

43º Encontro Anual da ANPOCS

SPG32 Violência urbana, formas de controle e sistemas de punição

**A PERSPECTIVA DAS EMPRESAS NA  
CONTRATAÇÃO DE EGRESSOS DO  
SISTEMA PRISIONAL**

Daniel Araujo de Azevedo

Rafaelle Lopes Souza

**Resumo:** Este artigo analisa a percepção e os desafios enfrentados pelas empresas que contrataram egressos do sistema prisional em Belo Horizonte por meio do Projeto Regresso em Minas Gerais, executado em parceria com Minas Pela Paz e Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional (PRESP\MG). Os resultados apontam que as maiores dificuldades enfrentadas pelas empresas se referem aos efeitos do restante do cumprimento pena, embora não haja diferença de tratamento entre egressos contratados via Projeto Regresso e demais funcionários segundo entrevistados.

**Palavras – Chave:** Egressos do sistema prisional. Inclusão Social. Mercado Formal de Trabalho. Projeto Regresso

**Abstract:** This article analyzes the perception and challenges faced by companies that hired former inmates from the prison system in Belo Horizonte, Minas Gerais State through *Projeto Regresso* part of *Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional* (PRESP) \ MG. The results show that the greatest difficulties faced by companies are related to the effects of the remaining penalty, although there is no difference in treatment between graduates contracted via Project Return and other employees according to interviewees.

**Keywords:** Former Inmates. Social inclusion. Formal Labor Market. Projeto Regresso

## INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo compreender a percepção das empresas na contratação de egressos do sistema prisional na Região Metropolitana de Belo Horizonte a partir dos resultados obtidos pela pesquisa intitulada<sup>1</sup>: *Inserção de Egressos do Sistema Prisional no Mercado Formal de Trabalho: um olhar sobre o Projeto Regresso*. O Projeto Regresso que foi executado pelo Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema

---

<sup>1</sup> Esta pesquisa foi financiada pelo CNPQ e teve o intuito de avaliar os resultados Projeto Regresso, executado pelo Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional (PrEsp) da atual Subsecretaria Estadual de Prevenção a Criminalidade (SUPEC) em Minas Gerais em parceria entre com a Oscip Minas Pela Paz (MPP).

Prisional até 2015 e visava a integração do egresso do sistema prisional no mercado formal de trabalho, por meio de parcerias estabelecidas pelo governo estadual e a iniciativa privada. Dentre os eixos de trabalho primados na pesquisa<sup>2</sup>, os resultados obtidos por meio de entrevistas com representantes das empresas parceiras do Projeto Regresso foram foco de análise deste artigo.

O trabalho aparece na legislação brasileira como um importante fator de “reinserção social” das pessoas que passaram pelo sistema prisional. Ainda durante o período do aprisionamento o trabalho aparece como aspecto essencial para quem cumpre a pena restritiva de liberdade, de acordo com o artigo 28 da Lei de Execuções Penais (LEP): “*O trabalho do condenado, como dever social e condição de dignidade humana, terá finalidade educativa e produtiva*”.

Só os condenados ditos de “bom comportamento” são escolhidos para trabalhar e; em alguns casos o trabalho pode ser remunerado<sup>3</sup>, servir para a remição de pena<sup>4</sup> ou para concessão de alguns benefícios. Ao saírem da prisão a obtenção de ocupação lícita é uma obrigação ao cumprimento do restante da pena e por este motivo o trabalho apresenta-se como uma das primeiras demandas dos egressos do sistema prisional.

A obrigatoriedade do trabalho ao condenado está vinculada diretamente à pena e à progressão do regime. O art. 113º da LEP estabelece que: “*O ingresso do condenado em regime aberto supõe a aceitação de seu programa e das condições impostas ao Juiz*” (BRASIL, 1984). Sendo que, logo em seguida o art. 114º da referida lei estabelece que: “*Somente poderá ingressar no regime aberto o condenado que: I – estiver trabalhando ou comprovar possibilidade de fazê-lo imediatamente*” (BRASIL, 1984, grifos nossos). Nesse sentido, é evidente que o trabalho se apresenta para o condenado como um requisito essencial para a progressão de regime, deixando de ter um caráter de opção para ter uma determinação legal.

