

# Trabalho no rol dos culpados: (re) inserção profissional e sistema prisional

*Employment in the list of offenders: professional (re) integration and prison system*

**Lucas Schweitzer, Aline Alflen Schmitt**

## Resumo

O sistema prisional surge com o propósito de reeducar o preso para que ele não venha a reincidir em ações desviantes. Nesse contexto, o trabalho assume centralidade como medida de ressocialização. A presente pesquisa teve como objetivo caracterizar os convênios de incentivo ao trabalho desenvolvidos no sistema prisional da região da Grande Florianópolis na perspectiva da reinserção profissional. De abordagem qualitativa e delineada como um estudo de casos múltiplos, foram estudadas quatro Unidades Prisionais da região da Grande Florianópolis por meio de entrevistas semiestruturadas, aplicadas em servidores das Unidades selecionadas. A partir dos dados coletados, foi possível identificar 22 convênios de incentivo ao trabalho, cujas atividades são desenvolvidas em oficinas instaladas por organizações dentro do próprio sistema prisional. Foram identificadas atividades distanciadas da realidade do mercado de trabalho, expondo os presos a tarefas monótonas e repetitivas, sem estreita relação com o aprimoramento das competências socioprofissionais.

## Palavras-chave

Trabalho Prisional, Ressocialização, Reinserção Profissional.

## Abstract

*The prison system arises with the purpose of reeducating the prisoner so that he doesn't relapse into deviant action. In this context, employment has a central role as a measure of resocialization. This research aimed to characterize the work incentive agreements developed in the prison system of the Grande Florianópolis region from the perspective of professional reintegration. With a qualitative approach and designed as a multiple case study, four prison units from the Grande Florianópolis region were surveyed through semi-structured interviews applied in government employees from the selected units. Based on the collected data, it was possible to identify 22 work incentive agreements, whose activities are developed in workshops established by organizations within the prison system itself. Activities that are not in touch with the reality of the job market were identified, exposing prisoners to monotonous and repetitive tasks, without close relation to the improvement of social and professional skills.*

## Keywords

Prison Labor, Resocialization, Professional Reintegration.

## Lucas Schweitzer

Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Mestre e doutorando no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), na área de concentração Psicologia das Organizações e do Trabalho. É especialista em Avaliação Psicológica da Faculdade Celer (2015) e graduado em Psicologia pela Universidade do Sul de Santa Catarina (2015). Atualmente é vinculado ao NEPPOT/UFSC.

[lucass.schweitzer@gmail.com](mailto:lucass.schweitzer@gmail.com)

## Aline Alflen Schmitt

IPOG

Graduada em Psicologia pela Universidade do Sul de Santa Catarina (2015). Especialista em Psicopedagogia pela Faculdade Municipal de Palhoça; Pós-graduanda em Neuropsicologia pelo IPOG.

[aline.schmitt@gmail.com](mailto:aline.schmitt@gmail.com)

## Introdução

O presente trabalho se propõe a caracterizar os convênios de incentivo ao trabalho desenvolvido no sistema prisional da Grande Florianópolis na perspectiva da reinserção profissional. Para isso, objetiva-se identificar os objetivos e os modos de funcionamento dos convênios de incentivo ao trabalho e a percepção de gestores sobre a eficácia dos convênios de incentivo ao trabalho dentro do sistema prisional da Grande Florianópolis na direção da reinserção profissional.

O interesse nesta pesquisa parte do pressuposto de que a vida em sociedade traz consigo a preocupação contínua com a instituição da uniformidade de comportamentos para todos os indivíduos, o que traz implicações sobre a postura adotada frente aos comportamentos desviantes (RIBEIRO, CRUZ, 2002). A punição dos sujeitos responsáveis por uma conduta contrária à esperada pode ser entendida como o repensar da sociedade sobre suas ações, de maneira que seja possível restabelecer a normalidade e a estabilidade dos laços sociais que mantêm a coesão entre os indivíduos. A evolução da função das penas provém do pensamento de que os direitos e interesses coletivos devem se sobrepor aos individuais, de maneira a se garantir a paz social (RIBEIRO, CRUZ, 2002). O fundamento jurídico da pena privativa de liberdade passa a ser o direito de punir. O Estado, por sua vez, deve instituir uma pena proporcional ao delito cometido pelo sujeito (BECCARIA, 2013).

O sistema prisional moderno surge como uma empresa de modificação de indivíduos, ou seja, lugares destinados ao cumprimento da pena privativa de liberdade, que através de convênios sociais de disciplina e reconstrução moral, devem reeducar o preso de maneira que ele não venha a realizar novamente ações desviantes. Estas instituições penais têm um propósito educativo, de educar o preso para que ele se torne apto ao retorno à vida social (RIBEIRO, CRUZ, 2002).

Para Goffman (1988), o sistema prisional deveria reproduzir as condições de residência e trabalho semelhantes às da sociedade, para que o indivíduo possa, durante o cumprimento da pena, sobreviver alheio a sociedade em geral. No entanto, na realidade apresentam-se instituições que segregam o convívio social com o intuito de moldá-los de acordo com os requerimentos normativos da realidade social. A sociedade civil torna seus desejos realizados através do ambiente prisional, na medida em que os sujeitos presos são punidos e “reeducados” (RIBEIRO, CRUZ, 2002).

