



ESTRATÉGIAS PARA A LIBERDADE

Guia de Práticas Promissoras
de Qualificação e Trabalho para
Pessoas Presas e Egressas

FEVEREIRO DE 2020



INSTITUTO IGARAPÉ
a think and do tank



FEVEREIRO DE 2020

Índice

Introdução	1
Sobre a metodologia	3
1. Elevação de nível escolar	4
2. Qualificação profissional orientada por vocações pessoais e regionais	7
3. Gestão de dados sobre habilidades e qualificação de presos e egressos	9
4. Seleção periódica de empresas para instalar oficinas em unidades prisionais por meio de critérios objetivos	11
5. Equipe de captação ativa de vagas	14
6. Estratégias de comunicação para aproximar sociedade civil/setor privado	17
7. Fundos rotativos	20
8. Preparação para o trabalho autônomo	23
9. Atenção integral para egressos, com preparação para o mercado de trabalho	26
10. Programas para emprego no setor público	29
Considerações finais	32
Saiba mais	33
Anexo 1	34

Introdução¹

A oferta de trabalho e de qualificação profissional para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional ainda enfrenta uma série de desafios no Brasil. De acordo com o Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias (Infopen), somente 17,5% de um total de 726 mil indivíduos presos estavam envolvidos em atividades laborais em junho de 2017. O percentual relacionado ao acesso à educação era ainda menor, de 10,6%.

O momento de saída do cárcere é de especial vulnerabilidade. São frequentes os relatos de pessoas que, após o cumprimento de suas penas, deixam unidades sem vale-transporte, documento ou emprego. No primeiro semestre de 2017, o sistema prisional brasileiro registrou quase 170 mil saídas, o que dá a dimensão do quadro.

As condições adversas não impedem, no entanto, o surgimento de esforços com o objetivo de mudar esse cenário. As iniciativas têm natureza variada e incluem ações voltadas para o trabalho e para a qualificação profissional de pessoas presas, egressas e seus familiares. Podem ser implementadas não apenas pelos executivos estaduais, mas também por outros atores, como prefeituras, Judiciário e sociedade civil.

Parte significativa delas nasce da disposição de uma gestão específica em um estado ou mesmo de um indivíduo, diretor de unidade prisional, por exemplo. Nem sempre as estratégias são institucionalizadas ou se tornam uma política. Assim, identificar, visibilizar, avaliar, aprimorar e multiplicar essas iniciativas é fundamental. Esse é o objetivo deste guia. Com isso, espera-se ampliar e fortalecer o acesso de pessoas presas e egressas a políticas de inserção econômica e social. O tema é fundamental quando se trata de pensar na quebra de ciclos de violência e construção de novas trajetórias.

1 Dandara Tinoco, assessora sênior em comunicação e pesquisa do Instituto Igarapé, é a principal autora deste documento. O guia foi preparado com a colaboração de gestores públicos e representantes de sociedade civil dos estados de Bahia, Ceará, Espírito Santo, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Rio de Janeiro, Santa Catarina e São Paulo, além de profissionais do Departamento Penitenciário Nacional e do Programa Justiça Presente. A autora gostaria de agradecer a Carolina Taboada, Melina Risso, Renata Giannini e Viviana Porto pelo apoio na pesquisa.

Este documento apresenta dez práticas promissoras. Elas incluem: (1) elevação de nível escolar, (2) qualificação profissional orientada por vocações pessoais e regionais, (3) gestão de dados sobre habilidades e qualificação, (4) seleção periódica de empresas para instalar oficinas em unidades prisionais por meio de critérios objetivos, (5) equipe de captação ativa de vagas, (6) estratégias de comunicação, (7) fundos rotativos, (8) preparação para o trabalho autônomo, (9) atenção integral para egressos, com preparação para o mercado de trabalho, e (10) programas para emprego no setor público.

As estratégias foram identificadas a partir de (1) entrevistas semiestruturadas com pessoas que atuam no sistema de justiça criminal, (2) pesquisas em portais de órgãos responsáveis pela gestão penitenciária e (3) informações obtidas em pedidos enviados via Lei de Acesso à Informação.

Depois do mapeamento preliminar, foram realizadas visitas técnicas a nove estados brasileiros (Bahia, Ceará, Espírito Santo, Maranhão, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Pará, Santa Catarina e São Paulo). Adicionalmente, o Instituto Igarapé organizou um workshop em outubro de 2019 reunindo gestores de dez estados para compartilhar lições aprendidas a partir do desenho e da implementação de suas práticas.

A lista de estratégias aqui apresentada não é exaustiva, mas serve de inspiração para o planejamento de iniciativas que fortaleçam a qualificação profissional e o trabalho para pessoas presas e egressas. Não se pretende ignorar as especificidades locais e a diversidade cultural, social e econômica encontradas nos diversos lugares do Brasil. Pelo contrário, o objetivo é apresentar as ferramentas de maneira que gestores possam avaliar quais melhor se adequam aos seus contextos e quais as adaptações são necessárias.

Quando se trata de políticas públicas para inserção de pessoas presas e egressas, de maneira geral, os recursos financeiros e humanos são limitados. É preciso tirar proveito das estratégias que se mostram promissoras de maneira a conseguir resultados mais efetivos na criação de novas trajetórias para pessoas que passaram pela experiência de encarceramento.

A seguir, o guia traz uma seção para cada uma das práticas identificadas. Além de textos com informações gerais, todas as partes incluem um quadro resumindo os principais pontos das iniciativas apresentadas. Por fim, o documento traz uma breve seção com considerações finais.

Sobre a metodologia

- As perguntas das entrevistas semiestruturadas com pessoas que atuam no sistema de justiça criminal estão listadas no Anexo 1.
- O Instituto Igarapé enviou solicitações via Lei de Acesso à Informação para as 27 unidades da federação via portais do Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC) e de suas ouvidorias em março de 2019. Foi solicitado aos estados: “Destaque duas iniciativas que o estado promove voltadas para o trabalho de presos e egressos”.
- Um workshop foi realizado pelo instituto no dia 15 de outubro de 2019 no Rio de Janeiro. Três perguntas deram a direção para o debate: (1) “O que mostra que a prática implementada pelo seu estado é promissora?”, (2) “Quais são os desafios enfrentados na implementação da sua prática?” e (3) “Entre as práticas que conheceu hoje, qual gostaria de obter mais informações? Por quê?”.

