do trabalho sobre a reincidência e o reingresso no sistema penitenciário. O trabalho e a renda são importantes para a construção de uma autonomia financeira, que garante que a pessoa egressa tenha acesso à moradia, por exemplo. Adicionalmente, é base importante para a melhoria de sua relação com família e comunidade.²³ Níveis adequados de remuneração estão, de modo semelhante, relacionados com índices mais baixos de reincidência.²⁴

Adicionalmente, estudos que analisaram o mesmo problema na Noruega chegaram à conclusão de que quando a reintegração, incluindo seu encaminhamento a programas de trabalho e capacitação profissional, é desenvolvida enquanto o indivíduo ainda está na prisão, os incentivos a se recorrer ao crime são reduzidos. Em especial, são as pessoas que tiveram a primeira oportunidade de trabalho depois de serem presas as que apresentaram maior redução de reincidência.²⁵

Agência da Cidadania

No contexto brasileiro, um exemplo a ser destacado é a Agência da Cidadania, do Banco da Providência, sobre o qual foi feita uma autoavaliação.²⁶ O projeto, cujas ações foram suspensas em 2017 por falta de recursos financeiros e de vagas disponíveis em empresas parceiras, atendia cerca de 100 pessoas por ano. O programa era composto por três fases. A primeira incluía um curso de 30 horas com palestras, dinâmicas e atividades voltadas para temas como identidade, cidadania, inserção social e trabalho em equipe. Terminava com a elaboração de um plano de ação individual direcionado para os objetivos do aluno. Na segunda fase, o egresso passava por uma capacitação técnica, em áreas afins ao interesse demonstrado na primeira fase, tais como refrigeração, mecânica de automóveis, eletricitista, beleza, turismo, além de empreendedorismo. Na terceira etapa, o participante era encaminhado para uma agência de emprego ou para uma agência de empreendedorismo, com acompanhamento durante o processo de seleção e inserção no mercado de trabalho.

Em 2016, 108 alunos foram matriculados em quatro turmas oferecidas pelo projeto, e 85 foram encaminhados para a segunda fase. Deles, 70 seguiram para a agência de capacitação, e 38 concluíram o curso. Ao fim do ano, 27 estavam gerando renda: 14 com empregos formais, seis empreendendo, cinco no mercado informal e dois com empregos legais.²⁷ Oito alunos reincidiram ao longo do processo: dois deles na fase um, e seis na fase dois. Contudo, não há dados de reincidência de grupo de controle no período com o qual se possa fazer comparações para aferir a dimensão do impacto do projeto.

23 BLOOM et al (2007), p. 2.

24 TRAVIS; SOLOMON; WAUL (2011), p. 31.

25 BHULLER et al. (2016).

26 O relatório final de 2016 foi fornecido pela equipe da Agência da Cidadania.

27 O projeto classifica como empregos legais os que não estão regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas pela LEP. Essas vagas são ocupadas por pessoas em regime aberto e livramento condicional. Os empregos formais, por sua vez, são os com carteira de trabalho assinada.

2.2. O sistema penitenciário brasileiro e a legislação nacional sobre trabalho

De acordo com o mais recente Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias, que traz informações de junho de 2016, há 726.712 pessoas presas no Brasil — 689.510 delas em sistemas penitenciários estaduais, quase 37 mil em carceragens policiais e sob os cuidados de secretarias de segurança e menos de 500 pessoas custodiadas no sistema penitenciário federal.²⁸ Somos o terceiro maior encarcerador do mundo, perdendo apenas para os Estados Unidos (EUA) e para a China.²⁹

Esse número se traduz numa taxa de 352,6 pessoas presas a cada 100 mil habitantes³⁰ — taxa maior que as de China, México e Índia.³¹ Ao todo, o sistema penitenciário brasileiro contabiliza 368.049 vagas, o que faz com que tenha uma taxa de ocupação de 197,4%.³² Sua distribuição não é igual entre os diferentes tipos de sistema, nem entre os estados ou unidades prisionais. Estados como o Amapá reportaram 483,9% de ocupação, enquanto o sistema da União tem apenas 52,5% de suas vagas ocupadas.³³ Apenas 21% de 1.448 unidades penitenciárias no Brasil têm até 100% de ocupação.³⁴

Chama atenção a velocidade com o que a população prisional vem crescendo. Em 2000, o Brasil tinha 232.800 presos, o que significa um aumento de 213% em 16 anos. Também é considerável a percentagem de presos sem condenação: 40% das pessoas privadas de liberdade no Brasil aguardam julgamento. Outras 38% cumprem pena em regime fechado, no qual, pela lei, passam quase todo o dia trancadas em suas celas, das quais saem apenas para o banho de sol. Chega a 15% as que estão no semiaberto, regime no qual podem circular dentro do presídio durante o dia, passando a noite com a cela trancada. As pessoas nesse tipo de regime podem pleitear o benefício de sair da prisão para trabalhar, estudar ou fazer visitas ao lar. Somente 6% estão no regime aberto, no qual passam apenas a noite em unidades penitenciárias adaptadas, ficando livres durante o dia. O 1% restante está cumprindo medida de segurança.³⁵

Não estão incluídos nesses números os que receberam o livramento condicional e podem voltar às suas casas, mas ainda estão em período de cumprimento de pena.³⁶ Há uma parcela significativa de pessoas presas por crimes como tráfico de drogas (26% entre homens, 62% entre as mulheres) e furto (12% e 9%, respectivamente), crimes com frequência cometidos sem violência, e 54% foram condenados a penas de quatro a 15 anos de duração.³⁷

28 DEPEN (2017), p. 7.

29 ICPR (s.d.).

30 DEPEN (2017), p. 7.

31 ICPR (s.d.).

32 Ibid.

33 DEPEN (2017), p. 8.

34 Ibid, p. 27.

35 DEPEN (2017), p. 13.

36 Em alguns estados, como o Rio de Janeiro, pessoas em livramento condicional são atendidas por órgãos de gestão de trabalho para pessoas presas, por estarem ainda em período de vigência de sua pena. Em outros estados elas têm tratamento mais semelhante ao dedicado a egressos.

37 DEPEN (2017), p.44.

A maior parte das pessoas presas no Brasil é de homens (95%), negros (64%)³⁸ e jovens de 18 a 29 anos (55% do total).³⁹ Somam 51% os que têm até o Ensino Fundamental incompleto, 4% são analfabetos, e 6% são alfabetizados sem cursos regulares.⁴⁰ Por outro lado, apenas 12% das pessoas presas no Brasil estão envolvidas em atividades educacionais. Ainda que haja grande variação entre os estados, o Tocantins lidera a lista, com 25% de envolvimento, enquanto o Amapá e o Rio Grande do Norte têm apenas 2% de sua população prisional estudando. O Rio de Janeiro, abordado neste artigo, foi o único estado a não informar ao Departamento Penitenciário Nacional (Depen) o percentual de presos que participam de atividades educacionais.⁴¹

Também é baixo o percentual de pessoas privadas de liberdade que trabalham. Em junho de 2016, eram apenas 15% a nível nacional, a maioria (87%) realizando trabalhos internos e apenas 13% saindo do presídio para trabalhar. Minas Gerais, cuja população prisional estadual perde apenas para São Paulo, é o estado com maior percentual de presos trabalhando (30%). São Paulo está abaixo da média nacional, com apenas 13% de presos envolvidos em atividades laborais, mas há estados como o Rio Grande do Norte onde apenas 1% dos presos tem acesso a trabalho.⁴² Atualmente, o Rio de Janeiro, como veremos na próxima seção, não se encontra tão distante da situação do estado nordestino naquele momento.

A remuneração dos presos é outro dado relevante. No âmbito nacional, 74% dos que trabalham não são remunerados ou recebem remuneração abaixo da prevista em lei, de $\frac{3}{4}$ do salário mínimo.⁴³ O dado, embora incompleto,⁴⁴ mostra que há muito espaço para avançar na aplicação do previsto na Lei de Execução Penal (LEP).

A LEP, instituída em 1984, não versa apenas sobre a remuneração, mas indica uma série de provisões acerca do trabalho nos diferentes regimes de cumprimento de pena de prisão.⁴⁵ Além disso, a lei traz benefícios para incentivar tanto a busca por trabalho pelos presos, quanto o emprego de pessoas presas por empresários. Também prevê que o trabalho a ser desempenhado seja orientado pelas necessidades futuras do apenado e limita as atividades de baixa expressividade econômica, como o artesanato.

A remição — o desconto de um dia de pena a cada três dias trabalhados — é o mais conhecido desses incentivos para expandir o emprego. Porém, há outros que são menos mencionados no debate público, como a não submissão do preso às regras do regime da Consolidação das Leis do Trabalho. Apenados trabalham de seis a oito horas e têm previstos descansos apenas aos domingos e feriados.

A LEP orienta ainda sobre como deve ser dividida a remuneração do preso: com parcelas destinadas ao seu consumo imediato, ao ressarcimento de vítimas e do Estado, e à assistência à família. Há também uma parcela depositada no pecúlio, uma espécie de poupança, recebida

38 Ibid, p.32.

39 Ibid, p.30.

40 Ibid, p.33.

41 Ibid, p. 53.

42 DEPEN (2017), p. 56.

43 Ibid, p. 58.

44 Na ocasião, os estados do Rio de Janeiro, Amapá e Piauí não informaram dados acerca da remuneração. Já nos estados de Bahia, Ceará, Pernambuco, Sergipe e São Paulo, a soma de pessoas por faixa de remuneração auferida ultrapassou o contingente total da população prisional trabalhando no estado, conforme informado pelos gestores responsáveis. De acordo com o Depen, os números desses estados devem ser analisados com ressalvas, pois há indícios de inconsistências que não foram abordadas pelos responsáveis ao longo da fase de validação dos dados.