Em Minas Gerais, o Projeto Regresso foi criado em 2009, que faz parte do Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional (PrEsp). O Programa integra a Subsecretaria de Prevenção à Criminalidade (SUPEC), da Secretaria Estadual

---

<sup>2</sup> Revisão da literatura nacional e internacional sobre o tema; análise do banco de dados secundários visando a análise do perfil do egresso absorvido pelo programa e sua trajetória dentro do mesmo; entrevistas com egressos inseridos e fixados no mercado de trabalho; entrevistas com gestores do programa; entrevistas com gestores de recursos humanos das empresas parceiras; análise da rede de parcerias estabelecida pelo programa; análise documental do programa.

<sup>3</sup> Art.29 da LEP.

<sup>4</sup> Art. 126 da LEP que prevê a remição da pena pelo trabalho, a cada três dias trabalhados um dia da pena é diminuído.

de Segurança Pública (SESP). O Projeto Regresso constituía uma iniciativa do Governo do Estado de Minas Gerais, em parceria entre a antiga Secretaria de Estado de Defesa Social (SEDS) e Minas pela Paz (IMPP) que previa por meio da Lei 18.401 de 2009, subvenção a empresas que contratarem egressos do sistema prisional, visando incentivar a contratação desse público. O Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional (PrEsp) era responsável pela divulgação de vagas disponibilizadas pelas empresas parceiras, encaminhamento dos candidatos e posterior acompanhamento dos contratados. Cabia ao Instituto Minas pela Paz a divulgação do Projeto junto às empresas, captação das vagas e acompanhamentos das empresas contratantes.

No contexto internacional alguns estudos abordam as dificuldades enfrentadas pelos egressos do sistema prisional, enfatizando a rede de apoio institucional como preponderante para o sucesso na obtenção de emprego (SHIVY *et al*, 2007), assim como a influência significativa do trabalho na redução das taxas de reincidência (PETERSILIA, 2003). A literatura nacional acerca do tema retrata, principalmente, a inclusão de egressos no sistema prisional no mercado de trabalho sob a perspectiva destes, enfocando principalmente o trabalho como fator de inclusão social dentro (JULIÃO, 2010) e fora das prisões (PASTORE, 2011), bem como o sentido do trabalho para egressos do sistema prisional; (SERON, 2009) e (re)construção da identidade do trabalhador (SANTOS, MACIEL & MATOS, 2013). Deste modo, raros estudos que analisam a percepção dos empregadores na contratação daqueles indivíduos que passaram pelo sistema prisional

Sendo assim, alguns questionamentos merecem atenção: Qual a percepção das empresas parceiras do Projeto Regresso em relação à contratação de egressos do sistema prisional atendidos pelo Projeto? Qual a principal motivação de contratação desse público? Quais os principais entraves e possibilidades na execução deste projeto por parte da empresa?

## **EGRESSOS DO SISTEMA PRISIONAL E O MERCADO DE TRABALHO**

O encarceramento representa uma punição para aqueles que infringem a lei. No entanto, os efeitos punitivos da prisão podem ir além da libertação de um preso. Deste modo, pensando nas consequências da prisão na vida profissional de egressos do sistema penitenciário, pode-se pensar que são as consequências do tempo em que se passa na prisão que afeta as oportunidades no mercado de trabalho, ou são fatores anteriores que levaram esses indivíduos a prisão? Bairros pobres, oportunidades limitadas, famílias

desestabilizadas e escolas sobrecarregadas contribuem para o início da atividade criminosa entre os jovens, o que se reflete em sua vida adulta. A experiência com o sistema de justiça criminal em si tem consequências negativas para os indivíduos, principalmente em relação a oportunidades futuras de conseguir um emprego e potenciais ganhos salariais. Fatores que podem desincentivar a reincidência em atividades criminosas.

O padrão de sentenciamento e as taxas de encarceramento estão relacionados com a história e a cultura de cada país. O termo denominado “encarceramento em massa” têm raízes culturais que podem ser explicadas na forma como o medo é manipulado pelo pânico moral. (Campbell, 2018). De acordo com pesquisadores norte-americanos, há um ciclo de encarceramento e libertação contínuo. Alguns pesquisadores relacionam esse ciclo a analogia de uma porta giratória, em que um número cada vez maior de jovens passam pela prisão, e que, além disso, essa instituição representa um marco esperado na vida adulta de diversos jovens (Campbell, 2018; Pager, 2007; Pettit & Western, 2004). Esses pesquisadores definem que esse encarceramento em massa gera consequências muito além dos corpos individuais, afeta sobretudo as famílias que são interrompidas, as comunidades que perdem seus membros. Além disso, o sistema de justiça criminal pode reforçar e legitimar os estereótipos estigmatizantes profundamente enraizados em sociedades tanto a norte americana como a brasileira.