1. Elevação de nível escolar

Resumo da prática

- **O que é?** Programas voltados para zerar analfabetismo, para a Educação de Jovens e Adultos ou para a graduação.
- **Qual o público-alvo?** Presos, egressos, familiares.
- **Quais atores podem implementar a prática?** Executivo estadual, com possíveis parcerias com Judiciário, sociedade civil e instituições de ensino.
- **Quais os potenciais ganhos da adoção da prática?** Aumentar a autonomia e as chances de que a pessoa preencha pré-requisitos de escolaridade exigidos por vagas no mercado de trabalho. Fortalecer a autoestima das pessoas atendidas, por meio da criação de perspectivas futuras.
- **Quais pontos de atenção devem ser considerados em sua implementação?** Garantir que a rotina interna e a infraestrutura das prisões seja apropriada à oferta de educação. Sensibilizar servidores penitenciários e adequar a metodologia de ensino ao público atendido.
- **Quais recursos necessários para sua implementação?** Estrutura física de salas de aula, professores, material escolar e, no caso de ensino à distância, computadores e plataformas.

Pessoas privadas de liberdade analfabetas, apenas alfabetizadas e com ensino fundamental incompleto somam mais da metade (57,5%) da população prisional brasileira, de acordo com o Infopen. Adicionalmente, apenas 10,6% da população prisional no Brasil tem acesso a atividades educacionais, incluindo aquelas de ensino escolar e atividades complementares.

Além de um importante fator de vulnerabilidade para a entrada na prisão, a baixa escolaridade corresponde a um entrave para a readaptação à vida em liberdade, impactando diretamente na dificuldade de acesso ao trabalho. Como resposta a esse contexto, algumas iniciativas vêm tentando elevar o nível escolar de presos como um primeiro passo para a sua inserção social e econômica. Em alguns casos, isso significa fornecer ferramentas básicas para esse público, como noções de cálculo e leitura.

Os programas de elevação do nível escolar incluem sobretudo projetos com foco na alfabetização e na modalidade Educação de Jovens e Adultos (EJA), com o intuito de iniciar ou retomar os estudos de pessoas que não tiveram acesso à educação antes de serem presas. Os programas podem incluir como público-alvo também egressos do sistema prisional e mesmo seus familiares. Os projetos podem contar com parcerias de universidades federais e sociedade civil.

Um fator a ser considerado na criação dessas iniciativas é a adequação das metodologias de ensino ao público-alvo em questão. É possível, por exemplo, formar pessoas privadas de liberdade como multiplicadores. Dessa maneira, elas podem colaborar para a elevação do nível escolar dos seus próprios pares, valendo-se do conhecimento sobre rotinas, códigos sociais e desafios do processo.

É igualmente importante que as atividades educacionais possam ser desenvolvidas em paralelo e em complementaridade às de trabalho. Adicionalmente, o sucesso dos projetos depende de que servidores penitenciários entendam a sua importância, uma vez que rotinas prisionais, como horário de movimentação de pessoas presas, podem ser afetadas em razão das aulas e dos cursos.

No Maranhão, o programa “Rumo Certo”, lançado em 2017, é focado no aumento do nível de escolaridade e profissionalização de pessoas presas e seus familiares, além de egressos e servidores penitenciários. No ensino escolar, além de professores, há pessoas privadas de liberdade atuando como facilitadores para aprendizado de outras pessoas privadas de liberdade. O projeto oferta cursos de qualificação profissional à distância em laboratórios de informática instalados dentro das unidades prisionais.

SAIBA MAIS

MARANHÃO (2018). “Pioneiro no Maranhão, Programa Rumo Certo concorre a prêmio nacional”. Maranhão de Todos Nós - Agência de Notícias. Disponível em: <https://www.ma.gov.br/agenciadenoticias/?p=229833>.

2. Qualificação profissional orientada por vocações pessoais e regionais

Resumo da prática

- **O que é?** Escolha de cursos com base na identificação de habilidades e aspirações das pessoas privadas de liberdade, mas também pelas vocações econômicas do mercado local.
- **Qual o público-alvo?** Presos, egressos.
- **Quais atores podem implementar a prática?** Executivo estadual, com possíveis parcerias com Judiciário, sociedade civil e instituições de ensino.
- **Quais os potenciais ganhos da adoção da prática?** Aumentar o interesse das pessoas inseridas em participar dos programas e a possibilidade de que sua capacitação esteja alinhada com as necessidades do mercado local.
- **Quais pontos de atenção devem ser considerados em sua implementação?** Mapear as habilidades e a qualificação desde a entrada na prisão. Identificar os setores com maior potencial de oferta de emprego nos lugares de origem das pessoas presas.
- **Quais recursos necessários para sua implementação?** Recursos humanos para identificar vocações pessoais e vocações regionais. Infraestrutura de salas de aulas, professores e materiais para a oferta dos cursos.

De acordo com o Infopen, apenas 6,7% das pessoas privadas de liberdade no Brasil estão envolvidas em cursos de formação inicial e continuada (capacitação profissional, acima de 160 horas de aula). Para além do acesso restrito, outro desafio é a não adequação da oferta de cursos com as vocações pessoais do público atendido ou mesmo com a vocação econômica regional. A atenção a ambas as questões é relevante para que a qualificação profissional de fato se converta em maior possibilidade de inserção profissional.

A identificação de habilidades, interesses pessoais e demandas exige o mapeamento dessas informações desde a entrada na prisão, no momento das entrevistas de inclusão, que abrangem, além de questões relacionadas ao trabalho, as áreas de educação, saúde, trabalho, assistência social, psicologia, e a judiciária. A partir dele, é possível elaborar, com as pessoas privadas de liberdade, planos individuais que indicam programas e projetos nos quais elas serão inseridas.

No que diz respeito à identificação de vocações econômicas locais, um passo importante é oferecer cursos relacionados às frentes de trabalho que estão sendo abertas ou já existentes dentro das unidades, no sentido de preparar as pessoas em regime fechado para ocuparem vagas. Os pontos de atenção considerados na implementação de programas de elevação do nível escolar, como rotina e infraestruturas adequadas, também devem ser considerados aqui.

Além disso, no caso de estabelecimentos prisionais com pessoas em regime semiaberto, o mapeamento do perfil das empresas situadas no entorno dessas unidades possibilita a oferta de cursos que aumentem as chances de parcerias para a contratação desse público.