As políticas públicas que visam a reinserção social das pessoas presas propõem o trabalho enquanto um dos pilares da recuperação do sujeito preso, que se justificam na medida em que a atividade laboral é permeada por sentidos e significados, capazes de tornar o detento produtivo e útil aos olhos da sociedade, em detrimento da exclusão em que o crime o coloca, possibilitando-lhe adquirir autonomia e dignidade. Conforme Dejours (2015), o trabalho é parte fundamental na construção da identidade, na realização pessoal, na formação das relações sociais, na evolução da convivência e da cultura (DEJOURS, 2015).

No sistema prisional, historicamente o trabalho foi entendido como uma forma de punição e controle social sobre os presos, sendo que estes eram remetidos a trabalhos penosos e insalubres. Como marco na transformação deste posicionamento histórico, em 1968 foi criado no Estado do Rio Grande do Sul a Superintendência dos Serviços Penitenciários, a qual tinha como objetivo a ressocialização, diferenciando-se dos demais regimes instaurados no país por se tratar de regime penitenciário e não carcerário (LEMOS, MAZZILLI, KLERING, 1998).

Para atender a essa nova visão, foi criada a Lei de Execução Penal - LEP, nº 7.210 de 11 de julho de 1.984, a qual preconiza em seu artigo 28 o

trabalho do condenado como dever social e condição de dignidade humana, com finalidade produtiva e educativa. As Regras Mínimas da Organização das Nações Unidas preveem que o trabalho “deverá contribuir, por sua natureza, para manter ou aumentar a capacidade do preso para ganhar honradamente sua vida depois da liberação” (nº 71.4) e “sua organização de métodos devem assemelhar-se o mais possível à dos que realizam um trabalho similar fora do estabelecimento” (nº 72.1). No entanto, essa nem sempre é a realidade vivenciada no sistema prisional, visto que a própria LEP prevê que o trabalho não deve ser confundido com o trabalho espontâneo e contratual da vida livre, constituindo-se em um dever que integra a pena do presidiário (MIRABETE, 2004).

Atualmente, os convênios de trabalho, em sua maioria, acontecem dentro do próprio sistema prisional, como atividade de manutenção dos presídios, ou ainda, em centros industriais instalados por empresas privadas. A abertura de setores industriais dentro do ambiente prisional pode ser vista com “bons olhos” quanto ao número de vagas de trabalho e profissionalização. Em uma visão mais ampla, considerando que a inserção é permeada por critérios estabelecidos pelo próprio mercado de trabalho, este tipo de mão-de-obra transforma-se em vantagem competitiva, já que algumas organizações acabam por transferir setores de linha de produção para dentro do sistema prisional a fim de obter mão-de-obra mais barata e sem encargos trabalhistas (SHIKIDA, BROGLIATTO, 2008).

Em oposição a esta lógica, Walters (2003) afirma que o presidiário deveria receber uma ocupação que correspondesse as suas competências, que considerasse a profissionalização e estivesse vinculada à utilidade econômica e a sua aceitação no mercado de trabalho livre. Esta profissionalização deveria ser direcionada ao mercado de trabalho e, por fim, ser recebido pelo mesmo mercado (WALTERS, 2003).

## Método

A presente pesquisa pode ser definida como exploratória, com abordagem qualitativa, pretendendo-se descrever a complexidade do fenômeno, analisar a interação entre as variáveis propostas e ainda interpretar os dados, fatos e teorias que serão obtidos (RODRIGUES, 2006). Procedeu-se ao estudo dos casos de quatro Unidades Prisionais da Grande Florianópolis, as quais foram atribuídos respectivamente os números 1, 2, 3 e 4, de acordo com o número de presos de cada unidade. O estudo de casos múltiplos é definido por Yin (2001), como delineamento de pesquisa empírica que busca investigar um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto na vida real.

Como instrumento de coleta de dados, foi aplicada uma entrevista semiestruturada em dois sujeitos da unidade 1, por iniciativa dos gestores da unidade, considerando a expertise dos entrevistados em relação ao tema, e um participante de cada uma das demais unidades selecionadas. A coleta de dados foi realizada nas próprias Unidades Prisionais, individualmente com os participantes, sendo que todos os sujeitos autorizaram a gravação de voz. O projeto de pesquisa foi submetido e aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa. A seguir, apresenta-se um quadro com as Unidades Prisionais pesquisadas e os dados de identificação dos participantes da pesquisa:

**Tabela 1:** Caracterização das Unidades e sujeitos entrevistados

Unidade	Cargo(s) do(s) entrevistado(s)	Nº de entrevistados	Nº de presos*	Nº de presos trabalhando*
1	Gerente do Laboral e Diretor	2	800	560
2	Gerente do Laboral	1	1.200	400
3	Agente penitenciário	1	400	200
4	Diretor	1	270	40

Fonte: Elaboração do autor, 2020.

Quanto à análise, foi utilizada o procedimento de análise de conteúdo, cujo objetivo é compreender de forma crítica o sentido das comunicações (CHIZZOTTI, 2001). Os dados obtidos foram associados, agrupados e classificados em categorias, para facilitar a análise. As categorias de análise dos dados foram estabelecidas a posteriori visto que, segundo Yin (2005), as pesquisas de estudo de caso tendem a tratar tanto do fenômeno de interesse quanto de seu contexto, produzindo um grande número de variáveis potencialmente relevantes. Por fim, os dados organizados foram analisados a partir do referencial teórico, a fim de demonstrar as relações existentes entre os dados obtidos na coleta, buscando a solução do problema de pesquisa (RODRIGUES, 2006).