Pensar na temática referente a egressos do sistema prisional requer pensar nos efeitos colaterais (KIRK & WAKEFIELD, 2018) produzidos pela experiência prisional que dificultam trajetória de vida desses sujeitos atrelado a pouca ou quase inexistência de iniciativas que apoiem as pessoas que passaram pela prisão. Os efeitos colaterais do encarceramento são muitos: registros de antecedentes criminais, restrições impostas pelo cumprimento da pena (como horário, locais de circulação, obrigação de apresentar ocupação lícita, etc) como também efeitos informais pelo contato com o sistema de justiça criminal na vida social, saúde, famílias, comunidades e desigualdade” (KIRK & WAKEFIELD, 2018p. 9.1) que potencializam fragilidades, desvantagens e mais desigualdades a este segmento que ao mesmo tempo são fatores preponderantes de (re) encarceramentos (Pettit e Western, 2004).

Para Wacquant (2013), a prisão colabora para a regulação dos segmentos mais desqualificados do mercado de trabalho. Analisando a realidade do país que mais encarcera no mundo, os EUA, Wacquant destaca como o sistema carcerário desse país atua nesta lógica reguladora, através da ampliação dos aparatos penais que contribuem

para um controle dos segmentos minoritários (negros, imigrantes, e egressos do sistema prisional) a se enquadrarem aos ditames do mercado neoliberal. Também contribui para a regulação desse mercado laboral, por meio do encarceramento dos desempregados e menos qualificados, bem como pela inserção produtiva desses indivíduos no ambiente prisional. Além disso, Wacquant afirma que o grande impacto do encarceramento é gerar uma massa de sujeitos pertencentes às camadas mais pobres, desprovidos de qualquer qualificação e que ainda tem o agravante de serem egressos do sistema prisional, e que assim são predispostos a ocuparem cargos que “ninguém quer”, vagas temporárias ou empregos informais sem nenhuma estabilidade.

Desse modo, o crescimento do setor carcerário tem amplas implicações para o mercado de trabalho. O funcionamento dos mercados de trabalho é afetado por diversos fatores como a oferta de trabalhadores, oferta de vagas e qualificações dos trabalhadores. Neste sentido, o encarceramento em massa pode afetar duas dessas dimensões, primeiro afeta a quantidade de trabalhadores disponíveis, pois na maioria das prisões brasileiras, os encarcerados em regime fechado não estão disponíveis para a contratação. Segundo, afeta a qualidade do trabalhador, justamente por privar o indivíduo da convivência com a sociedade, o encarcerado também perde as oportunidades de se qualificar tanto educacionalmente, como profissionalmente.

Mas afinal, o que representa para um indivíduo ter passado pelo sistema prisional e quais as consequências disto?

No caso do sistema prisional brasileiro, suas prisões possuem uma natureza paradoxal e repleta de dilemas em relação a suas finalidades. Se a prisão tem como seu principal objetivo a recuperação do preso de modo que ele possa voltar a viver em sociedade, é de se pensar como uma instituição como a prisão pode ressocializar um criminoso se ela mesma o priva do convívio com a sociedade e, na maior parte das vezes não oferece meios para que ele se prepare minimamente para isso. Oportunidades de trabalho, por exemplo, nunca foram oferecidos aos presos de forma similar e em todas as prisões brasileiras.

Entretanto, muitos impedimentos são observados para que os detentos do sistema prisional possam pleitear na obtenção de um emprego a progressão de sua pena. Um primeiro obstáculo observado é certidão de antecedentes criminais, já que muitas empresas exigem a carta de nada consta como mais um documento a ser apresentado a todos os pretendentes a vagas de trabalho.