45 BRASIL (1984).

quando em liberdade. A autorização para trabalho externo depende de aprovação da diretoria da unidade penitenciária, a partir de avaliação de capacidade e de comportamento. É depois avaliada pelo Judiciário, responsável pela aprovação final em caso de trabalho extramuros. Além do mais, é citado como requisito o cumprimento de ao menos 1/6 do tempo de pena. Os presos em regime fechado ficam restritos à possibilidade de trabalho externo apenas em obras públicas. Podem chegar a representar no máximo 10% do número total de empregados da obra.

No âmbito nacional, o principal instrumento de fomento ao trabalho de pessoas presas é o Programa de Capacitação Profissional e Implementação de Oficinas Permanentes em Estabelecimentos Penais (Procap). É por meio dele que o Depen repassa verbas às secretarias estaduais responsáveis pela administração penitenciária para estruturação de oficinas laborais e promoção de capacitação profissional.⁴⁶ Nacionalmente, os principais meios para fomentar o trabalho incluem a formação de parcerias com empresas privadas — sendo esse o mais relevante no caso do trabalho externo à unidade —; a criação de incentivos fiscais e de subvenções econômicas; o emprego na administração pública e oficinas de trabalho no sistema prisional; e a reserva de vagas em contratos públicos.⁴⁷

A operacionalização do que está previsto em lei varia de estado para estado, o que reflete os variados modelos de gestão prisional implementados no país. Será explorado na próxima seção o caso do Rio de Janeiro.

46 MATOS (2017), p. 1440.

47 Ibid.



"O mote da administração penitenciária é ressocializar. Mas o que significa ressocializar? Até 2021 não tenho direito nem de votar nem de fazer um concurso público"

Franklin Leão, egresso do sistema prisional

3. Números e atores-chave do sistema penitenciário do estado do Rio de Janeiro

3.1. O contexto fluminense

O sistema penitenciário estadual do Rio de Janeiro coincide com o sistema penitenciário nacional em algumas características: número de presos expressivamente maior que o número de vagas oferecidas, elevada proporção de presos provisórios, perfil predominantemente masculino, jovem e com baixa escolaridade.

De acordo com dados da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (Seap) cedidos pelo Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro (MPRJ),⁴⁸ em setembro de 2018, o Rio tinha 51 unidades prisionais, com um efetivo carcerário de 51.979 indivíduos, quase o dobro da capacidade, que era de 28.226 vagas. Embora o cenário geral seja de sobreocupação, o quadro varia significativamente entre os estabelecimentos: enquanto em 14 deles a taxa de ocupação é de mais de 200%, em outros seis, ela está abaixo de 80%.

Isso ocorre devido aos diferentes critérios de alocação de presos, como o tipo de regime de cumprimento, facção à qual pertencem ou passam a pertencer e localização da unidade. Também há grande variação entre cadeias masculinas e femininas. As destinadas a mulheres tendem a não atingir capacidade máxima. Há, ainda, o caso das unidades penitenciárias hospitalares, que também costumam ter leitos ociosos. Entre as quase 52 mil pessoas encarceradas no estado do Rio, quase 40% não passaram por julgamento. Outros 36,4% são condenados em regime fechado, 22,3% estão em semiaberto, 0,8% em aberto, 0,7% em estabelecimentos penais hospitalares e 0,7% acautelados (imagem 1).

Imagem 1 [quadro]. Presos por tipo de regime - setembro de 2018

Regime	Total	% do total
Provisório	20.394	39,2
Fechado	18.936	36,4
Semiaberto	11.568	22,3
Aberto	400	0,8
Hospitalar	339	0,7
Acautelados	342	0,7
Total	51.979	100

Fonte: Dados da Seap cedidos pelo MPRJ.

São relevantes também os dados relacionados ao perfil dos indivíduos encarcerados. Eles são, em maior parte, homens (96,3% ante a 3,7% de mulheres)⁴⁹ de 22 a 29 anos (41% do total) (imagem 2). Embora os recortes sobre raça e nível educacional para os dados mais recentes não estejam disponíveis, de acordo com o Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias, de junho de 2016, 72% dos

⁴⁸ Dados recebidos mediante solicitação formal por e-mail em setembro de 2018.

⁴⁹ Os dados por gênero correspondem aos presos em regime provisório, fechado, semiaberto e aberto.

presos do estado do Rio eram negros. Somavam 65% os com ensino fundamental incompleto, 3% eram apenas alfabetizados (sem cursos regulares), e 2% eram analfabetos.

Entre os crimes pelos quais estão presos,⁵⁰ predominam os delitos contra o patrimônio com uso de violência (45%), como roubo, por exemplo, seguido de tráfico de drogas (21%) e crimes contra o patrimônio (14%). Homicídios correspondem a apenas 5% do total.

Imagem 2 [quadro]. Presos por faixa etária - setembro de 2018

Faixa etária	% da população presa
18 – 21 anos	17%
22 – 29 anos	41%
30 – 39 anos	27%
40 – 49 anos	10,7%
50 - 59 anos	3,8%
60 - 87 anos	1,3%

Fonte: Dados da Seap cedidos pelo MPRJ.

3.2. Trabalho de presos e egressos: atores-chave no estado do Rio

Embora o sistema penitenciário fluminense seja administrado pelo Executivo estadual, por meio da Seap, seu funcionamento, e em particular o trabalho de presos e egressos, é também de responsabilidade de outros atores institucionais (imagem 3). Entender os diversos papéis exercidos por eles é essencial para a expansão da oferta de emprego dentro e fora da prisão, uma vez que a melhora da situação prisional depende, em geral, de um trabalho articulado.

Um dos primeiros contatos estabelecidos por indivíduos que serão privados de liberdade no Rio de Janeiro se dá com a Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro (DPERJ), cuja função é oferecer gratuitamente assistência e orientação jurídica a cidadãos que não possuem condições financeiras de pagar por esses serviços. Por meio do Núcleo do Sistema Penitenciário (Nuspen), a DPERJ presta assistência jurídica à população prisional no que diz respeito ao cumprimento da pena — incluindo questões como progressão de regime e livramento condicional, intimamente ligadas ao trabalho — e das medidas de segurança. Além de acompanhar casos individuais, a DPERJ também se debruça sobre questões coletivas, como a violação de direitos humanos e o acesso à saúde dentro de unidades prisionais.

No Judiciário, a Vara de Execuções Penais (VEP-RJ), ligada ao Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, é responsável por processos de pessoas que foram condenadas à prisão e pelo acompanhamento do cumprimento das medidas de segurança. É atribuição dos juizes da VEP-RJ autorizar a progressão do regime de cumprimento de pena dos condenados, do fechado para o semiaberto e do semiaberto para o aberto, assim como a concessão do livramento condicional, para citar alguns exemplos. Da mesma forma, depende de sua autorização a saída de um preso da unidade para o trabalho extramuros. Além do mais, o juiz de execução penal tem entre suas atribuições inspecionar periodicamente unidades prisionais, para verificar condições de higiene, saúde, acesso à assistência jurídica e oportunidades de reinserção social.

⁵⁰ Dados do Sistema de Identificação Penitenciária (Sipen) cedidos pelo MPRJ.

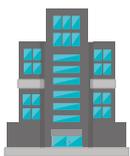
Responsável por analisar casos indicados pela Polícia Civil, apresentar denúncias e fazer a acusação penal, o MPRJ também tem papel no acompanhamento e fiscalização do cumprimento de penas. As Promotorias de Justiça de Execução Penal acompanham processos e procedimentos em curso na VEP-RJ, em situações como pedidos de progressão de regime e trabalho intra e extramuros. Adicionalmente, seus promotores devem fiscalizar as unidades prisionais para identificar irregularidades. Promotorias de Justiça de Tutela Coletiva têm atribuições específicas nas áreas da saúde prisional e direitos humanos, podendo mover ações contra o Estado caso haja irregularidades.

Como já afirmado, a gestão das unidades prisionais no Rio de Janeiro é feita pela Seap, criada no estado em 2003. Quando se trata do trabalho de presos, tem especial importância a atuação da Subsecretaria Adjunta de Tratamento Penitenciário. A subsecretaria é responsável por garantir assistência social, saúde, educação e apoio psicológico aos presos.

A Fundação Santa Cabrini, sob o guarda-chuva da Seap, é uma autarquia independente cuja responsabilidade é gerenciar e promover o trabalho para presos intra e extramuros, assim como oferecer oportunidades de educação profissionalizante. De acordo com o estatuto da Fundação,⁵¹ as atividades laborativas podem ter caráter industrial, artesanal, agropecuário, pesqueiro, de construção civil, entre outros serviços remunerados. A fundação pode atuar diretamente ou por intermédio de instituições públicas ou privadas, tanto nacionais quanto estrangeiras, por meio de convênios, contratos ou concessões de auxílio.