SAIBA MAIS

MELO, F. A. L. (2016). Modelo de Gestão para a Política Prisional. Departamento Penitenciário Nacional. Brasília, 2016. Disponível em: https://www.justica.gov.br/modelo-de-gestao_documento-final.pdf.

3. Gestão de dados sobre habilidades e qualificação de presos e egressos

Resumo da prática

- **O que é?** Coleta e sistematização periódica de informações sobre o perfil de pessoas presas e egressas.
- **Qual o público-alvo?** Presos e egressos.
- **Quais atores podem implementar a prática?** Executivo estadual, Judiciário.
- **Quais os potenciais ganhos da adoção da prática?** Identificar lacunas de capacitação. Aumentar a celeridade com que a correspondência entre perfil do candidato ou da candidata e pré-requisitos exigidos por vaga é identificada.
- **Quais pontos de atenção devem ser considerados em sua implementação?** A gestão de informação deve permitir que gestores acompanhem a trajetória do indivíduo por completo. Ou seja, no caso em que os dados sobre pessoas presas e sobre pessoas egressas sejam geridos por diferentes sistemas, é preciso que eles estejam integrados.
- **Quais recursos necessários para sua implementação?** Criação e manutenção do sistema. Treinamento para equipe que preencherá e analisará informações.

No Brasil, são utilizados diferentes sistemas para gerenciar os dados de população penitenciária. Há uma série de problemas relacionados a essa temática, como a divergência de informações dos executivos estaduais e do Judiciário, e também a morosidade na atualização dos dados. Esses desafios afetam a gestão penal como um todo, incluindo as políticas de inserção.

Melhorias na coleta e na sistematização de dados sobre escolaridade, habilidades e vocações das pessoas presas e egressas têm efeitos positivos na correspondência entre perfil e vaga ofertada. Ao mesmo tempo, iniciativas desse tipo aceleram o processo de identificação de pessoas aptas a trabalhar, o que beneficia o preso, o contratante e o Estado.

Um ponto a ser considerado no aprimoramento da gestão de informações é o diálogo entre analistas de sistemas e os gestores responsáveis pelas políticas de inserção. Isso permite que a construção de campos, filtros e relatórios seja orientada pelas demandas identificadas a partir das entrevistas com as pessoas presas e egressas e também no desenho e na implementação dos programas. É necessário também prever o devido treinamento de quem preenche e analisa os dados colocados nos sistemas.

Deve-se ter atenção também à interação entre os dados sobre pessoas presas e sobre pessoas egressas. Caso não seja utilizado um mesmo sistema para a gestão desses dois tipos de informação, ao menos os sistemas devem se comunicar, e os gestores que atuam com a inserção antes e depois da liberdade devem ter acesso a ambos. Isso gera economia de tempo no trabalho de inserção de indivíduos que tiveram uma experiência de encarceramento.

Entre as experiências promissoras nesse sentido, está o aprimoramento do Infopen do Espírito Santo. A implementação de funcionalidades, em especial dos prontuários psicossociais e de atendimentos ao preso, vem facilitando o acesso de informações úteis ao planejamento da qualificação e do trabalho.

4. Seleção periódica de empresas para instalar oficinas em unidades prisionais por meio de critérios objetivos

Resumo da prática

- **O que é?** A definição de critérios objetivos para selecionar empresas que instalam oficinas em unidades prisionais. Esses critérios devem ser apresentados em editais ou chamamentos públicos.
- **Qual o público-alvo?** Presos.
- **Quais atores podem implementar a prática?** Executivo estadual.
- **Quais os potenciais ganhos da adoção da prática?** Trazer transparência sobre os requisitos. Estimular que o mapeamento e a visibilização de áreas disponíveis sejam feitos de maneira periódica.
- **Quais pontos de atenção devem ser considerados em sua implementação?** Alinhar os critérios com o objetivo de expandir e qualificar o trabalho. A capacidade de absorção dos trabalhadores quando eles saírem da prisão, por exemplo, pode ser um requisito.
- **Quais recursos necessários para sua implementação?** Recursos humanos para mapear áreas existentes.

A adoção de critérios objetivos para selecionar empresas que instalarão oficinas em unidades prisionais é uma etapa importante para o fortalecimento do trabalho para pessoas privadas de liberdade. Em termos práticos, isso significa, em primeiro lugar, identificar e listar quais requisitos podem e devem ser exigidos de contratantes. Ao mesmo tempo, é preciso determinar de que maneira as empresas serão convocadas periodicamente e as exigências apresentadas, como por meio de editais.

É necessário que os critérios de avaliação estejam alinhados com o objetivo de expandir e qualificar o trabalho. Entre eles, podem estar, por exemplo, a oferta de qualificação profissional paralela ao trabalho, a quantidade de vagas, a garantia de remuneração em conformidade com o piso de $\frac{3}{4}$ do salário mínimo previsto pela Lei de Execução Penal (LEP), a manutenção de condições de segurança e a capacidade de absorção dos trabalhadores quando eles saírem da prisão.

Uniformizar a maneira como contratantes são escolhidos favorece o respeito a princípios como o da impessoalidade. Essa formalização traz transparência ao processo por permitir que sociedade civil e setor privado saibam com clareza como as empresas têm acesso ao uso de espaços e mão de obra dentro de unidades prisionais. Ao mesmo tempo, a publicação periódica de chamamentos estimula o Executivo estadual a mapear e a dar visibilidade às áreas disponíveis para instalação de oficinas com regularidade.

Nesse sentido, um modelo que vem sendo usado por alguns estados brasileiros é o edital de chamamento público. O instrumento administrativo foi adotado em 2017 pela Bahia e, em 2018, pelo Ceará.

Na Bahia, a avaliação das empresas participantes considera: melhor proporção entre o número de pessoas presas contratadas e o espaço ocupado, quantidade de pessoas presas contratadas, melhor proposta quanto à remuneração e compatibilidade da atividade produtiva com o perfil econômico do mercado, do

município ou da região. As empresas que vencem o processo ganham o direito de ficar nas unidades por cinco anos, que podem ser renovados por mais cinco. No Ceará o processo de cessão dos espaços leva em consideração, entre outros quesitos, o potencial educativo e profissionalizante da parceria.