## Resultados

Os resultados foram organizados em dois subcapítulos: objetivos e os modos de funcionamento dos convênios de incentivo ao trabalho, cujas categorias de análise são número de convênios de incentivo ao trabalho, locais e tipos de atividades desenvolvidas, objetivos dos convênios, formas de seleção, capacitação e avaliação de resultados; e percepção de gestores sobre a eficácia dos convênios de incentivo ao trabalho, englobando dados sobre a vinculação com o mercado de trabalho, possibilidades de contratação e ressocialização e percepção dos gestores sobre as atividades desenvolvidas.

### Objetivos e os modos de funcionamento dos convênios de incentivo ao trabalho

Foram identificados 22 convênios de incentivo ao trabalho nas quatro Unidades pesquisadas, os quais abrangem as mais diversas atividades. Os convênios são realizados, de modo geral, dentro da própria Unidade Prisional, salvo alguns convênios com a prefeitura dos municípios, onde os presos saem para trabalhar em atividades externas de limpeza, construção, manutenção de gramados, entre outras. Identificou-se em 03 das Unidades pesquisadas que o preso ter possibilidade de trabalhar em algum convênio com atividades externas à Unidade, o mesmo deve estar em regime semiaberto ou aberto.

Quanto ao local de realização das atividades, em geral são desenvolvidas nas oficinas de trabalho dentro da Unidade. Todas as Unidades são responsáveis por ceder um local para a realização da oficina, porém, a organização do local fica sob os cuidados das empresas. Quanto aos trabalhos externos, estes que foram identificados em 3 das 4 Unidades pesquisadas, podem ser vinculados a convênios e ainda existe a possibilidade para os presos que forem autorizados judicialmente, de trabalhar com carteira assinada, sem vínculo com os convênios e sim com empresas externas ao sistema prisional.

Já em relação às atividades desenvolvidas nos convênios internos, na Unidade 01 existem oficinas de malharia, marcenaria, fabricação de brindes em madeira, fabricação de chinelos, cozinha industrial, fabricação de bolas e, em implementação, uma fábrica de gelo. Na Unidade 02, existem oficinas de produção de telefones, fontes, controles, lâmpadas de emergência e alarmes, bem como fabricação de carretas náuticas, mesas, cadeiras, bancos e marcenaria; equipamentos odontológicos e médicos, cadeiras de médicos e dentistas; bem como uma empresa de embalagens. A Unidade 03 tem atividades de reciclagem, esquadrias, oficina mecânica de automóveis, produção de artefatos de cimento e montagem de ventiladores. E a Unidade 04 possui atividades de produção de estofados de carrinhos de bebê, produção de enfeites para cachorros e, externamente, manutenção das ruas da cidade.

Foi possível observar com os dados coletados que há uma grande variedade de atividades entre as Unidades, algumas com nível de complexidade maior, possibilitando além do aprendizado de uma nova tarefa, a capacitação e profissionalização do sujeito, aproximando-se com o mercado de trabalho disponível. Já em outras atividades, percebe-se um distanciamento da realidade do mercado, expondo os presos a atividades, aparentemente, massivas, monótonas e repetitivas, sem relação com o aprimoramento das competências do preso e sem vínculo com a (re) inserção profissional do mesmo.

Sobre o objetivo da realização dos convênios, o gerente laboral da Unidade 01, vincula-o diretamente à ressocialização e afirma que “nós vamos ensinar eles a trabalhar, vamos dar todo o respaldo para ele poder aprender, para poder conseguir um emprego lá fora”, o que vai ao encontro da fala do diretor da mesma unidade, “a ressocialização é o principal objetivo, e recuperar o preso financeiramente”. Já na Unidade 02, o gerente laboral afirma que o objetivo é “criar as políticas públicas” visto que anteriormente “a unidade foi feita para prender, não foi construída para alavancar emprego, renda, qualificação e nem estudo”, e atualmente “nós estamos criando esses espaços, para que isso aconteça”. Na Unidade 03, o agente penitenciário afirma que o objetivo é “dar uma colocação ao futuro egresso, uma certa experiência profissional, uma atividade que eles não exerciam lá fora e a possibilidade de exercer essa função que estão aqui dentro, lá fora”. Já o diretor da Unidade 04, relata que “os convênios ajudam tanto o preso, a família do preso, ajuda a Unidade Prisional, através do percentual de 25% que é destinado a Unidade”. Em geral, todos os sujeitos mencionam o objetivo como vinculado diretamente à ressocialização do preso, sendo que apenas uma das Unidades o relaciona, em um primeiro momento, somente com a lucratividade.