Quando se trata do emprego para egressos, o encaminhamento para vagas de trabalho é feito pelo Patronato Magarino Torres, também subordinado à Subsecretaria Adjunta de Tratamento Penitenciário da Seap. A instituição é responsável pelo cumprimento de benefícios penais como livramento condicional e prisão albergue domiciliar (chamada de PAD). Entre os serviços de acesso a direitos oferecidos pelo patronato a indivíduos que deixaram o sistema penitenciário, estão: o apoio para regularização de documentos (carteira de identidade, carteira de trabalho, 2ª via da certidão de nascimento e CPF, entre outros), encaminhamento para cursos supletivos e direcionamento para tratamento de uso abusivo de drogas e para benefícios sociais. Hoje o patronato conta com 30 funcionários técnicos, trabalhando em turnos, e atende cerca de 350 pessoas por dia.

Imagem 3 [figura]. Atores-chave no estado do Rio



Defensoria Pública

Oferece assistência jurídica gratuita, inclusive relacionada a questões como progressão de regime e livramento condicional, intimamente ligadas ao trabalho.



Ministério Público

Promotorias de Justiça de Execução Penal devem acompanhar pedidos de progressão de regime e trabalho intra e extramuros.



Vara de Execuções Penais

É responsável por processos de condenados à prisão e acompanha medidas de segurança. O trabalho do preso depende de sua autorização.



Fundação Santa Cabrini

Gerencia e promove trabalho de presos.



Subsecretaria de Tratamento Penitenciário

É responsável por garantir assistência social, saúde e educação aos presos.



Patronato Magarino Torres

Dá apoio a egressos, com encaminhamentos para documentação, saúde, educação e emprego.



Sociedade Civil

Incide no trabalho de presos e egressos por meio de organizações ou empresas.

Além dos atores institucionais mencionados, a atuação da sociedade civil também tem incidido sobre o trabalho de presos e egressos no estado do Rio. Nesse sentido, o trabalho da Rede de Apoio ao Egresso do Sistema Prisional (Raesp) se destaca. A rede, criada em 2006 e composta por 16 membros institucionais e 15 membros individuais, tem como objetivo melhorar as condições de inserção social de egressos, por meio de ações voltadas para educação, trabalho, saúde e convivência familiar.

51 RIO DE JANEIRO (2008).



*"Estou empregada,
mas o meu marido
não consegue serviço.
Ficamos presos por
mais de cinco anos e
temos um filho de seis.
Nessa situação de ex-
presidiário, não é fácil
conseguir trabalhar"*

Tatiana Moreira, egressa do sistema penitenciário

4. O trabalho de pessoas presas e egressas no estado do Rio

4.1. O trabalho de pessoas presas

A existência de diferentes tipos de regime prisional e de perfis de contratantes faz com que o trabalho de pessoas presas no Rio de Janeiro seja realizado em variados modelos. Parte dos apenados em regime fechado prestam serviços gerais para as próprias unidades prisionais: são os chamados "faxinas". Em julho de 2018, a Seap publicou uma resolução⁵² regulamentando o trabalho voluntário de presos para incidir especificamente sobre esse grupo, que até então era remunerado.

O governo estadual argumenta haver um impasse. De um lado, a crise financeira implica em restrições orçamentárias para o pagamento desses indivíduos. De outro, há necessidade de se manter o funcionamento das rotinas básicas de cada estabelecimento prisional. Segundo a norma, podem fazer trabalho voluntário presos classificados para serviços de manutenção e reparos das estruturas físicas da unidade penitenciária, limpeza, recolhimento de lixo, distribuição de refeições e distribuição de senhas, entre outros.

Assim, esses presos estão recebendo em troca do trabalho exclusivamente remição de pena (um dia de remição a cada três dias de trabalho). Embora a remuneração seja prevista pela LEP, a resolução da Seap é fundada em autorização judicial da VEP-RJ, com prazo de vigência até 31 de janeiro de 2019. Vale notar que a existência de trabalho não remunerado entre presos como resposta à crise financeira não é ponto pacífico entre tomadores de decisão e juristas.⁵³

Também em regime fechado, há indivíduos que prestam serviços intramuros para empresas privadas que instalam unidades fabris dentro do sistema, por meio de convênio com a Fundação Santa Cabrini. Nesse caso, a empresa é responsável por disponibilizar maquinário apropriado e outros insumos necessários. Outros recursos, como energia elétrica e água, são fornecidos pela própria administração penitenciária, sem custo.

Presos em cumprimento de pena nos regimes semiaberto, aberto e prisão albergue domiciliar são empregados no chamado trabalho extramuros. Eles podem ser contratados por companhias privadas ou públicas, funcionando fora do sistema penitenciário. Atualmente, os que recebem permissão para trabalho extramuros são transferidos para o Instituto Penal Cândido Mendes, fora do Complexo de Gericinó. A existência de vagas disponíveis nessa unidade, ainda que não seja problema atualmente, pode se tornar um gargalo caso ocorra uma expansão do número de presos trabalhando extramuros. Entre os setores nos quais atuam estão copa, limpeza, conservação de prédios, produção de uniformes, recuperação ambiental, gráfica, padaria e marcenaria. Nesses casos, a contratação também ocorre via Santa Cabrini, que é responsável por serviços de recursos humanos relacionados ao emprego das pessoas presas.

Como já mencionado, um percentual significativamente limitado de pessoas presas no estado do Rio trabalham. De acordo com dados da Fundação Santa Cabrini, em setembro de 2018, 216 pessoas trabalhavam em regime fechado e 656 em regime semiaberto, aberto e prisão albergue domiciliar,

52 RIO DE JANEIRO (2018).

53 CONJUR (2018).

totalizando 872 presos trabalhando com remuneração, como previsto pela LEP. Isso equivale a 1,7% do efetivo carcerário. A atual gestão da Fundação Santa Cabrini afirma ter como objetivo aumentar em 1.000 o número de vagas para o trabalho para presos por ano nos diferentes regimes, em contratos com a iniciativa privada.

O dado mais recente de "faxinas" é de julho de 2018, uma vez que, desde então, o trabalho do grupo passou a ser classificado como voluntário e, por isso, saiu da folha de pagamento administrada pela fundação. Naquele mês, 420 indivíduos prestavam serviços gerais para as unidades. Antes mesmo da resolução, entre abril e maio, o número de faxinas caiu de 1.200 para 465. A justificativa para a redução foi a crise financeira do estado.

O alcance limitado das atividades laborais para presos no Rio de Janeiro está relacionado a uma série de questões, que vão desde o estigma em torno desse grupo de indivíduos até entraves burocráticos. Entrevistados,⁵⁴ profissionais que atuam nas instituições-chave para o tema e empresários que trabalham com presos concordam que a crença antecipada de que esses indivíduos representam perigo é um dos principais fatores para o baixo interesse em estabelecer parcerias para contratá-los. Tal preocupação pode ser decorrente dos baixos níveis de percepção de segurança no estado. Outro entrave para a ampliação do emprego seria o nível de escolaridade e de experiência profissional baixo entre as pessoas encarceradas e sua conseqüente escassa capacitação técnica.

Se somam a esses desafios os trâmites necessários para o estabelecimento de convênios para contratar presos (imagem 4). O primeiro passo para uma empresa interessada é estabelecer contato com a Fundação Santa Cabrini. Nesse contato, o contratante indica se pretende instalar sua linha de produção dentro de um estabelecimento penal, e qual perfil de trabalhador está buscando. A Santa Cabrini, então, é responsável por fazer a mediação entre a empresa e a diretoria da unidade prisional. É a diretoria quem seleciona a lista de pessoas aptas ao emprego, com base em critérios como o interesse dos presos, seu comportamento e habilidades técnicas.

A empresa pode realizar seu próprio processo de seleção posterior, a partir da lista apresentada pela diretoria. A VEP-RJ também participa do processo, concedendo a autorização para o trabalho. Todo o fluxo para início da parceria pode levar até seis meses. A carência de informações claras sobre tal processo e de normativas que orientem a escolha dos presos indicados, por exemplo, são apontadas por gestores públicos e privados como um obstáculo para a expansão do emprego entre presos.

Imagem 4 [figura]. Fluxo de contratação de presos no Rio de Janeiro



Há outra dificuldade adicional no momento posterior à contratação de presos. Ela está associada ao

54 Na cidade do Rio de Janeiro, em março de 2018, 87% dos moradores tinham medo de ser assassinados, e 92% temiam ser feridos ou mortos em assalto. Os dados são da pesquisa "Rio sob Intervenção: medo, percepção de risco e vitimização na cidade do Rio de Janeiro", do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP).

fato de que a progressão de regime costuma exigir que o preso deixe o trabalho. No caso de presos que trabalham em regime fechado em unidades fabris dentro de estabelecimentos penais ou como "faxinas", por exemplo, seguir para o semiaberto representa mudança de unidade. Isso implica em impossibilidade de continuar no emprego que ocupava. O mesmo ocorre para transferências sem progressão de regime.

Assim, o ganho de um direito (progressão) implica na perda de outro (trabalho). Para os contratantes, isso pode significar ter de lidar com uma alta rotatividade dos contratados. Oportunidades de trabalho extramuros já contam com maior flexibilidade para acomodar progressões de regime do semiaberto para aberto e até mesmo o livramento condicional. Porém, em muitos desses projetos, persiste a dificuldade na contratação de profissionais quando é findo o cumprimento de pena.