SAIBA MAIS

SEAP-BA. Ações Ressocializadoras. Secretaria de Administração Penitenciária e Ressocialização do Estado da Bahia. Disponível em: <http://www.seap.ba.gov.br/pt-br/projetosressocializadores>.

CEARÁ (2018). “Sejus realiza chamamento público para instalação de empresas em unidades prisionais”. Governo do Estado do Ceará. Disponível em: <https://www.ceara.gov.br/2018/12/18/sejus-realiza-chamamento-publico-para-instalacao-de-empresas-em-unidades-prisionais/>.

5. Equipe de captação ativa de vagas

Resumo da prática

- **O que é?** A designação de profissionais para a tarefa de identificar e buscar parcerias para contratação de pessoas presas e egressas.
- **Qual o público-alvo?** Presos e egressos.
- **Quais atores podem implementar a prática?** Executivo estadual, sociedade civil.
- **Quais os potenciais ganhos da adoção da prática?** Aumentar as chances do estabelecimento de parcerias.
- **Quais pontos de atenção devem ser considerados em sua implementação?** As pessoas encarregadas por esse trabalho devem explorar diferentes formas para identificar parceiros.
- **Quais recursos necessários para sua implementação?** Recursos humanos e para deslocamento das equipes de busca ativa.

A falta de proatividade em buscar parceiros para empregar pessoas presas e egressas pode ser um dos desafios para expandir e fortalecer a oferta de trabalho existente. Uma solução possível é a designação de profissionais para exercer a tarefa de mapear, contactar e informar potenciais contratantes. Em alguns estados, o poder público vem criando equipes com esse objetivo. Há também casos em que esse papel é exercido por iniciativas da sociedade civil.

No caso do trabalho interno, um primeiro passo é identificar quais áreas para oficinas estão desocupadas nas unidades prisionais. É importante que os responsáveis pela captação de parceiros entendam quais setores podem operar nesses estabelecimentos, levando em consideração espaço disponível, quais insumos são usados na produção e perfil dos trabalhadores a serem contratados. Após o contato inicial, é importante que a empresa possa visitar as unidades e, em especial, as oficinas já existentes. Caso o estado adote editais para selecionar as empresas que instalarão oficinas em unidades, essa prática pode ser adotada na fase de atração dos concorrentes para o processo seletivo.

Quando se trata do trabalho externo, realizado por pessoas presas no regime semiaberto ou egressas do sistema penitenciário, buscar empresas próximas a unidades prisionais é um caminho possível. Deve-se considerar também procurar as que operam em regiões de alta vulnerabilidade social e econômica no sentido de explorar as possibilidades de impacto local.

Há estratégias que devem ser consideradas nos dois casos. Buscar a lista de prestadores de serviço ao estado para incentivar essas empresas a contratarem pessoas presas e egressas como contrapartida social é uma delas. Associações comerciais e câmaras de comércio são outros atores relevantes.

A prática de busca ativa de potenciais parceiros é adotada pela Diretoria de Trabalho e Produção da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, antiga Secretaria de Estado de Administração Prisional. Um núcleo de parcerias, que em abril de 2019 era composto por quatro pessoas, é responsável pelo trabalho. Nesse mesmo ano, a estratégia começou a ser adotada pela Fundação Santa Cabrini, responsável pela gestão do trabalho prisional no Rio de Janeiro.

Entre as iniciativas de sociedade civil, cabe destacar o Resposta, baseado em São Paulo. O projeto tem como objetivo inserir, manter e melhorar o processo de contratação de pessoas egressas do sistema prisional. Para isso, busca potenciais contratantes e oferece rodas de conversa sobre o assunto nas empresas.

SAIBA MAIS

TINOCO, D.; PELLEGRINO, A. P. (2018). "Na porta de saída, a entrada no trabalho: políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro". Rio de Janeiro: Instituto Igarapé. Disponível em: <https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2018/11/Na-porta-de-saidaa-entrada-no-trabalho-pessos-e-egressos.pdf>.

Resposta. <http://resposta.pro/>

6. Estratégias de comunicação para aproximar sociedade civil/setor privado

Resumo da prática

- **O que é?** Ações de comunicação que deem visibilidade às parcerias já firmadas e ao processo para firmar parcerias por meio de catálogos, cartilhas, revistas, mostras de trabalho prisional, selos e outras iniciativas.
- **Qual o público-alvo?** Presos e egressos.
- **Quais atores podem implementar a prática?** Executivo federal, Executivo estadual, Judiciário, sociedade civil.
- **Quais os potenciais ganhos da adoção da prática?** Preencher as lacunas de informação que existem sobre casos de sucesso e sobre o passo a passo para a contratação, de maneira a facilitar o diálogo com potenciais contratantes.
- **Quais pontos de atenção devem ser considerados em sua implementação?** Informações sobre processo de contratação, benefícios e resultados já aferidos devem ser objetivas. É também fundamental desenhar estratégias efetivas de divulgação.
- **Quais recursos necessários para sua implementação?** Equipe de comunicação, design, impressão.

A difusão de informações sobre a importância da inserção social e sobre a possibilidade de contratação de pessoas presas e egressas por meio de ações de comunicação é um passo crucial para expandir e fortalecer o acesso desse público ao trabalho. Ela deve ter como objetivo sensibilizar a sociedade civil, o setor privado e o poder público. Entre os formatos possíveis de atrair atenção para o tema estão o desenvolvimento de catálogos, cartilhas e revistas (impressos ou on-line) e a criação de vídeos, assim como a realização de eventos, como mostras laborais, e criação de selos.

Esse tipo de iniciativa tem como objetivo facilitar o diálogo com potenciais contratantes. Isso porque a carência de informações está, ao lado do estigma relacionado a pessoas que já tiveram a experiência de encarceramento, entre os principais desafios para o aumento do acesso a oportunidades de emprego.

É importante que os materiais informativos sejam objetivos. Entre as informações que devem ser apresentadas de maneira clara, estão: dados sobre tamanho e tipos de espaços disponíveis para instalação de oficinas em unidades prisionais, critérios de seleção da mão de obra, passo a passo para a contratação, benefícios sociais e econômicos e deveres dos contratantes.

Indicadores relacionados aos projetos existentes, assim como depoimentos de pessoas que já contratam ou são contratadas são dois outros elementos que devem ser levados em consideração. O desenho de estratégias de divulgação, adaptadas conforme o público-alvo que se deseja atingir, é etapa importante para a criação de mensagens atraentes e escolha de canais apropriados de divulgação.