A partir das falas citadas acima, pode-se perceber que no relato dos sujeitos das unidades 01, 02 e 03, o objetivo da realização dos convênios, aparentemente, está ligado ao processo de aprendizagem de uma atividade laboral, de modo que os sujeitos presos consigam se (re) inserir no mercado de trabalho quando saírem do Sistema Prisional. Tais falas, apesar de congruentes com os objetivos almejados teoricamente, visto as atividades realizadas em grande parte dos convênios, mostram-se desarticuladas da realidade, sendo que as atividades, em geral, são repetitivas, pouco qualificadas, não qualificantes, desarticuladas dos dispositivos de formação profissional, isto é, quando estes existem (BARROS, LHUILIER, 2013). Já na Unidade 04, o diretor apresenta uma fala voltada apenas para a lucratividade dessas atividades, tanto para o preso, quanto para a Unidade Prisional, não mencionando a profissionalização ou até mesmo a (re) inserção do sujeito na sociedade por meio do trabalho. Este pensamento pode ser remetido a uma imagem do trabalho concebida comumente pelo senso comum, em que o trabalho é visto somente como valor de troca da mão-de-obra por remuneração, em um sentido instrumental do trabalho. Sobre isso,

Blanch Ribas (2003) no polo instrumental do trabalho, o mesmo se apresenta em sua função meramente instrumental e a serviço da sobrevivência, em que ganhar dinheiro, “comprar coisas” e manter a vida seriam os principais objetivos para o desenvolvimento de atividades laborais. Sob a égide da lógica do capital, o trabalho é visto como uma mercadoria (CODO, 1997).

Quando os participantes foram questionados sobre o número de vagas de trabalho nas oficinas e sobre a possibilidade de existirem vagas para todos os presos, todos informaram que não existem vagas para todos e que realizam seleções para as vagas. Segundo Barros e Lhuillier (2013), esse é um problema comum enfrentado pelos presos que desejam se inserir em alguma atividade laboral, pois o acesso ao trabalho depende do número de vagas disponíveis, que ainda são escassas e poucos presos conseguem se inserir em alguma atividade.

Quanto ao processo de seleção, um dos sujeitos da Unidade 01 afirma que faz uma seleção por meio da aptidão dos presos interessados, sendo que quando identificam que o sujeito tem “aptidão” para a atividade, este é encaminhado às oficinas e os que se adaptarem ficam na atividade. Na Unidade 02, para que o preso possa participar das oficinas ele precisa estar na Unidade ao menos seis meses e passar pela comissão de avaliação, de modo que possa ser avaliado se o preso tem bom comportamento, se participa de alguma facção de crime organizado, e ainda, levam-se em consideração os objetivos do preso em participar das oficinas, bem como é dado prioridade para os presos que já estão há mais tempo na Unidade. Na Unidade 03, priorizam-se os presos que tem “boa disciplina” e também o tempo de estadia na Unidade. E na Unidade 04, nas tarefas que exigem maior capacitação é dado preferência aos presos que tem maior tempo de pena a cumprir, visto que segundo a Unidade, assim não se corre o risco de ensinar a atividade e logo ter que ensinar outro preso, porque o antigo ganhou liberdade. Quanto às atividades de menor complexidade, realizadas por produção, todos os presos poderão participar desde que tenham interesse.

Em relação às seleções realizadas nas Unidades, fica evidente a diferença quanto aos procedimentos adotados e a complexidade dos mesmos. Enquanto a Unidade 02 possui uma Comissão para analisar todos os aspectos da solicitação do preso, a Unidade 04, aparentemente, seleciona o preso somente levando em consideração o tempo que ele poderá permanecer na atividade, não atentando a outros aspectos de suma importância no processo de profissionalização do sujeito, como seus objetivos, motivações, bem como o tempo que já está dentro da Unidade. Segundo a LEP, em seu artigo 32: “Na atribuição do trabalho deverão ser levadas em conta a habilitação, a condição pessoal e as necessidades futuras do preso, bem como as oportunidades oferecidas pelo mercado”.

Quanto à capacitação, um dos sujeitos da Unidade 01 informou que a mesma é realizada pelo mestre das oficinas, no caso, uma pessoa da empresa conveniada que fica responsável pela oficina dentro do sistema prisional. Na unidade 02, além da pessoa da empresa que fica responsável por capacitar os presos, eles podem ser capacitados por meio de cursos profissionalizantes do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial do Estado de Santa Catarina - SENAI e Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC. Na Unidade 03, o sujeito afirma que “a capacitação exigida é só o interesse em trabalhar, e a experiência, a própria empresa fornece pra eles”. Já na Unidade 04, o sujeito informou que, no início, a empresa mandou um funcionário para ensinar as atividades, mas agora os próprios presos ensinam uns aos outros.

Em relação a capacitação oferecida ao preso para poder exercer as atividades dos convênios, fica evidente que as Unidades identificam como fator principal ensinar ao preso somente a atividade que vai realizar.

Apenas a Unidade 02 menciona a possibilidade de uma capacitação mais ampla, objetivando a profissionalização do sujeito. Fica evidente a deficiência da visão das Unidades quanto ao trabalho como fator ressocializador e de (re) inserção profissional, sendo que, aparentemente, os sujeitos são capacitados sem que exista uma preocupação com a aplicabilidade de seus aprendizados em outras funções ao ganhar a liberdade. Segundo Greco (2013), a especialização do preso para o mercado de trabalho faz com que sua mão de obra se torne competitiva, na medida em que as marcas de ser um egresso do Sistema Prisional dificilmente serão esquecidas até que de fato seja atribuído um valor àquele sujeito, valor este que pode ser adquirido por meio de uma qualificação profissional.