Apesar dos desafios para a ampliação das atividades laborais para pessoas privadas de liberdade no estado do Rio, são igualmente significativas as oportunidades existentes, tanto na perspectiva social quanto na econômica. Contratar presos pode representar ganhos para empresas em razão da contribuição para a criação de mecanismos de reintegração social. Ao mesmo tempo, uma vez que o trabalho do preso não está sujeito ao regime da CLT, o valor gasto por uma empresa ou órgão público para contratar um apenado corresponde, em média, a um terço do valor de um trabalhador contratado em liberdade.⁵⁵

Ainda na perspectiva econômica, no caso das empresas que instalam unidades fabris dentro dos estabelecimentos penais, são reduzidos custos operacionais, como de energia elétrica e água, atualmente fornecidos pela administração penitenciária. Vale notar que a Fundação Santa Cabrini se responsabiliza por parte das atividades de recursos humanos nos convênios para contratação de presos, como a substituição de funcionários por mau desempenho ou progressão de regime.

4.2. O trabalho de pessoas egressas no estado do Rio

O trabalho de pessoas egressas no estado do Rio apresenta dificuldades específicas quanto ao seu diagnóstico. Uma vez que não há um protocolo de notificação das empresas que contratam egressos ao poder público, não existem estatísticas oficiais desse tipo de emprego. Conforme mencionado, o órgão estadual responsável pelo amparo a pessoas que passaram pelo sistema penitenciário fluminense é o Patronato Magarino Torres, que atende cerca de 350 pessoas por dia. O patronato acumula diversas funções, entre elas facilitar o acesso à saúde e à regularização de documentação, e encaminhar para o emprego, o que é feito com apoio de organizações da sociedade civil.

Alguns desafios relacionados ao aumento de oferta de emprego para egressos coincidem com os enfrentados no caso do trabalho de pessoas presas, como estigma e escolaridade baixa. Se somam a essas questões, a carência de documentação desses indivíduos, que, com frequência, deixam unidades prisionais sem ter carteira de identidade, CPF ou histórico escolar, por exemplo. Entre os obstáculos específicos à expansão do emprego para egressos está a situação econômica do estado do Rio, uma vez que, em liberdade, esse público disputa vagas no mesmo mercado que os demais desempregados. Suas condições de vulnerabilização, no entanto, são potencializadas por serem egressos.

O aumento do acesso ao trabalho por egressos tem a seu favor possíveis ganhos relacionados à responsabilidade social para empresas. Isso porque contribui para a criação de mecanismos de reintegração social e para a consolidação de vínculos com as comunidades onde as companhias operam. O fato de já existirem metodologias focadas no fortalecimento do emprego e do empreendedorismo desse público criadas por projetos da sociedade civil é, da mesma forma, um

⁵⁵ Cálculo fornecido pela Fundação Santa Cabrini com base nos encargos desembolsados pelas empresas contratantes.

facilitador para avanços na área.

As oportunidades e desafios relacionadas ao emprego de presos e egressos estão resumidos na Imagem 5. Na próxima seção, serão apresentados alguns aspectos sobre os convênios existentes para a contratação de presos. No capítulo seguinte, são detalhadas recomendações para que seja possível expandir essas oportunidades.

Imagem 5 [quadro]. Oportunidades e desafios para a expansão do trabalho de pessoas presas e egressas.

	Oportunidades	Desafios
Presos	<ul style="list-style-type: none"> • Custo da mão de obra reduzido. • Custos operacionais, como contas de água e energia, reduzidos, no caso de linhas de produção instaladas dentro de unidades prisionais. • Ganhos de responsabilidade social, relacionados à contribuição da empresa para criação de mecanismos de reinserção social. • Atividades de recursos humanos, como substituição de funcionários, incorporadas pelo Executivo estadual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Burocracia relacionada à contratação de presos. • Estigma relacionado a presos. <ul style="list-style-type: none"> • Escolaridade baixa. • Capacitação técnica baixa. • Impacto da progressão de regime na possibilidade de o preso permanecer no posto de trabalho.
Egressos	<ul style="list-style-type: none"> • Ganhos de responsabilidade social, relacionados à contribuição da empresa para criação de mecanismos de reinserção social. • Existência de iniciativas da sociedade civil que podem ser ampliadas e fortalecidas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crise financeira do estado do Rio. <ul style="list-style-type: none"> • Escolaridade baixa. • Capacitação técnica baixa. • Estigma relacionado a egressos. • Falta de documentação de pessoas egressas.

Fonte: Elaboração própria



"Quando você consegue o livramento condicional, acabou o convênio de trabalho. Então é uma oportunidade que não é uma oportunidade. No momento em que você mais precisa, o emprego é interrompido"

Franklin Leão, egresso do sistema prisional

5. Análise de práticas existentes

Refletir sobre como expandir o trabalho para presos e egressos passa por melhor compreender as condições em que ele funciona nos órgãos públicos e empresas que já contratam esse público. Com esse intuito, entrevistamos gestores ligados a instituições e a companhias que oferecem emprego para pessoas que estão ou estiveram privadas de liberdade, com base em critérios preestabelecidos focados no perfil dos contratados, características do emprego e resultados obtidos pelos contratantes. O questionário enviado (anexo 1) foi formulado a partir de extensa pesquisa bibliográfica e de conversas com representantes dos setores público, privado e da sociedade civil.⁵⁶ Houve um esforço em buscar métricas que extrapolassem os usuais indicadores de reincidência, no sentido de apresentar novas abordagens para aferir os resultados de convênios.

A partir de lista de contratantes parceiros enviada pela Fundação Santa Cabrini, foram contactados, via telefone e e-mail,⁵⁷ 12 representantes de órgãos públicos e empresas privadas. Ao todo, nove deram retorno para as perguntas enviadas, mas uma das respostas foi descartada, uma vez que o contratante informou posteriormente não trabalhar com presos e egressos desde 2013. Entre os oito empregadores cujas informações foram analisadas, cinco são do setor público e três do setor privado. Optamos por não identificá-los nominalmente, já que parte não divulga que contrata o público em questão. O tamanho da amostra não permite que os resultados sejam extrapolados para o quadro geral. No entanto, vale notar que, no caso dos presos, os oito empregadores respondentes empregam um total de 499 pessoas, o que representa 57,2%⁵⁸ dos presos trabalhando em postos de acordo com a LEP no estado do Rio. Vale notar que um só empregador (A) é responsável por 81,2% dos contratados em questão (imagem 6).

Um primeiro dado a ser destacado é que, entre os oito empregadores, quatro trabalham com egressos, o que reforça o relato de atores institucionais sobre rupturas comuns na oferta de trabalho para esse público. Ademais, chama atenção a heterogeneidade da proporção que presos e egressos representam entre o total de funcionários das instituições e empresas, variando de 7,1% à quase totalidade dos empregados.

Imagem 6 [quadro] Natureza dos empregadores e número de funcionários presos e egressos contratados

Empregador	Pública ou privada?	Quantas pessoas presas empregam?	Quantas pessoas egressas empregam?	% de presos e egressos entre funcionários em geral
Empregador A	Pública	405	22	7,7
Empregador B	Pública	14	1	7,1
Empregador C	Pública	7	0	41,2
Empregador D	Privada	12	0	80
Empregador E	Privada	10	1	91,7
Empregador F	Privada	22	0	44
Empregador G	Pública	19	1	6,7
Empregador H	Pública	10	0	2,2

Fonte: Elaboração própria

⁵⁶ Foram realizadas conversas com representantes de: MPRJ, VEP-RJ, DPERJ, Patronato Magarino Torres, Rede de Apoio ao Egresso do Sistema Prisional, Fundação Santa Cabrini e outros entre janeiro e julho de 2018. Nesse período, também foram entrevistados egressos trabalhando. Em seguida, em 16 de agosto de 2018, o Instituto Igarapé realizou um workshop envolvendo esses atores.

⁵⁷ Contatos realizados entre 14 de setembro e 17 de outubro.

⁵⁸ O percentual foi calculado sobre o total de 872 presos trabalhando com remuneração, em acordo com a LEP. Os chamados "faxinas", que hoje estão no chamado trabalho voluntário, não foram contabilizados.

Em relação ao perfil dos presos e egressos contratados (imagem 7), a média de idade predominante (acima de 28 anos) se mostrou mais elevada que a da população carcerária em geral. Metade dos respondentes empregam homens e mulheres entre os presos e egressos. A outra metade, apenas homens. As atividades nas quais trabalham incluem serviços gerais, auxiliar de escritório, confecção de uniformes, serviços de copa, jardinagem, produção de mudas florestais, padaria, carpintaria, embalagem e limpeza.