Entre as iniciativas já desenvolvidas nesse sentido estão o catálogo de produtos e serviços “Trabalho e Produção no Sistema Prisional” da antiga Secretaria de Administração Prisional de Minas Gerais, hoje Secretaria de Justiça e Segurança Pública. O documento traz informações e números sobre as atividades laborais realizadas no estado, além de detalhar o processo de seleção da mão de obra e os benefícios para os parceiros.

No Maranhão, a exposição “Novos Rumos”, organizada pela Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (Seap) exhibe peças artesanais confeccionadas por pessoas presas, inclusive no Aeroporto Marechal Hugo da Cunha Machado.

Há, ainda, o incentivo e reconhecimento de empresas que empregam pessoas presas e egressas como o Selo Nacional de Responsabilidade Social pelo Trabalho no Sistema Prisional (Resgata), concedido pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública, e o Selo Social, criado pela Secretaria de Estado da Justiça do Espírito Santo. Por fim, cabe destacar as duas edições da Mostra Laboral do Sistema Prisional Brasileiro, realizadas pelo Departamento Penitenciário Nacional (Depen) e pela Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania de Santa Catarina.

SAIBA MAIS

DEPEN (2018). Depen e Governo do Estado de Santa Catarina realizam a 2ª Mostra Laboral do Sistema Prisional Brasileiro. Disponível em: <http://depen.gov.br/DEPEN/noticias-1/noticias/depen-e-governo-do-estado-de-santa-catarina-realizam-a-2a-mostra-laboral-do-sistema-prisional-brasileiro>.

SEAP-MG (2019). Trabalho e Produção no Sistema Prisional - Catálogo de produtos e serviços. Secretaria de Estado de Administração Prisional do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <http://www.seap.mg.gov.br/images/2019/FEVEREIRO/Catalogo%20de%20Produtos%20e%20Servi%C3%A7os.pdf>.

SEJUS-ES. “Abra as portas da sua empresa para o trabalho de um detento”. Secretaria da Justiça do Governo do Estado do Espírito Santo. Disponível em: <https://sejus.es.gov.br/abra-as-portas-da-sua-empresa-para-o-trabalho-de-um-detento-2>

MARANHÃO (2019). “Edição itinerante da ‘Exposição Novos Rumos 2019’ está aberta ao público no saguão do Aeroporto de SLZ”. Disponível em: <http://seap.ma.gov.br/2019/02/08/edicao-itinerante-da-exposicao-novos-rumos-2019-esta-aberta-ao-publico-no-aeroporto-de-slz/>.

MJSP. Selo Resgata. Ministério da Justiça e da Segurança Pública. <https://www.justica.gov.br/mulheres-livres/selo-resgata>

7. Fundos rotativos

Resumo da prática

- **O que é?** Ferramentas de gestão para garantir que parte do resultado da produção do trabalho prisional retorne para a unidade produtora.
- **Qual o público-alvo?** Pessoas presas.
- **Quais atores podem implementar a prática?** Executivo estadual.
- **Quais os potenciais ganhos da adoção da prática?** Estimular a criação de novas frentes de trabalho.
- **Quais pontos de atenção devem ser considerados em sua implementação?** Definir, via lei, fontes e destinos para os recursos do fundo, assim como os instrumentos de fiscalização.
- **Quais recursos necessários para sua implementação?** Recursos humanos para desenho de projeto de lei e incidência legislativa para criação do fundo.

O retorno de parte do resultado da produção do trabalho para as unidades prisionais, que abrigam oficinas, vem sendo facilitado com a criação de ferramentas como os fundos rotativos. O objetivo é descentralizar recursos gerados a partir da parceria entre o poder público e o contratante público ou privado que utiliza a mão de obra de pessoas presas.

Na criação dos fundos, é preciso especificar de onde vêm os recursos para sua formação, assim como em que situações esses fundos podem ser utilizados. Estão entre as possíveis fontes: (1) a revenda de mercadorias produzidas nas unidades, (2) receitas de parcerias entre o estado e o setor público ou privado e (3) os resultantes da alienação de material ou equipamento inservível.

Os recursos dos fundos podem ser usados, por exemplo, para compra de equipamentos e montagens de oficinas que fomentem novas frentes de trabalho. Ou, ainda, para a qualificação dos internos para o trabalho. Assim, é criado um ciclo. A unidade — ou seja, gestores, servidores e pessoas privadas de liberdade — fica estimulada a criar novas frentes laborais, para receber um maior retorno do que foi produzido.

É possível estabelecer um único fundo rotativo por estado, um fundo rotativo por unidade prisional ou fundos regionais compostos por diferentes unidades localizadas em uma mesma área geográfica para adquirir produtos a partir da identificação de necessidades em comum.

Um ponto de atenção é que a legislação que crie o fundo trate da prestação de contas da arrecadação e do uso dos seus recursos, assim como indique os atores responsáveis pela sua fiscalização. Dessa forma, caso ocorram irregularidades, as autoridades poderão adotar providências. A vinculação de gastos à realização de objetivos específicos também deve ser prevista.

O Departamento Penitenciário Nacional (Depen) vem disseminando e fomentando o modelo de fundo rotativo para o sistema penitenciário junto aos estados brasileiros. A ferramenta foi tema de nota técnica lançada pelo departamento em junho de 2019. O documento menciona a experiência de Santa Catarina, que criou o fundo por lei em 1978.

Outra normativa do estado relacionada à ferramenta, de 2018, determinou que os 25% da remuneração da pessoa presa voltada para o ressarcimento ao Estado das despesas realizadas com sua manutenção seja depositado na conta do Fundo Rotativo Regional vinculado à unidade prisional que é objeto da parceria celebrada. A lei também indica que o fundo seja controlado de forma individualizada por unidade arrecadadora. Ela assegura 50% da remuneração para assistência à família e para pequenas despesas pessoais do preso e 25% para o pecúlio (soma liberada com a extinção da pena ou livramento condicional).

SAIBA MAIS

MJSP (2019). Nota Técnica nº 28/2019/COATR/CGCAP/DIRPP/DEPEN/MJ. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Disponível em: <http://depen.gov.br/DEPEN/NotaTcnica28.pdf>.