Quanto a avaliação dos resultados de produção, a avaliação é feita a partir do feedback recebido das empresas, e ainda, quanto a avaliação dos resultados voltada para a reinserção profissional dos egressos do sistema prisional, os entrevistados afirmaram que não tem esse controle, porém, ficam sabendo através de notícias, e que este controle é realizado pela Gerência de Orientação e Apoio ao Egresso. No entanto, não foi identificado nenhum método formal para estes tipos de avaliação, o qual, frente aos convênios desenvolvidos, mostra-se de inquestionável relevância, visto que sem uma avaliação precisa e eficiente dos resultados dessas práticas, as Unidades acabam por não saber como aprimorar os serviços e nem mesmo se estes estão sendo eficazes.

### Percepção de gestores sobre a eficácia dos convênios de incentivo ao trabalho

Sobre a possibilidade de inserção dos egressos do sistema, que trabalhavam nas oficinas, nas empresas conveniadas, na Unidade 01 apenas uma das empresas vislumbra essa possibilidade, sendo que quando identificam que um preso teve uma boa produção durante sua permanência na oficina, a empresa entra em contato com a Unidade demonstrando interesse em contratá-lo. Na Unidade 02, são identificadas duas das sete empresas conveniadas, as quais se interessam em contratar egressos do sistema, porém, até o momento existem apenas quatro casos de interesse dessas empresas. Já na Unidade 03, o entrevistado relata que desconhece casos em que houve a contratação do egresso pela empresa responsável pelas oficinas e ainda que esta “é uma reclamação dos internos, [...] lá fora não tem nada, até o próprio governo, não existe uma política pública que dê essa liberdade de contratação do egresso” e que “a desculpa das empresas é que já tá difícil pra quem tem ficha limpa e então pra quem tem ficha suja, né? Quem contrataria um egresso do sistema prisional? Então, tem esse empecilho da sociedade, no caso, né? “. Por fim, o sujeito da Unidade 04 afirma que existe essa possibilidade em uma das empresas, porém a mesma ainda está em período de experiência dentro da Unidade e não houve nenhum caso de contratação de egresso.

Em relação a contratação dos egressos pelas empresas conveniadas com o Sistema Prisional, foi possível identificar que são poucas às que visualizam essa possibilidade. E ainda, as empresas que cogitam essa alternativa realizaram poucas contratações até o momento, registrando um número que, frente ao número de presos que participam das oficinas, é ínfimo e desproporcional. Esta falta de conectividade do Sistema Prisional com a sociedade externa aos muros e grades vem ao encontro do que afirmou o agente penitenciário da Unidade 03, bem como, Barros e Lhuillier (2013), em que o que é oferecido ao preso, ainda que seja precário, não apresenta continuidade extramuros, visto que quando o preso ganha liberdade acaba por se deparar com a falta de políticas públicas para atendê-los e (re) inseri-los no mundo do trabalho.

Quanto ao vínculo das atividades desenvolvidas no convênio com o mercado de trabalho, a Unidade 01 afirma que existe, diz que grande parte dos convênios que são firmados garantem ao preso uma profissão e “principalmente a empregabilidade do preso quando ele sair daqui, da unidade prisional”. A unidade 02 afirma que “tem sim, se todos eles saíssem hoje, estavam todos empregados lá fora no mercado de trabalho”, e ainda que “as empresas, na verdade, vêm pra dentro do sistema prisional porque não tem essa mão de obra lá fora”, por fim afirma que os presos que participam das oficinas desta unidade “sabem fazer uma carreta náutica, sabem lixar, sabem pintar, eles fazer os eixos, então, qualquer uma marina vai querer ter um cara desse, qualificado dentro de uma empresa dessa”. Na unidade 03, o entrevistado afirma que as atividades têm vínculo com o mercado, “são empresas conhecidas no mercado, funções dentro do mercado e todos saem capacitados para trabalhar lá fora”. E a Unidade 04, afirma que “muitas vezes sim, após ele ter um bom comportamento dentro do presídio, ter ganhado uma remissão, ter trabalhado em uma empresa dessa dentro do presídio, a nossa juíza permite que o preso trabalhe em empresa particular”.

No que tange ao vínculo das atividades desenvolvidas nas Oficinas com o mercado de trabalho, todos os entrevistados mencionam que existe ligação com o mercado e, ainda, que os presos quando regressarem do sistema tem a possibilidade de trabalhar na área. No entanto, percebe-se na fala dos entrevistados uma visão idealizada, a qual pode ser confrontada com falas anteriores. O agente penitenciário da Unidade 03 afirma que são “funções dentro do mercado e todos saem capacitados para trabalhar lá fora”, porém, anteriormente, quando questionado sobre a possibilidade do egresso ser contratado externamente na empresa conveniada, disse que “lá fora não tem nada, a desculpa das empresas é que já tá difícil pra quem tem ficha limpa e então pra quem tem ficha suja”. Segundo Barros e Lhuillier (2013), ao sujeito sem formação profissional, sem escolaridade, sem “ficha limpa”, resta-lhe a informalidade, os “bicos”, mantendo-se na mesma situação precária em que se encontrava antes da prisão, acabando por ocasionar na reincidência criminal de alguns egressos.