Imagem 7 [quadro]. Perfil dos presos e egressos contratados

Empregador	Qual a média de idade dos empregados presos e egressos?	Emprega homens e mulheres?	Em quais vagas presos/egressos atuam?
Empregador A	Para homens, de 38 anos Para mulheres, de 32 anos	Sim	Auxiliar de serviços gerais, auxiliar de escritório, confecção de uniformes, serviços de copa, jardinagem, produção de mudas florestais e reflorestamento
Empregador B	30 anos	Sim	Serviços gerais
Empregador C	35 anos	Homens	Serviços gerais
Empregador D	33 anos	Homens	Padeiro
Empregador E	30 anos	Homens	Carpinteiro
Empregador F	28 anos	Sim	Ajudante de padeiro, padeiro, embalador, faxineiro
Empregador G	28 anos	Homens	Limpeza, serviços gerais, construção civil, arquivo, serviços externos (entrega de documentos)
Empregador H	35 anos	Sim	Reprografia, atendimento, faxina, copa, telefonia, material, contadoria

Fonte: Elaboração própria

Os dados dão informações também sobre características dos convênios estabelecidos para contratar tal público (imagem 8). Um dos empregadores trabalha com presos e egressos há duas décadas. Os outros sete iniciaram parcerias nesse sentido depois dos anos 2000. Todos afirmam que partiram deles a iniciativa para contratar presos e egressos e não de convites do Executivo estadual. Apenas um (Empregador A) oferece capacitação profissional, e o Empregador H é o único a prover acompanhamento psicossocial aos funcionários. Apenas três divulgam que trabalham com presos e egressos.

Imagem 8 [quadro]. Características dos convênios

Empregador	Desde quando trabalha com presos/egressos?	Buscou parceria para empregar presos e egressos ou foi buscado?	Oferece capacitação em paralelo ao emprego?	Há psicólogo ou assistente social designado para acompanhar funcionários presos/egressos?	Divulga que emprega presos e egressos?
Empregador A	2001	Buscou	Sim	Não	Sim
Empregador B	2016	Buscou	Não	Não	Sim
Empregador C	2017	Buscou	Não	Não	Não
Empregador D	2011	Buscou	Não	Não	Não
Empregador E	1988	Buscou	Não	Não	Não
Empregador F	2016	Buscou	Não	Não	Não
Empregador G	2017	Buscou	Não	Não	Sim
Empregador H	2017	Buscou	Não	Sim	Não

Fonte: Elaboração própria

Além disso, as perguntas buscaram identificar a estabilidade do emprego de presos e egressos (imagem 9). Os empregadores A, B, E, F e G informaram ter sido necessário dispensar presos e egressos contratados ao longo do processo. Os empregadores A, B, D, E, F e G informaram que houve abandono de emprego desses funcionários. Parte dos contratantes, no entanto, não tem números sobre esses desligamentos. É importante ressaltar igualmente que não há levantamento sobre os fatores que motivaram essas rupturas, que podem incluir outras oportunidades de emprego, progressão/regressão de pena, término de pena, falta de adaptação ao ambiente de trabalho, absenteísmo e evasão. Outro dado relevante é que apenas três dos respondentes fazem monitoramento ou avaliação de suas iniciativas e impacto.

O Empregador G foi o único a enviar dados sobre reincidência. De acordo com avaliação interna, 76% dos apenados que passaram pelo projeto não voltaram a cometer crimes. Outros 13% reincidiram ou voltaram a ser presos por outros motivos (regressão de regime pelo cometimento de infrações graves no cárcere, por exemplo). O empregador não conseguiu estabelecer contato com 11%.

Imagem 9 [quadro]. Estabilidade do emprego de pessoas presas e egressas

Empregador	Já foi preciso demitir funcionários presos/egressos? Quantos?	Houve abandono de emprego por funcionários presos/egressos? Quantos?	Qual a média de tempo que funcionários presos/egresso permanecem na empresa?	Há algum tipo de monitoramento e avaliação da iniciativa e seu impacto?
Empregador A	Sim / NC*	Sim / NC*	Para homens (1 ano) Para mulheres (1 ano e 1 mês)	Sim
Empregador B	Sim / 4	Sim / 1	1 ano	Não
Empregador C	Não	Não	NC*	Não
Empregador D	Não	Sim / NC*	1 ano	Não
Empregador E	Sim / 10	Sim / NC*	4 anos	Não
Empregador F	Sim / NC*	Sim / NC*	NC*	Não
Empregador G	Sim / Cerca de 20	Sim / Cerca de 10	8 meses	Sim
Empregador H	Não	Não	Seis meses	Sim

Fonte: Elaboração própria

* Não contabilizado



*"Quero trabalhar,
construir minha família
e ser feliz. Isso é
conquistar o que não
conquistei antes"*

Tatiana Moreira, egressa do sistema penitenciário

6. Recomendações e conclusão

Identificar em quais condições o emprego é oferecido para pessoas presas e egressas no estado do Rio, bem como analisar experiências concretas, permite sistematizar quais são os caminhos possíveis para aumentar as oportunidades para esse público. Em razão da diversidade de desafios e oportunidades relacionados a esse contexto, as recomendações contemplam esforços em diversas áreas — tais quais capacitação, normatização de processos e comunicação —, bem como demandam o envolvimento de diferentes atores — do setor público, do setor privado e da sociedade civil organizada.

As propostas listadas a seguir foram elaboradas a partir de trocas com diversos atores que incidem sobre essa área, como defensores públicos, promotores de Justiça, juízes, profissionais da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (Seap), gestores da Fundação Santa Cabrini e do Patronato Magarino Torres, assim como empresários e funcionários do setor privado e egressos.⁵⁹ Juntos, identificamos diversas possibilidades para expandir o trabalho para pessoas presas e egressas, tendo em mente o objetivo de impactar no desenvolvimento de sua socialização e no fortalecimento de sua capacidade de se sustentarem.

O conjunto dessas propostas subsidia a formulação de uma política pública estadual de expansão de atividades laborais para pessoas presas e egressas, assim como orienta empresas interessadas em se estruturar para empregar esse público. Para tanto, é necessário avançar na melhoria de dados, na comunicação estratégica, na estruturação de normativas e protocolos, na criação de incentivos para o setor privado, além de promover a adoção de uma postura de busca ativa de vagas de trabalho junto a empresas privadas e ao setor público. É preciso também fortalecer práticas de avaliação e acompanhamento de projetos existentes. A maneira como as propostas são aqui listadas parte de um esforço para que elas sejam apresentadas de maneira sucinta e objetiva. Vale notar que as recomendações não devem ser lidas de maneira completamente isolada, uma vez que muitas delas são interdependentes e exigem interlocução de dois ou mais atores sociais.

- **Ampliação de iniciativas de capacitação social e técnica para presos e egressos.** Projetos conduzidos pelo poder público e pela sociedade civil para capacitar presos e egressos precisam ser fortalecidos, inclusive com recursos que garantam a sua sustentabilidade. É crucial que o foco desses cursos vá além da parte técnica e profissional, contemplando também o apoio psicológico e a socialização para o trabalho. Suporte para identificação de interesses profissionais, construção de currículo e adaptação a regras exigidas pelo trabalho, entre outros exemplos, é recomendado. O ideal é que se busque articulação entre esses cursos e o encaminhamento a vagas de trabalho.
- **Melhoria da qualidade dos dados sobre a população carcerária.** Conhecer melhor o perfil educacional e profissional de presos e egressos dará maior celeridade nos processos de contratação para emprego. Dados sobre grau de escolaridade, capacitações técnicas, habilidades e interesses podem ser identificados na porta de entrada do sistema.
- **Criação de um banco de vagas e empregos para egressos.** Um repositório de informações sobre os perfis disponíveis (habilidades técnicas e qualificação profissional), bem como dados de contato dos inscritos, é uma ferramenta importante para aumentar as possibilidades de contratação. O esforço pode ser liderado pela Fundação Santa Cabrini, que coleta e atualiza os dados das pessoas presas, em cooperação com o Patronato Magarino Torres, responsável pela atualização dos dados dos egressos.
- **Mapeamento de espaços laborais disponíveis para instalação de oficinas ou linhas de produção no sistema prisional fluminense.** Criação e atualização de portfólio de espaços disponíveis para instalação de oficinas ou linhas de produção no sistema prisional fluminense, sob gestão da Fundação Santa Cabrini.

59 Como mencionado anteriormente, as conversas ocorreram em reuniões entre janeiro e julho de 2018 e em workshop realizado em 16 de agosto de 2018. No evento, a proposta foi refletir sobre a seguinte pergunta "O que precisa ser feito para superar os desafios e aumentar o número de presos e egressos trabalhando?".