SANTA CATARINA (1978). Lei nº 5.455, de 29 de junho de 1978. Autoriza a criação do Fundo Rotativo nos estabelecimentos provisórios e de execução penal do Sistema penitenciário e dá outras providências. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1978/5455_1978_lei.html

SANTA CATARINA (2018). Lei nº 17.637, de 21 de dezembro de 2018. Dispõe sobre a celebração de parcerias de incentivo à atividade laboral no sistema prisional do Estado e estabelece outras providências. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2018/17637_2018_lei.html.

8. Preparação para o trabalho autônomo

Resumo da prática

- **O que é?** Iniciativas voltadas para incentivar e fortalecer negócios criados por pessoas presas, egressas e/ou seus familiares. Incluem a oferta de cursos, o apoio para fundação de cooperativas e oferta de linhas de crédito. Tamanho e áreas de atuação dos negócios podem variar.
- **Qual o público-alvo?** Presos, egressos, familiares.
- **Quais atores podem implementar a prática?** Executivo estadual, sociedade civil.
- **Quais os potenciais ganhos da adoção da prática?** Ser uma alternativa à escassez de vagas no mercado formal. Outros pontos positivos são fortalecer a autonomia e, no caso das cooperativas, os elos de confiança entre cooperados por meio de processos de decisão compartilhados.
- **Quais pontos de atenção devem ser considerados em sua implementação?** Nas cooperativas, o fato de a renda obtida variar conforme as vendas é um desafio para pessoas que estão em fase de organização da vida financeira.
- **Quais recursos necessários para sua implementação?** No caso de cursos, professores e infraestrutura para a capacitação. Recursos financeiros para compra de maquinário e insumos para início da produção. No caso de cooperativas, assistência social, jurídica e contábil para cooperados.

Iniciativas voltadas para o fortalecimento do trabalho autônomo têm se apresentado como uma alternativa à dificuldade de inserção de pessoas presas e egressas no mercado formal de trabalho. Projetos desse teor incluem desde cursos de capacitação em empreendedorismo, oferecidos dentro de unidades prisionais, até cooperativas integradas por pessoas privadas de liberdade, passando por microcrédito oferecido para a abertura de pequenos negócios. Entre os locais de vendas dos produtos, podem estar feiras, lojas, sites.

Tais estratégias têm potencial de tornar o trabalho autônomo menos frágil quando oferecem ferramentas como qualificação não apenas no que diz respeito à confecção dos itens a serem comercializados, mas também em gestão da produção, administração dos recursos financeiros envolvidos e regulamentação dos negócios. O desenvolvimento da autonomia e o fortalecimento da autoestima das pessoas privadas de liberdade, egressas e seus familiares é outro efeito positivo que projetos desse tipo podem ter como consequência.

É necessário, no entanto, que a implementação desses projetos tenha atenção a alguns pontos. A garantia de recursos para a criação dos negócios é um deles. Algumas ferramentas úteis são incubadoras de cooperativas populares, oferta de microcrédito, cartas de recomendação e consultoria para obtenção de financiamento. Em um momento de vulnerabilidade econômica, outro desafio é a variação na renda obtida mês a mês, de acordo com a comercialização dos produtos.

Em levantamento publicado em setembro de 2019 pelo Instituto Igarapé, sete estados informaram ter iniciativas de cooperativismo e/ou empreendedorismo voltados especificamente para mulheres presas e egressas. O caso da Cooperativa Social de Trabalho Arte Feminina Empreendedora em Ananindeua, no Pará, vale ser destacado. A iniciativa foi criada em 2014 e inspirou uma cooperativa implantada pelo Instituto Humanitas360 na Penitenciária Feminina 2 de Tremembé, em São Paulo. Essa cooperativa, no entanto, foi suspensa em junho de 2019 pelo Governo do Estado de São Paulo.

Em setembro do mesmo ano o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Humanitas360, o governo do Maranhão e o Tribunal de Justiça do Maranhão assinaram memorando de entendimento para expansão do modelo para o Complexo Penitenciário de São Luís, com início da comercialização dos produtos previstas para março de 2020.

Há ainda projetos como a “Revista Cabrini”, criada em 2019 pela Fundação Santa Cabrini, autarquia ligada ao Governo do Estado do Rio de Janeiro responsável pela gestão de postos de trabalho nas unidades prisionais. A publicação tem conteúdo produzido por voluntários e é vendida por pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional. O lucro obtido com a comercialização é revertido para os vendedores.

SAIBA MAIS

CNJ (2019). “CNJ e Humanitas360 expandem projeto para Complexo Penitenciário no Maranhão”. Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: www.cnj.jus.br/cnj-e-humanistas360-expandem-projeto-para-complexo-penitenciario-no-maranhao.

EXTRA (2019). “Fundação lança revista para gerar renda a egressos do sistema prisional”. Disponível em: <https://extra.globo.com/noticias/fundacao-lanca-revista-para-gerar-renda-egressos-do-sistema-prisional--23686409.html>

HUMANITAS360 (2019). “Manifesto ao governador João Doria pela manutenção das cooperativas de detentos nas penitenciárias paulistas”. Disponível em: <https://humanitas360.org/manifestoao-governador-joao-doria-pela-manutencao-das-cooperativas-de-detentos-nas-penitenciariaspaulistas>.

TINOCO, D.; GIANNINI, R. (2019). “Trabalho e Liberdade: por que emprego e renda para mulheres podem interromper ciclos de violência”. Rio de Janeiro: Instituto Igarapé. Disponível em: https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2019/10/2019-09-30_AE42_Trabalho-e-liberdade.pdf.

9. Atenção integral para egressos, com preparação para o mercado de trabalho

Resumo da prática

- **O que é?** Programas voltados para a inclusão social de egressos do sistema prisional, com atenção a áreas como saúde física e mental, documentação, educação, assistência social e jurídica, para além do acesso a emprego.
- **Qual o público-alvo?** Pessoas egressas do sistema prisional.
- **Quais atores podem implementar a prática?** Executivo estadual, com possíveis parcerias com Judiciário, sociedade civil e instituições de ensino.
- **Quais os potenciais ganhos da adoção da prática?** Fortalecer aspectos que têm impacto no processo de entrada e na garantia de permanência de pessoas egressas do sistema prisional.
- **Quais pontos de atenção devem ser considerados em sua implementação?** Articulação com outras secretarias e órgãos governamentais para efetivo encaminhamento e criação de dispositivos para vinculação da pessoa egressa.
- **Quais recursos necessários para sua implementação?** Equipe (assistentes sociais, psicólogos), local de funcionamento, recursos para apoio a egressos com vale-transporte e alimentação.
- **Em quais estados foi identificada?** ES, MG e SP.