Em relação a vinculação dos convênios com a ressocialização dos presos, gerente laboral e o diretor da Unidade 01 afirmam que “sim, desde que seja uma atividade que proporcione isso pra ele, que dê alguma profissão”, e ainda, que “algumas empresas já vêm nesse sentido, [...] e outras mais na parte profissional mesmo, porque, no caso, não tem essa mão de obra lá fora, aí eles precisam treinar aqui para ver se conseguem puxar pra trabalhar”. Na Unidade 02 o entrevistado afirma que “o trabalho é a chave da coisa, sem o trabalho não existe ressocialização, qualificação, oportunidade, remuneração e não existe a remissão”. Já na Unidade 03, o sujeito afirma que “enquanto eles estão presos, eles têm aquela forma de acreditar que lá fora tem uma chance de mudar, mas a maioria, quando acaba a pena, esquece tudo isso e a tendência natural é que voltem para o crime” e ainda relata que “a cada 10 que saem, 9 voltam, muitos saem daqui e dois, três meses depois, caem de novo e voltam para o fechado, para mais tarde retornar pra cá”. Esse posicionamento vem ao encontro do que afirma o sujeito da Unidade 04, em que relata que os convênios deveriam ter relação com a ressocialização, mas “quando ele sai, que ele é jogado novamente pra rua, essa empresa não vai lá na rua buscar ele, as vezes eles aproveitam o sistema, porque eles tem menos encargos, então, isso aí poderia ser feito de outra forma, pra que esse preso pudesse voltar a trabalhar e ter o salário dele, porque o preso sem dinheiro, se quer usar droga vai voltar a roubar, vai voltar a delinquir de qualquer forma”.

Esses dados corroboram com o que afirma Gomes (2013), em que o Brasil é responsável por uma das mais altas taxas médias de reincidência criminal em todo o mundo: a cerca de 70% dos egressos voltam a cometer



algum tipo de crime após saírem da cadeia. O autor destaca uma séria deficiência na proposta do sistema prisional brasileiro, visto que esse propõe reabilitar e reinserir os sujeitos presos, mas não dão subsídios para que isso realmente aconteça. Na mesma direção, Barros e Lhuillier (2013) mencionam o trabalho como fator importante ao egresso, desde que ligado à formação profissional e às condições reais de (re) inserção no mercado formal, possibilitando a valorização, reconhecimento, crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional, bem como condições materiais decentes de existência.

Quanto a percepção dos sujeitos entrevistados sobre as atividades desenvolvidas nos convênios, a Unidade 01 afirma que “funciona, desde que as novas unidades prisionais, que forem construídas daqui pra frente sejam voltadas pra ressocialização do preso, para as oficinas de trabalho. Diz ainda que “o preso que trabalha diariamente, ele não está preocupado em fugir, em cometer algo ilícito dentro da unidade prisional, em falar no telefone celular, em pegar um servidor como refém, [...] ele trabalha o dia todo, a cabeça dele está ocupada dentro da unidade prisional, ele não vai ter tempo para pensar em coisa que não deve”. Na unidade 02, o sujeito afirma que através dessas atividades “o preso se torna melhor, adapta-se mais rápido ao trabalho e consegue não ser mais cooptado por facção nenhuma, porque o interno sem o trabalho, ele não tem como gerar renda, e daí fica mais fácil para ser cooptado por alguma facção. A Unidade 03 afirma que “falando francamente, 80% da cabeça deles é ter esse dinheirinho e ter a remissão, e 20% é aquela coisa de estou aprendendo alguma coisa, posso levar alguma coisa pra fora”. Já na unidade 04, o sujeito entrevistado afirmou que “é bom pra eles e bom pra Unidade, porque eu não preciso estar dependendo da secretaria pra tudo, se me furar um pneu de um carro, eu sei que tenho guardado um dinheiro, tipo pecúlio, que eu posso usar”.

Em relação à percepção dos entrevistados sobre as atividades desenvolvidas nas oficinas, pode-se perceber que existe, aparentemente, uma grande variedade de opiniões. No entanto, chama a atenção a fala do diretor da Unidade 01 que visualiza as atividades como uma forma de manter a cabeça dos presos ocupadas, remetendo a um conhecido ditado popular que menciona que “cabeça vazia é a oficina do diabo”. Isto se contrapõe ao pensamento observado na fala do gerente laboral da Unidade 02, que entende as oficinas como uma segunda opção dentro do sistema, sendo que quando os sujeitos presos visualizam os benefícios de participar dessas atividades, acabam por não ser aliciados ao crime organizado. Essas percepções observadas nas falas dos sujeitos das Unidades 01 e 02, apresentam pontos de vista dicotômicos, no sentido de que, enquanto algumas Unidades Prisionais ainda enxergam os convênios em benefício da instituição (seja por diminuir o ócio dos presos, por auxiliar na manutenção da segurança e estabilidade da unidade, ou ainda, por auxiliar a Unidade financeiramente), outras Unidades já demonstram uma percepção articulada com as novas políticas públicas da área, visualizando o trabalho como uma importante ferramenta na qualificação profissional, possibilitando aos egressos assumir um papel maior do que a sociedade lhes impõe, passando de somente “ficha suja” à sujeito qualificado para o mercado de trabalho.

Quanto ao objetivo dos presos em participar das atividades dos convênios, o gerente laboral da Unidade 01 identifica que “primeiro é pela própria remuneração, depois pela remissão, [...] e até para aprender, tem alguns que gostam de aprender”. Já o diretor da mesma Unidade, afirmou que “o principal é o cunho financeiro, antigamente era só ganhar a remissão, o preso queria trabalhar não importava no que, porque queria ganhar a remissão para ficar o menor tempo possível dentro da unidade prisional, e hoje não, isso mudou, é o financeiro”. Na Unidade 02, o gerente laboral afirmou que “no primeiro momento é alavancar renda, realmente, e no segundo, é a remissão”, e ainda, quanto ao aprendizado, ele afirma que

“aprender alguma coisa, isso é de verdade”. Ao encontro dessas informações, o sujeito da Unidade 03 afirma que “o objetivo principal é a parte financeira, pensando em ajudar a família, ou a própria fonte de renda e o outro interesse é a remissão que eles ganham para a diminuição da pena”, no entanto, não menciona o interesse pela profissionalização. Já na Unidade 04, o sujeito afirma que “a princípio muitos visam o dinheiro, para repassar para família, e outros veem o convênio como alguma coisa para fazer, para não ficar ocioso no presídio”.