- **Busca ativa de potenciais contratantes para os diferentes tipos de regime.** Desenvolvimento, pela Seap e, em especial pela Fundação Santa Cabrini, de estratégia de busca ativa de empresas privadas e públicas para contratarem presos em regime fechado, semiaberto e aberto. Tal estratégia deve estar focada em empresas com atividades comerciais com alta empregabilidade. No caso do regime fechado, o foco precisa ser a ocupação dos espaços disponíveis para instalação de linhas de produção dentro das unidades prisionais. Tal estratégia deve estar focada em empresas com atividades comerciais com alta empregabilidade e compatíveis às áreas existentes.
- **Desenvolvimento de estratégia de comunicação focada em histórias positivas relacionadas ao trabalho de presos e egressos.** O setor público, especialmente o Executivo estadual, e organizações da sociedade civil devem dar visibilidade a histórias de presos e egressos relacionadas não apenas ao trabalho, mas a outros aspectos de suas trajetórias individuais. O foco deve ser a humanização. Histórias de sucesso de empresas e órgãos públicos que contratam esse público também têm potencial de reduzir o estigma em torno desses indivíduos e em torno de empresas que contratam esses indivíduos. É recomendado explorar o potencial de impacto social da pauta.
- **Desenvolvimento de estratégia de comunicação focada no processo para contratar presos.** O Executivo estadual, em especial a Fundação Santa Cabrini, deve fortalecer a divulgação sobre quais são os trâmites para contratar pessoas presas no estado do Rio. As peças de comunicação devem destacar quais benefícios concretos as empresas têm ao empregar presos. Empresários e gestores públicos que já contratam pessoas privadas de liberdade devem ser recrutados como multiplicadores dessas mensagens e podem, inclusive, participar da sua construção. A sociedade civil organizada pode ser parceira importante nessa iniciativa.
- **Fortalecimento das normativas para orientar a classificação de pessoas presas que estão aptas para o trabalho.** Estabelecimento de critérios objetivos, por parte do Executivo estadual, sobre como é definida a lista de presos habilitados para trabalhar. Tais normativas trarão maior transparência para o processo de seleção feito pelas diretorias de unidades prisionais e, dessa forma, darão maior credibilidade a esse fluxo. Os diretores devem ser capacitados nesse sentido.
- **Capacitação de gestores da administração penitenciária com foco no trabalho de presos.** Os gestores devem estar preparados para lidar com as especificidades desse tema, tanto no que se refere ao trabalho no regime fechado, quanto no semiaberto e aberto. Deve-se refletir sobre a possibilidade de que cada unidade tenha o seu próprio gestor de trabalho. Cargo e formação específicos diminuem o espaço para que as regras relacionadas ao trabalho sejam alteradas a cada mudança de direção.
- **Fortalecimento do Patronato Magarino Torres em sua atuação como articulador de oportunidades de trabalho para pessoas egressas.** É necessário fortalecer a capacidade do patronato de direcionar egressos para o trabalho, em paralelo ao encaminhamento para serviços públicos como regularização de documentação, acesso à rede de saúde e de educação, por exemplo, cuja necessidade muitas vezes antecede a colocação profissional. A articulação deve envolver entidades da sociedade civil, bem como com o Conselho da Comunidade das comarcas.
- **Articulação entre a Fundação Santa Cabrini e demais setores da Seap para fomentar expansão do trabalho para pessoas presas.** Há hoje apenas uma unidade destinada a receber presos do regime semiaberto com autorização para trabalho extramuros. É preciso preparar novas unidades com tal perfil. Do mesmo modo, é necessário articular o destino de espaços vagos que podem ser usados para fins laborais, de capacitação ou outros.
- **Articulação entre a Fundação Santa Cabrini e o Patronato Magarino Torres para explorar projetos continuados.** Tal interlocução deve ter como objetivo garantir que pessoas que tenham passado por capacitação e/ou emprego enquanto presas recebam as informações e apoio necessário para dar continuidade a esse processo quando em liberdade.

- **Articulação da Seap e seus órgãos com outros órgãos públicos.** Estruturar parceria com Departamento de Trânsito do Estado do Rio de Janeiro (Detran) para regularização da documentação de pessoas presas. Estruturar parceria com justiça eleitoral para criação de protocolos e regularização do título de eleitor da pessoa egressa.
- **Engajamento do Ministério Público do Trabalho no trabalho de presos e egressos.** Fortalecer o comprometimento do MPT em relação ao tema é crucial para normatizar fluxos de contratação e trabalho. Entre as normas sobre as quais o MPT poderia incidir estão, por exemplo, a definição sobre a responsabilidade do pagamento de luz e água usadas em linhas de produção instaladas em unidades penitenciárias, quais trabalhos presos podem realizar dentro de suas próprias celas, ou mesmo o que deve ser feito caso um preso sofra um acidente de trabalho. A segurança jurídica é um elemento importante para gerar confiabilidade nas empresas.
- **Criação de incentivos para emprego para presos e egressos em empresas prestadoras de serviços ao Estado do Rio.** De acordo com a lei nº 6.346, de 23 de novembro de 2012, 5% das vagas de emprego dos prestadores de serviços ao estado do Rio ficam reservadas para detentos, egressos do sistema penitenciário e cumpridores de medidas alternativas. No entanto, em julho de 2017, o decreto nº 46.041 determinou sua não aplicação, em razão de vícios de constitucionalidade apontados por parecer da Procuradoria Geral do Estado do Rio. O assunto, no entanto, merece ser novamente discutido, sobretudo em razão da instituição da Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional em 2018. A obrigatoriedade na contratação deve ser acompanhada de incentivos para o seu cumprimento e de fiscalização e apoio à sua implementação.
- **Criação de incentivos para emprego para presos e egressos em órgãos públicos no estado do Rio, incluindo no nível municipal e no Judiciário.** É preciso fortalecer os mecanismos que incentivem a contratação de presos e egressos por órgãos públicos estaduais e municipais, incluindo no Judiciário. Tais contratações têm especial importância em razão do seu potencial de incentivar o emprego desse público por empresas privadas. Vale notar que é preciso avaliar as implicações da resolução da Seap que normatiza o trabalho voluntário por remição de pena dos presos nas unidades prisionais do estado do Rio.
- **Acompanhamento e avaliação do resultado de iniciativas de trabalho para pessoas presas.** A Fundação Santa Cabrini deve atuar não apenas na prospecção de empresas, mas também adotar metodologias focadas no apoio e acompanhamento tanto dos presos quanto da empresa onde estão empregados. Dessa maneira, será possível criar condições para prolongar a manutenção do preso no posto de trabalho, assim como a manutenção da parceria com a empresa conveniada.
- **Acompanhamento e avaliação do resultado de iniciativas de trabalho para pessoas egressas.** O Executivo estadual deve equipar o Patronato Magarino Torres para que este atue na estruturação de programas de acompanhamento de presos e empresas onde estão empregados, além de articular junto à sociedade civil organizada ou universidades estudos avaliação de impacto de iniciativas de trabalho para pessoas egressas do sistema penitenciário.

Por fim, é válido ressaltar que essa lista não esgota as possibilidades capazes de expandir as atividades laborais para pessoas que estão ou estiveram privadas de liberdade. Ao contrário, ela apenas dá início à estruturação de medidas concretas que, a curto, médio e longo prazo, podem contribuir para mitigar as limitações existentes e fortalecer uma política pública de expansão do trabalho para presos e egressos.

7. Referências

- AOS, S. et al. (2013). "The comparative costs and benefits of programs to reduce crime." Olympia: Washington Institute for Public Policy. Disponível em: http://www.wsipp.wa.gov/ReportFile/1396/Wsipp_Prison-Police-and-Programs-Evidence-Based-Options-that-Reduce-Crime-and-Save-Money_Full-Report.pdf.
- BLOOM, D. et al. (2007). "Transitional jobs for ex-prisoners: Early impacts from a random assignment evaluation of the Center for Employment Opportunities (CEO) Prisoner Reentry Program". MDRC. Disponível em: <https://www.issuelab.org/resources/1003/1003.pdf>.
- BRASIL (2018). Decreto nº 9.450, de 24 de julho de 2018. Institui a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9450.htm.
- BRASIL (1984). Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984. Institui a Lei de Execução Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L7210.htm.
- BRASIL (2013). Lei 12.850, de 2 de agosto de 2013. Define organização criminosa e dispõe sobre a investigação criminal, os meios de obtenção da prova, infrações penais correlatas e o procedimento criminal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12850.htm.
- BHULLER, M. et al. (2016). "Incarceration, Recidivism and Employment". The National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper, n. 22648.
- CARAZZAI, E.; LINHARES, C. (2017). "Seis meses após massacres, Estados ainda têm presídios superlotados". Folha de S. Paulo. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2017/08/1909315-seis-meses-apos-massacres-estados-ainda-tem-presidios-superlotados.shtml>. Acesso em 22 de outubro de 2018.
- CONJUR (2018). "Portaria do governo do Rio admite trabalho voluntário de presos para reduzir pena". Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jul-31/rj-admite-trabalho-voluntario-reduzir-pena-pratica-viola-lep>.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (2016). Regras de Mandela: regras mínimas das Nações Unidas para o tratamento de presos (em itálico). Brasília.
- DEPEN (2017). Levantamento nacional de informações penitenciárias: Infopen. Atualização - Junho de 2016. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública. Disponível em http://depen.gov.br/DEPEN/depen/sisdepen/infopen/relatorios-sinteticos/relatorio_2016_2211.pdf.
- FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP); DATAFOLHA (2018). "Rio sob Intervenção: medo, percepção de risco e vitimização na cidade do Rio de Janeiro". Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Disponível em http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2018/04/FBSP_Rio_sob_Intervencao_2018_relatorio.pdf.
- INSTITUTE FOR CRIMINAL POLICY RESEARCH (s.d.). *World Prison Brief*. Disponível em: <http://www.prisonstudies.org>.

MATOS, F. (2017). “Instrumentos de políticas ativas para o fomento do trabalho prisional no Brasil”. Anais do Encontro Nacional de Ensino e Pesquisa do Campo de Públicas, v. 2, n. 2, 2017.

RIO DE JANEIRO (2018). Resolução Seap, nº 721, 30 de julho de 2018.

RIO DE JANEIRO (2012). Lei nº 6346, de 23 de novembro de 2012. Altera a Lei nº 3.940, de 09 de setembro de 2002, para dispor sobre a reserva de vagas de empregos para os detentos e egressos do sistema penitenciário nas empresas prestadoras de serviços ao estado do Rio de Janeiro, na forma que menciona. Disponível em <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/c8aa0900025feef6032564ec0060dff/9c2f51f6af4f47aa83257ac4005df7ca?OpenDocument>.