O momento de saída da prisão é de especial vulnerabilidade. Com frequência as pessoas voltam à vida em liberdade com problemas de saúde física e mental, de documentação, e, ainda, sem vínculos familiares. Promover a inserção de pessoas egressas do sistema prisional via trabalho exige uma atenção integral, ou seja, um olhar para as diversas outras demandas que podem ser mais urgentes ou mesmo que tenham impacto na entrada e na permanência desses indivíduos no processo de qualificação profissional e trabalho.

É recomendável que esses programas sejam iniciados antes mesmo do momento de saída do cárcere, com os pré-egressos. Isso permite que a pessoa receba assistência jurídica para calcular o tempo de pena remanescente e que seja inserida em frentes de capacitação profissional. Outro ponto de atenção é a antecipação de demandas, como o encaminhamento para regularização de documentos como RG e título de eleitor.

Quando se trata da preparação para o trabalho, o suporte dado vai além do direcionamento para a qualificação profissional. Informações sobre a preparação de currículos e sobre o cotidiano no ambiente de trabalho, por exemplo, são úteis nesses processos de entrada no emprego.

Um dos pontos que demandam atenção para o desenho e implementação dessa prática é a articulação com outras secretarias e órgãos governamentais para efetivo encaminhamento. O mapeamento e a sensibilização das redes de saúde e atenção psicossocial são estratégias que facilitam esse direcionamento.

A garantia de que as pessoas egressas sejam devidamente atendidas por esses serviços tem potencial de mitigar um outro desafio de programas voltados para esse público: a vinculação dos usuários. Nesse sentido, é preciso também ter atenção aos limites entre os papéis de assistência e de controle (por meio da fiscalização de exigências do livramento condicional, por exemplo), uma vez que a confusão entre essas funções do Estado pode afastar o público-alvo.

Entre as experiências estaduais nesse sentido se destacam o Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional (PrEsp), desenvolvido pela Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (Sejusp), e o Escritório Social, parceria da Secretaria da Justiça com o Tribunal de Justiça no Espírito Santo.

O PrEsp foi criado em 2003 e hoje atua em 11 municípios. A equipe do programa é composta por profissionais das áreas de Direito, Psicologia e Serviço Social. Além de pessoas que já deixaram o sistema prisional, o programa trabalha com pessoas que têm até seis meses antes da saída do cárcere (pré-egressos) e com os familiares de egressos e pré-egressos.

O Escritório Social, por sua vez, funciona desde 2016 no Espírito Santo e já realizou mais de cinco mil referenciamentos. O modelo do estado está sendo fomentado pelo Conselho Nacional de Justiça por meio do Justiça Presente. O programa prevê a expansão da iniciativa para 11 estados (AL, PB, RR, AC, AP, AM, BA, MS, PI, TO, RJ) e o Distrito Federal. Adicionalmente, está desenvolvendo um aplicativo que será uma espécie de braço digital do projeto, ao oferecer informações para pessoas presas e egressas sobre serviços públicos. O piloto será no Distrito Federal.

SAIBA MAIS

CNJ (2019). “Justiça Presente inicia formações para disseminar Escritório Social”. Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-presente-inicia-formacoes-para-disseminacao-do-escritorio-social>.

MINAS GERAIS (2019). “PrEsp”. Secretaria de Estado de Segurança Pública (Sesp). Disponível em: <http://www.seguranca.mg.gov.br/2013-07-09-19-17-59/presp>.

10. Programas para emprego no setor público

Resumo da prática

- **O que é?** Emprego de pessoas privadas de liberdade em órgãos ou empresas públicos.
- **Qual o público-alvo?** Presos.
- **Quais atores podem implementar a prática?** Secretarias estaduais, prefeituras, tribunais de Justiça, defensorias públicas.
- **Quais os potenciais ganhos da adoção da prática?** Exemplo para que empresas privadas também contratem. Economia para poder público.
- **Quais pontos de atenção devem ser considerados em sua implementação?** Necessidade de articulação entre órgãos públicos. Descontinuidade do trabalho no momento em que pessoa presa volta à liberdade.
- **Quais recursos necessários para sua implementação?** Recursos humanos para articulação entre órgãos.

Estimular órgãos e empresas do setor público a empregar pessoas privadas de liberdade é uma estratégia com potencial de produzir efeitos positivos de maneira direta e indireta. Além das vagas criadas pelas secretarias estaduais, prefeituras, tribunais de Justiça, defensorias públicas, entre outros órgãos, que geram oportunidades imediatas, também pode servir de exemplo para sensibilizar o setor privado sobre a importância de empregar pessoas presas. Em razão da não exigência de encargos trabalhistas, essas contratações geram economia para o Estado, o que é uma oportunidade adicional para colocar as iniciativas em prática.

O desenho e a implementação de programas para emprego no setor público demanda intensa articulação e parceria entre o órgão estadual responsável pela gestão do trabalho prisional e possíveis contratantes do setor público. Isso porque desafios como estigma e desconhecimento sobre o processo de contratação não se limitam ao setor privado. Secretarias de apoio e assessoramento administrativo podem dar suporte às pastas de administração penitenciária e Justiça na tarefa de evidenciar que o projeto é uma política de governo que demanda engajamento de diferentes áreas.

Com frequência, exigências legais no processo de contratação no setor público, como concursos e processos de licitação, impedem a contratação de pessoas egressas do sistema prisional em órgãos públicos. Há, portanto, um desafio adicional para essas iniciativas, que é prever maneiras de mitigar a descontinuidade da contratação após o cumprimento da pena. A previsão de qualificação e encaminhamento para empresas privadas parceiras é uma alternativa.

As experiências já existentes de emprego de pessoas presas no setor público incluem iniciativas como o projeto Replantando Vida, da Companhia Estadual de Águas e Esgotos (Cedae), que é atualmente o maior empregador de mão de obra prisional no Rio de Janeiro. O programa inclui pessoas em regimes semiaberto, aberto, prisão albergue domiciliar e liberdade condicional. Os contratados desempenham funções como auxílio nas tarefas relacionadas ao tratamento de água e esgotos, serviços gerais nos setores administrativos e operacionais, confecção de uniformes e de plantios para proteção e recuperação de mananciais hídricos.