O sentido identificado pelos entrevistados como sendo atribuído pelos presos ao trabalho exercido nas oficinas, sendo que, de modo geral, em primeiro lugar vinculam à obtenção de fonte de renda, à remissão dos dias de pena e, seguido a esses aspectos, em alguns casos existe o interesse pelo aprendizado de uma profissão. Esse debate vai ao encontro de Dejours (2015) no que tange a relevância do trabalho fazer sentido para o sujeito, seus pares e para a sociedade, considerando seu potencial de produzir sofrimento e/ou prazer para o trabalhador. Para o autor, o sentido no trabalho se dá por meio da transformação do sofrimento, relacionado a divisão das tarefas pela organização do trabalho, em prazer pela utilização das liberdades e competências individuais (DEJOURS, 2015; TOLFO, PICCININI, 2007). Nessa direção, Nascimento (2000) afirma que apesar dos presos e egressos compreenderem o trabalho como agente de inserção social, nem sempre conseguem ter acesso às atividades de trabalho entendidas pela sociedade como “trabalhos dignos”. Assim, acabam por atribuir sentidos variados, sendo que o trabalho que pode ser um fator de profissionalização e fundamental importância para desenvolvimento do sujeito, é tido como somente o meio de sustento da família, e em muitos casos, se não todos, como agente provedor da remissão dos dias de pena (NASCIMENTO, 2000).

Durante as entrevistas foi possível identificar outras formas de trabalho, as quais não são entendidas como convênios, sendo vistas como regalias ou trabalho externo. Regalias são as atividades que os presos desenvolvem dentro da Unidade prisional, porém nem sempre recebem alguma remuneração pelo trabalho desenvolvido. Essas atividades de regalia variam entre manutenção, limpeza e cozinha das Unidades, sendo que em uma delas os presos tem a possibilidade de auxiliar na plantação de alimentos e no cuidado de animais, bem como outras tarefas de manutenção. O trabalho externo é concedido aos presos em regime semiaberto ou aberto, e possibilita ao preso que ele possa sair para trabalhar em uma empresa formal, com todos os vínculos que a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho prevê aos indivíduos empregados com carteira assinada.

## Discussão

Com a presente pesquisa foi possível identificar 22 convênios de incentivo ao trabalho que são desenvolvidos nas quatro Unidades pesquisadas, os quais abrangem as mais diversas atividades. De modo geral, percebe-se que existem disparidades quanto às Unidades pesquisadas, aos convênios realizados e à complexidade das atividades exercidas. Enquanto uma Unidade busca atender as exigências legais e do CNJ, proporcionando ao preso experiências em atividades de maior complexidade, vinculadas ao mercado de trabalho externo, as outras três Unidades, de forma geral, demonstram distanciamento da realidade do mercado de trabalho, sendo que os sujeitos acabam por exercer atividades, aparentemente, de menor complexidade, monótonas e repetitivas, sem estreita relação com o aprimoramento das competências profissionais.

Em relação ao objetivo da realização dos convênios, em poucos casos pôde ser percebida estreita relação com a (re) inserção do preso ao mercado de trabalho, ainda que as falas dos entrevistados, em geral,

remetam a este objetivo. Observa-se que somente em uma das Unidades existe a preocupação real de que as atividades não sejam diferentes da que os sujeitos realizariam se tivessem empregados na mesma empresa, no mercado formal de trabalho. As outras Unidades, apesar das falas na perspectiva da (re) inserção profissional do preso, acabam por aceitar convênios e atividades que sejam de menor complexidade e desarticuladas do objetivo principal, que proporcionem o aprendizado de competências e, por sua vez, facilitem o processo de busca por emprego ao sair do Sistema Prisional.

Em relação à percepção dos sujeitos sobre a eficácia dos convênios, em que se entende eficácia como o alcance dos objetivos almejados pelas políticas públicas da área, foi possível perceber divergências na fala dos entrevistados, visto que enquanto alguns acreditam que os egressos conseguem se inserir no mercado de trabalho formal através do aprendizado obtido nas oficinas, outros sujeitos mencionam que existe grande dificuldade nessa busca por emprego e, ainda, que a maioria dos egressos acaba por reincidir. E ainda, não foi possível identificar nenhum tipo de avaliação formal dos responsáveis pelos convênios quanto a forma como os egressos foram “receptacionados” pela sociedade, nem mesmo se conseguiram se (re) inserir social e profissionalmente.