RIO DE JANEIRO (2008). Decreto 41.425, de 06 de agosto de 2008. Fica alterado e consolidado o estatuto da Fundação Santa Cabrini, da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária, na forma de anexo a este Decreto. Disponível em: http://www.rj.gov.br/c/document_library/get_file?uuid=7be274d8-2335-4b82-b658-6c0af4cfa04d&groupId=132926. Acesso em 04 de outubro de 2018.

TRAVIS, J.; SOLOMON, A. L.; WAUL, M. (2001). *From Prison to Home: the dimensions and consequences of prisoner reentry*. Washington DC: The Urban Institute.

YELLOWITZ, A.; BOLLINGER, C. (2015). “Prison-to-work: The benefits of intensive job-search assistance for former inmates”. Manhattan Institute Civic Report. nº 96, March 2015. Disponível em: https://www.manhattan-institute.org/sites/default/files/cr_96.pdf.

Anexo 1 - Instrumento de pesquisa

- 1) Quantas pessoas a empresa emprega no total?
- 2) Quantas pessoas presas empregam?
- 3) Quantas pessoas egressas empregam?
- 4) Há quanto tempo trabalham com presos e egressos?
- 5) Emprega homens e mulheres?
- 6) Qual a média etária dos empregados presos e egressos?
- 7) Em quais vagas presos/egressos atuam?
- 8) Qual a média salarial?
- 9) Há capacitação em paralelo ao emprego?
- 10) Foi preciso demitir funcionários presos/egressos? Quantos?
- 11) Houve abandono de emprego por funcionários presos/egressos? Quantos?
- 12) Há profissional designado para acompanhar funcionários presos/egressos (psicólogo, assistente social etc)?
- 13) Buscou parceria para empregar presos e egressos ou foi buscado pelo poder público?
- 14) Divulga que emprega presos e egressos?
- 15) Há algum tipo de monitoramento e avaliação da iniciativa e seu impacto?
- 16) Qual a média de tempo que funcionários presos/egresso permanecem na empresa?

Sobre as autoras

Dandara Tinoco é assessora sênior em comunicação e pesquisa do Instituto Igarapé. É formada em jornalismo pela PUC-Rio e possui mestrado em Políticas Públicas, Estratégias e Desenvolvimento pela UFRJ.

Ana Paula Pellegrino é pesquisadora do Instituto Igarapé, onde trabalha principalmente com política de drogas e com projetos ligados ao sistema de justiça criminal. Formada em Relações Internacionais, possui mestrado em Política Internacional e uma especialização em inteligência artificial e análise de dados, todos pela PUC-Rio.

Outras publicações do Instituto Igarapé

ARTIGOS ESTRATÉGICOS

ARTIGO ESTRATÉGICO 37 - A Internet das Coisas no Brasil: Estado da arte e reflexões críticas ao fenômeno
Eduardo Magrani
(Novembro 2018)

ARTIGO ESTRATÉGICO 36 - La “Mano Dura”: Los costos de la represión y los beneficios de la prevención para los jóvenes en América Latina
Adriana Erthal Abdenur
(Maio 2018)

ARTIGO ESTRATÉGICO 35 - Garantindo a paz: O Brasil e o processo de paz com o ELN da Colômbia
Adriana Erthal Abdenur
(Maio 2018)

ARTIGO ESTRATÉGICO 34 - Colômbia e as FARC: Cenários pós-conflito e repercussões regionais
Guilherme Damasceno Fonseca e Christian Vianna de Azevedo
(Maio 2018)

ARTIGO ESTRATÉGICO 33 - Citizen Security in Latin America: Facts and Figures
Robert Muggah e Katherine Aguirre Tobón
(Abril 2018)

ARTIGO ESTRATÉGICO 32 - A agenda sobre mulheres, paz e segurança no contexto latinoamericano: desafios e oportunidades
Renata Avelar Giannini, Ana Paula Pellegrino, Carol Viviana Porto, Luisa Lobato, Maiara Folly e Mariana Gomes da Rocha
(Março 2018)

ARTIGO ESTRATÉGICO 31 - Implementando a agenda sobre “Mulheres, Paz e Segurança” no Brasil: uma revisão do Plano Nacional de Ação
Paula Drumond e Tamyra Rebelo
(Março 2018)

ARTIGO ESTRATÉGICO 30 - Gênero, justiça e segurança no Brasil e na Colômbia: como prevenir e tratar da violência contra mulheres?
Renata Avelar Giannini, Orlinda Cláudia Rosa de Moraes e Marcelo Diaz
(Março 2018)

ARTIGO ESTRATÉGICO 29 - Migrantes invisíveis: a crise de deslocamento forçado no Brasil
Maiara Folly
(Março 2018)

ARTIGO ESTRATÉGICO 28 - Salas de Consumo de Drogas: situando o debate no Brasil
Rafael Tobias de Freitas Alloni e Luiz Guilherme Mendes de Paiva
(Outubro 2017)

ARTIGO ESTRATÉGICO 27 - Situações extraordinárias: a entrada de mulheres na linha de frente das Forças Armadas brasileiras
Renata Avelar Giannini, Maiara Folly e Mariana Fonseca Lima
(Agosto 2017)

ARTIGO ESTRATÉGICO 26 - A percepção de crianças e adolescentes sobre a segurança e a violência: a aplicação do Índice de Segurança da Criança em uma escola

Renata Avelar Giannini, Maiara Folly, Monica de Cassia Nehrebeck e Willian Vinícius Silva
(Junho 2017)

ARTIGO ESTRATÉGICO 25 - O Brasil e o Marco Civil da Internet. O Estado da Governança Digital Brasileira

Daniel Arnaudo
(Abril 2017)

ARTIGO ESTRATÉGICO 24 - Confiança em desenvolvimento: o Brasil e os projetos de impacto rápido

Eduarda Hamann, Henrique Garbino e Maiara Folly
(Abril 2017)

ARTIGO ESTRATÉGICO 23 - Controlando el territorio y construyendo seguridad y justicia en el posconflicto colombiano. Edición especial de los Diálogos por la Seguridad Ciudadana

(Dezembro 2016)

ARTIGO ESTRATÉGICO 22 - Durões contra os fracos; fracos frente aos durões: as leis de drogas e a prática da ação policial

Juan Carlos Garzón Vergara
(Outubro 2016)

ARTIGO ESTRATÉGICO 21 - Infância e Segurança: um estudo sobre a percepção da violência por crianças e adolescentes do Complexo do Muquiço, Rio de Janeiro

Renata A. Giannini, Maiara Folly, Victor Ladeira, Andressa Werneck e Renata Siqueira
(Julho 2016)

ARTIGO ESTRATÉGICO 20 - Making Cities Safer: Citizen Security Innovations from Latin America

Robert Muggah, Ilona Szabo de Carvalho, Nathalie Alvarado, Lina Marmolejo e Ruddy Wang
(Junho 2016)

ARTIGO ESTRATÉGICO 19 - Construindo Planos Nacionais de Ação eficazes: coletânea de boas práticas

Renata A. Giannini
(Março 2016)

ARTIGO ESTRATÉGICO 18 - "When Kids Call the Shots" Children's perceptions on violence in Recife, Brazil, as per the 'Child Security Index'

Helen Moestue, Katherine Aguirre e Renata A. Giannini
(Dezembro 2015)

ARTIGO ESTRATÉGICO 17 - Where is Latin America? Reflections on Peace, Security, Justice and Governance in the Post-2015 Sustainable Development Agenda

Renata A. Giannini
(Outubro 2015)

ARTIGO ESTRATÉGICO 16 - Políticas de Drogas no Brasil: A Mudança já Começou

Ilona Szabó de Carvalho e Ana Paula Pellegrino
(Março 2015)

ARTIGO ESTRATÉGICO 15 - Nuevos retos y nuevas concepciones de la seguridad en México

Edición especial de los Diálogos por la Seguridad Ciudadana
(Março 2015)

ARTIGO ESTRATÉGICO 14 - A 'Third Umpire' for Policing in South Africa – Applying Body Cameras in the Western Cape

David Bruce e Sean Tait
(Março 2015)

ARTIGO ESTRATÉGICO 13 - Brazil and Haiti: Reflections on 10 Years of Peacekeeping and the Future of Post-2016 Cooperation

Eduarda Passarelli Hamann (org.)
(Janeiro 2015)

ARTIGO ESTRATÉGICO 12 - Measurement Matters: Designing New Metrics for a Drug Policy that Works

Robert Muggah, Katherine Aguirre e Ilona Szabó de Carvalho
(Janeiro 2015)

ARTIGO ESTRATÉGICO 11 - Desconstruindo a segurança cibernética no Brasil: ameaças e respostas

Gustavo Diniz, Robert Muggah e Misha Glenny
(Dezembro de 2014)

ARTIGO ESTRATÉGICO 10 - Expansão Digital: como as novas tecnologias podem prevenir a violência contra crianças nos países do hemisfério sul

Helen Mostue e Robert Muggah
(Novembro 2014)

ARTIGO ESTRATÉGICO 9 - Promover Gênero e Consolidar a Paz: A Experiência Brasileira

Renata A. Giannini
(Setembro 2014)

ARTIGO ESTRATÉGICO 8 - Tornando as Cidades Brasileiras mais Seguras: Edição Especial dos Diálogos de Segurança Cidadã