No Maranhão, pessoas privadas de liberdade têm fabricado insumos e operado serviços geridos pela Secretaria de Administração Penitenciária que são vendidos e contratados pelo próprio poder público. No programa “Rua Digna”, fabricam blocos de concreto e pavimentam ruas. O governo do estado calcula economizar mais de R\$ 2 milhões por ano, em razão da diferença de preço entre o bloco produzido no sistema penitenciário e o comprado no mercado convencional.

Outra experiência com essa abordagem foi o “reINTEGRA C.A.”, de Minas Gerais. O programa foi criado em 2016 com o objetivo de ampliar a oferta de trabalho para pessoas pré-egressas por meio da prestação de serviços exclusivamente administrativos nas secretarias de Estado na Cidade Administrativa de Minas Gerais (CAMG). Servidores foram escolhidos para atuar, voluntariamente, como padrinhos e madrinhas dos contratados tirando dúvidas, conversando e dando apoio com dificuldades. O programa, no entanto, vem enfrentando desafios de sustentabilidade relacionados a recursos financeiros.

SAIBA MAIS

MARANHÃO (2019). “Número de presos trabalhando triplica e gera economia milionária no Maranhão”. Maranhão de Todos Nós - Agência de Notícias. Disponível em: <https://www.ma.gov.br/numero-de-presos-trabalhando-triplica-e-gera-economia-milionaria-no-maranhao/>.

MINAS GERAIS (2016). Decreto 47.025, de 29 de julho de 2016. Institui o Projeto reINTEGRA C.A. e estabelece normas e procedimentos para o trabalho dos presos no âmbito do projeto. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=47025&comp=&ano=2016>.

Considerações finais

Como demonstrado, os desafios para um acesso mais amplo e de qualidade a políticas de trabalho e de educação para pessoas presas e egressas vêm sendo enfrentados por diferentes tipos de iniciativas identificadas no Brasil. O desenho e a implementação dessas práticas não ocorrem sem que existam obstáculos, mas olhar para os resultados que vêm apresentando é um passo importante para multiplicar e aperfeiçoar estratégias.

Cabe lembrar que a ampliação e o fortalecimento de qualificação e emprego para pessoas que estão ou estiveram privadas de liberdade não se limitam às práticas presentes neste guia. A reserva de vagas para esse público em contratos para serviços prestados aos estados ou ao governo federal, por exemplo, é uma política que vem sendo disseminada via legislação, embora ainda careça de avanços em termos de fiscalização do seu cumprimento pelos órgãos de controle.

Há ainda outros pontos que merecem ser explorados com mais atenção, como a gestão eficiente do pagamento dos salários de presos. O poder público deve administrar tal remuneração de maneira que haja clareza na forma que o dinheiro será dividido e chegará às suas mãos ou de sua família.

Por fim, cabe ressaltar que responsáveis por projetos de inserção no trabalho e qualificação de pessoas presas e egressas precisam estar atentos à avaliação desses programas. Saber se as coisas certas estão sendo feitas e também se as coisas estão sendo feitas de maneira correta é essencial para garantir bons resultados e melhor uso dos recursos públicos, tanto humanos quanto financeiros. Para além disso, a criação de indicadores de desempenho dos programas é um insumo importante para o estabelecimento de novas parcerias.

Olhar para essas lacunas é um passo para refletir sobre a construção de novas práticas promissoras para o trabalho e a qualificação profissional de presos e egressos. Os desafios são expressivos, mas há avanços que precisam ficar mais visíveis, serem aprimorados e multiplicados.

Saiba mais

ALAGOAS (2010). Lei nº 7.177, de 15 de julho de 2010. Autoriza o poder Executivo a conceder subvenção econômica às pessoas jurídicas que contratarem egressos do sistema prisional. Disponível em: http://www.seris.al.gov.br/arquivos/Lei%20no%207.177-%20de%2015.07.10%20-%20Lei%20de%20Subvencao.pdf/at_download/file.

BAHIA (2013). Decreto nº 14.764 de 3 de outubro de 2013. Institui o Programa de Inserção de Apenados e Egressos no Mercado de Trabalho - PRO-TRABALHO, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/index.php/documentos/decreto-no-14764-de-03-de-outubro-de-2013>.

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.

CNJ (2019). CNJ e Humanitas 360 expandem projeto para Complexo Penitenciário no Maranhão. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-e-humanistas360-expandem-projeto-para-complexo-penitenciario-no-maranhao>.

DEPEN (2019). Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias - Atualização Junho de 2017. Brasília: Departamento Penitenciário Nacional. Disponível em: <http://depen.gov.br/DEPEN/depen/sisdepen/infopen/relatorios-sinteticos/infopen-jun-2017-rev-12072019-0721.pdf>.

SEAP-MG (2019). Trabalho e Produção no Sistema Prisional - Catálogo de produtos e serviços. Secretaria de Estado de Administração Prisional do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <http://www.seap.mg.gov.br/images/2019/FEVEREIRO/Catalogo%20de%20Produtos%20e%20Servi%C3%A7os.pdf>.

TINOCO, D. (2019). “O Trabalho na Prisão e na Vida em Liberdade”. Rio de Janeiro: Instituto Igarapé. Disponível em: https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2019/05/2019-05-31-AE40_Trabalho-na-Prisao-PNAT.pdf.

Anexo 1

Roteiro para entrevistas com atores-chave

- Quais programas bem-sucedidos de trabalho para o preso que você conhece? Por que eles são bem-sucedidos? Em que podiam ser melhores?
- Quais aspectos dessas experiências podem ser compartilhados para outros estados? Por quê?
- Quais programas bem-sucedidos de trabalho para o egresso que você conhece? Por que eles são bem-sucedidos? Em que podiam ser melhores?
- Você acha que modelos de cooperativismo/empreendedorismo funcionam para este público? Por quê? Que desafios que este modelo pode confrontar?
- Conhece alguma experiência internacional que considere bem-sucedida? Qual? É possível de ser replicada no Brasil?
- Quais indicadores de avaliação desses programas podem ser pensados para além da reincidência ou não reincidência?



INSTITUTO IGARAPÉ
a think and do tank

igarape.org.br