Um dado que chama a atenção é que, ainda que teoricamente, o objetivo de todas as Unidades é proporcionar reinserção dos egressos na sociedade, existe uma grande desproporcionalidade quando aos subsídios dados aos presos enquanto estão em cumprimento de suas penas. No decorrer da pesquisa foi possível identificar que nem todas as Unidades pesquisadas disponibilizam convênios educacionais e apenas duas Unidades contam com a disponibilização de cursos técnicos profissionalizantes, ainda que, com número de vagas escasso. E, quando se menciona que nem todas as Unidades contam com estes subsídios, nem sempre é por falta de interesse das mesmas e sim, em alguns casos, por falta de estrutura, ou ainda, falta de incentivos governamentais.

Outro fator a ser levado em consideração é que, a falta de ampliação da capacitação dos presos pode estar ligada a falta de consonância com os objetivos com a prática, visto que os convênios acabam por serem entendidos como mera fonte de renda e, na verdade, seu papel é de modelador da imagem social, visto que na medida em que a sociedade enxerga esse preso como trabalhador capacitado, capaz de produzir e se sustentar, acaba por relacionar outros atributos a esta imagem tão estigmatizada, não o vendo mais somente como um “transgressor das normas”. Neste sentido, o trabalho constitui-se como ferramenta que transcende o sentido de instrumental de remuneração ou de diminuição do ócio, e passa a remeter a elementos como dignidade, mudança de vida e reconhecimento. Ademais, os dados produzidos por essa pesquisa reiteram a importância das problematizações expostas por Silva e Saraiva (2016) acerca as diversas e, por vezes, contraditórias faces do trabalho desenvolvido nas prisões: se atua somente na direção da produção de sociabilidades convencionalmente aceitas, ou se também como forma de reprodução de desigualdades sociais.

Todos os dados obtidos levam a pensar que se faz necessário o acompanhamento mais próximo dos setores políticos responsáveis pelos convênios de incentivo ao trabalho, de modo que os resultados sejam avaliados formalmente e que, a partir das avaliações realizadas possam ser criadas novas políticas públicas para a área. Sabe-se ainda, que uma das maiores “barreiras” a serem enfrentadas, se não a maior, é a questão dos estigmas que a sociedade impõe ao sujeito preso e ao egresso do sistema, porém, acredita-se fielmente que é através da ampliação e aprofundamento dessas práticas, bem como a realização e divulgação de pesquisas na área, pode-se iniciar a ressignificação desses valores colocados pela sociedade.

## Sobre o artigo

Recebido: 02/01/2020

Aceito: 17/02/2020

## Referências bibliográficas

- BARROS, V. A.; LHUILIER, D. Marginalidade e reintegração social: o trabalho nas prisões. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O Trabalho e as organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2013, p. 669-694.
- BECCARIA, C. B. M. **Dos delitos e das penas**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.
- BLANCH RIBAS, J. M. Trabajar en la modernidad industrial. In: J.M. BLANCH RIBAS, M. J. E. TOMAS, C. G. DURÁN, A. M. ARTILES, **Teoría de las relaciones laborales: Fundamentos**. Barcelona: Editorial UOC, 2003, p. 19-147.
- BRASIL. **Cartilha do empregador**. Brasília: Conselho Nacional De Justiça, 2011.
- BRASIL. **Lei nº. 7.210, de 11 de julho de 1984**. 1984. Institui a Lei de Execução Penal.
- CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 2001.
- CODO, W. **Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer)**. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1997.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez – Oboré, 2015.
- GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: LTC, 1988.
- GOMES, L. F. Noruega como modelo de reabilitação de criminosos. **Instituto Avante Brasil**, 2013.
- GRECO, R. **Direitos Humanos, sistema prisional e alternativas à privação de liberdade**. São Paulo: Saraiva, 2013.
- LEMO, A. M.; MAZZILLI, C.; KLERING, L. R. Análise do trabalho prisional: um estudo exploratório. **Revista de administração contemporânea**, Curitiba, v. 2, n. 3, p. 129-149, 1998.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Revista Ministério Público do Trabalho**, v. 12, n. 23, 2002
- MIRABETE, J. F. **Execução Penal: comentários à Lei nº 7.210, de 11-7-1984**. São Paulo: Atlas, 2004.
- NASCIMENTO, D. M. do. **Um estudo sobre o significado atribuído ao trabalho por detentos do Presídio Masculino de Florianópolis. 2000, 199f**. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis: 2000.
- RIBEIRO, L. M. L.; CRUZ, M. V. G. Trabalho prisional como política pública de recuperação do criminoso: estudo de múltiplos casos em unidades penitenciárias de Minas Gerais – Brasil. **Anais do Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**, 2002.
- RODRIGUES, A. J. **Metodologia Científica**. São Paulo: Avercamp, 2006.
- SHIKIDA, P. F. A.; BROGLIATTO, S. R. M. O trabalho atrás das grades: um estudo de caso na Penitenciária Estadual de Foz do Iguaçu – PEF (PR).

**Revista Brasileira Gestão e Desenvolvimento Regional**, Taubaté, v. 4, n. 1, p. 128-54, 2008.

SILVA, C. L. O.; SARAIVA, L. A. S. Alienation, segregation and resocialization: meanings of prison labor. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 51, n. 4, p. 366-376, 2016.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 38-46, 2007.

WALTERS, E. **A reinserção social pelo trabalho. 2003, 48f.** Trabalho de conclusão de curso (Pós-Graduação em Modalidades de Tratamento Penal e Gestão Prisional), Universidade Federal do Paraná, Paraná: 2003.

YIN, R. K. (2001). **Estudo de Caso: planejamento e métodos.** Porto Alegre: Bookman, 2001.