Michele dos Ramos, Robert Muggah, José Luiz Ratton, Clarissa Galvão, Michelle Fernandez, Claudio Beato, Andréa Maria Silveira, Melina Ingrid Risso e Robson Rodrigues.
(Julho 2014)

ARTIGO ESTRATÉGICO 7 - Changes in the Neighborhood: Reviewing Citizen Security Cooperation in Latin America

Robert Muggah e Ilona Szabó de Carvalho
(Março 2014)

ARTIGO ESTRATÉGICO 6 - Prevenindo a violência na América Latina por meio de novas tecnologias

Robert Muggah e Gustavo Diniz
(Janeiro 2014)

ARTIGO ESTRATÉGICO 5 - Protegendo as Fronteiras: o Brasil e sua estratégia "América do Sul como prioridade" contra o crime organizado transnacional

Robert Muggah e Gustavo Diniz
(Outubro 2013)

ARTIGO ESTRATÉGICO 4 - To Save Succeeding Generations: UN Security Council Reform and the Protection of Civilians

Conor Foley
(Agosto 2013)

ARTIGO ESTRATÉGICO 3 - Momento Oportuno: Revisão da Capacidade Brasileira para Desdobrar Especialistas Cíveis em Missões Internacionais

Eduarda Passarelli Hamann
(Janeiro 2013)

ARTIGO ESTRATÉGICO 2 - A Fine Balance: Mapping Cyber (in)security in Latin America

Gustavo Diniz e Robert Muggah
(Junho 2012)

ARTIGO ESTRATÉGICO 1 - Mecanismos Nacionais de Recrutamento, Preparo e Emprego de Especialistas Cíveis em Missões Internacionais

Eduarda Passarelli Hamann
(Maio 2012)

NOTAS ESTRATÉGICAS

NOTA ESTRATÉGICA 30 - Uma Estratégia para a Governança da Segurança Cibernética no Brasil

Louise Marie Hurel e Luisa Cruz Lobato
(Setembro 2018)

NOTA ESTRATÉGICA 29 - Will Cuba Update its Drug Policy for the Twenty First Century?

Isabella Bellezza-Smull
(Dezembro 2017)

NOTA ESTRATÉGICA 28 - Desafios e Boas práticas para Implementação da Agenda sobre Mulheres, Paz e Segurança

Renata Avelar Giannini e Maiara Folly
(Novembro 2017)

NOTA ESTRATÉGICA 27 - À Margem do Perigo: preparo de civis brasileiros para atuação em países instáveis

Eduarda Passarelli Hamann
(Junho 2017)

NOTA ESTRATÉGICA 26 - Haitian Women's Experiences of Recovery from Hurricane Matthew

Athena Kolbe, Marie Puccio, Sophonie M. Joseph, Robert Muggah e Alison Joersz
(Junho 2017)

NOTA ESTRATÉGICA 25 - The Future of United Nations Peacekeeping Operations from a Brazilian Perspective
(implementing the HIPPO report)

Eduarda Hamann and Adriana Erthal Abdenur
(Março 2017)

NOTA ESTRATÉGICA 24 - Em Busca da Igualdade de Gênero: boas práticas para a implementação da agenda
sobre mulheres, paz e segurança

Maiara Folly e Renata Avelar Giannini
(Março 2017)

NOTA ESTRATÉGICA 23 - Filling the accountability gap: principles and practices for implementing body cameras
for law enforcement

Robert Muggah, Emile Badran, Bruno Siqueira e Justin Kosslyn
(Novembro 2016)

NOTA ESTRATÉGICA 22 - Latin American Dialogue on International Peace and Security

Reviewing the prospects for peace operations, peacebuilding and women, peace and security
(Maio 2016)

NOTA ESTRATÉGICA 21 - Assessing Haiti's Electoral Legitimacy Crisis – Results of a 2016 Survey

Athena R. Kolbe e Robert Muggah
(Fevereiro 2016)

NOTA ESTRATÉGICA 20 - Impact of Perceived Electoral Fraud on Haitian Voter's Beliefs about Democracy

Athena R. Kolbe, Nicole I. Cesnales, Marie N. Puccio e Robert Muggah
(Novembro 2015)

NOTA ESTRATÉGICA 19 - A Força de uma Trajetória: O Brasil e as operações de paz da ONU (1948-2015)

Eduarda Passarelli Hamann
(Outubro 2015)

NOTA ESTRATÉGICA 18 - Implementing UNSC Resolution 1325 in Brazil: surmounting challenges and
promoting equality

Renata A. Giannini, Mariana Lima e Pérola Pereira
(Outubro 2015)

NOTA ESTRATÉGICA 17 - A Reforma do Conselho de Segurança da ONU: visão de mundo e narrativas do Brasil

Eduarda Passarelli Hamann

(Maio 2015)

NOTA ESTRATÉGICA 16 - Break Your Bones: mortality and morbidity associated with Haiti's Chikungunya epidemic

Athena R. Kolbe, Augusta Herman e Robert Muggah (Julho 2014)

NOTA ESTRATÉGICA 15 - New Technologies for Improving Old Public Security Challenges in Nairobi

Mads Frilander, Jamie Lundine, David Kutalek e Luchetu Likaka

(Junho 2014)

NOTA ESTRATÉGICA 14 - O Despertar da América Latina: uma revisão do novo debate sobre política de drogas

Ilona Szabó de Carvalho

(Fevereiro 2014)

NOTA ESTRATÉGICA 13 - The Changing Face of Technology Use in Pacified Communities

Graham Denyer Willis, Robert Muggah, Justin Kosslyn e Felipe Leusin

(Fevereiro 2014)

NOTA ESTRATÉGICA 12 - A Inserção de Civis Brasileiros no Sistema ONU: oportunidades e desafios

Renata Avelar Giannini

(Janeiro 2014)

NOTA ESTRATÉGICA 11 - A Diáspora Criminal: o alastramento transnacional do crime organizado e as medidas para conter sua expansão

Juan Carlos Garzón Vergara

(Novembro 2013)

NOTA ESTRATÉGICA 10 - Smarter Policing: tracking the influence of new information technology in Rio de Janeiro

Graham Denyer Willis, Robert Muggah, Justin Kosslyn e Felipe Leusin

(Novembro 2013)

NOTA ESTRATÉGICA 9 - Is Tourism Haiti's Magic Bullet? An Empirical Treatment of Haiti's Tourism Potential

Athena R. Kolbe, Keely Brookes and Robert Muggah (Junho 2013)

NOTA ESTRATÉGICA 8 - Violencia, Drogas y Armas ¿Otro Futuro Posible?

Ilona Szabó de Carvalho, Juan Carlos Garzón e Robert Muggah

(Julho 2013)

NOTA ESTRATÉGICA 7 - A Promoção Da Paz No Contexto Pós-2015: o papel das potências emergentes

Robert Muggah, Ivan Campbell, Eduarda Hamann, Gustavo Diniz e Marina Motta

(Fevereiro 2013)

NOTA ESTRATÉGICA 6 - After the Storm: Haiti's coming food crisis

Athena Kolbe, Marie Puccio e Robert Muggah

(Dezembro 2012)

NOTA ESTRATÉGICA 5 - Brazil's Experience in Unstable Settings

Eduarda Passarelli Hamann e Lara Costa Leite

(Novembro 2012)

NOTA ESTRATÉGICA 4 - Cooperação Técnica Brasileira

Lara Costa Leite e Eduarda Passarelli Hamann

(Setembro 2012)

NOTA ESTRATÉGICA 3 - A Experiência do Brasil em Contextos Instáveis

Eduarda Passarelli Hamann e Iara Costa Leite

(Agosto 2012)

NOTA ESTRATÉGICA 2 - The Economic Costs of Violent Crime in Urban Haiti (Aug 2011 - Jul 2012)

Athena R. Kolbe, Robert Muggah e Marie N. Puccio

(Agosto 2012)

NOTA ESTRATÉGICA 1 - Haiti's Urban Crime Wave? Results from Monthly Households Surveys

(Aug 2011 - Feb 2012)

Athena R. Kolbe e Robert Muggah

(Março 2012)



INSTITUTO IGARAPÉ

a think and do tank

O Instituto Igarapé é um think and do tank independente, dedicado às agendas da segurança, da justiça e do desenvolvimento. Seu objetivo é propor soluções inovadoras a desafios sociais complexos, por meio de pesquisas, novas tecnologias, influência em políticas públicas e articulação. O Instituto atualmente trabalha com cinco macrotemas: (i) política sobre drogas nacional e global; (ii) segurança cidadã; (iii) cidades seguras; (iv) consolidação da paz; e (v) segurança cibernética. O Instituto Igarapé tem sede no Rio de Janeiro, com representação em Bogotá, Cidade do México, Lisboa e outras partes do mundo.

Apoio



Reino dos Países Baixos

Instituto Igarapé

Rio de Janeiro – RJ – Brasil - 22281-000

Tel/Fax: +55 (21) 3496-2114

contato@igarape.org.br

facebook.com/institutoigarape

twitter.com/igarape_org

www.igarape.org.br



INSTITUTO IGARAPÉ

a think and do tank

Rio de Janeiro – RJ – Brasil - 22281-000

Tel/Fax: +55 (21) 3496-2114

contato@igarape.org.br

[facebook.com/institutoigarape](https://www.facebook.com/institutoigarape)

twitter.com/igarape_org

www.igarape.org.br