No caso do atestado de antecedentes criminais, este é um documento que representa, para quem o consegue, não possuir pendências com o sistema de justiça criminal brasileiro. Esse documento oficial do estado determina ou exclui de elegibilidade um indivíduo no mercado de trabalho, fazendo com que o estado funcione como uma instituição credenciadora, fornecendo certificação oficial e pública para aqueles que foram condenados por irregularidades ou apenas estão esperando o fim de um processo na justiça<sup>5</sup>. O atestado funciona, portanto, como uma “credencial” de um registro criminal, como credenciais educacionais ou profissionais. Credencial esta que influencia diretamente no status social e regula o acesso a oportunidades no âmbito social, econômico e político (PAGER, 2007).

No mercado de trabalho, os empregadores podem usar esse atestado como um indicador de empregabilidade ou confiabilidade geral. De modo que esta credencial tornou-se um marcador importante para os empregadores, principalmente as pequenas empresas, que às vezes não possuem um setor de Recursos Humanos e por isso necessitam de indicadores rápidos e confiáveis para selecionarem seus empregados.

Outro fator dificultador é a falta de documentos pessoais por parte de grande maioria desses indivíduos, como o documento de identidade, CPF e título de eleitor. Segundo o relato de muitos egressos estes documentos são perdidos quando os mesmos são presos, pelo fato de não haver um cuidado por parte da unidade prisional em resguardar tais documentos. Em alguns casos há a perda desses documentos antes mesmo da prisão ocorrer.

Kirk e Wakefield (2018), dividem as consequências para os egressos do sistema prisional entre efeitos colaterais formais e efeitos informais. Os efeitos formais são as sanções legais e regulamentares de restrições que proíbem ou limitam pessoas com antecedentes criminais de acessar empregos, ter direitos políticos, conseguir educação e outros direitos e oportunidades. (p. 9.2). Já os efeitos informais se resultam do contato com o sistema de justiça criminal que afetam a vida social, a saúde, as famílias e comunidades do egresso (p. 9.1). Tanto os efeitos colaterais informais como os formais são aqueles que ultrapassam a pessoa do egresso e resultam, na maioria das vezes, em seu empobrecimento, uma vez que por falta de uma educação formal adequada, treinamento profissional, apoio familiar e comunitário (capital social), inexperiência em

---

<sup>5</sup> Um indivíduo ao tentar requerer o atestado de antecedentes criminais pode não conseguir, porque é réu em um processo penal. Ou seja, mesmo ainda não julgado, o indivíduo já pode sofrer com as consequências de não conseguir esse documento e ser preterido, excluído de oportunidades no mercado de trabalho.

um emprego fixo, podem minar suas oportunidades de conseguir uma posição e bons salários no mercado de trabalho. Além disso, as prisões também podem causar efeitos intergeracionais na vida do egresso, uma vez que “aumenta as chances de que filhos de pais encarcerados vivam na pobreza e se envolvam em comportamento delinquente” (STEMEM, 2017, p. 5).

As prisões não são instituições totalizantes no sentido argumentado por Goffman (1961). O fluxo contínuo de indivíduos que passam por elas e voltam para a sociedade, impactam o mercado de trabalho, pois anteriormente esses indivíduos não eram contabilizados nos dados oficiais de empregadores/desempregados. Todavia quais as hipóteses podem ser levantadas para se tentar explicar o resultado negativo das consequências do encarceramento na busca por oportunidade de trabalho para egressos do sistema prisional?

Segundo Devah Pager (2007), existem três hipóteses que podem ser analisadas. Primeiro, “efeitos de seleção”, ou seja, os tipos de pessoas que passam pela prisão não desejam trabalhar no mercado formal ou não possuem habilidades suficientes para encontrar um emprego. Essa ideia vem do argumento de que as prisões “selecionam” alguns grupos, principalmente aqueles que não estão dispostos ou são capazes de conseguir e se manter em um emprego. Para essa perspectiva, mesmo que se eliminasse todo o sistema de justiça criminal, o resultado de empregabilidade para esse grupo permaneceria inalterado. Há várias razões para se acreditar nessa hipótese, uma vez que indivíduos que acabam presos têm, em média, baixos níveis educacionais, famílias desestruturadas, histórico de não continuidade num emprego fixo e pouca habilidade interpessoal

A segunda hipótese se refere a experiência na prisão que “transforma” os internos e torna-os menos adequados para o mercado de trabalho formal. Esta perspectiva está em oposição aos argumentos de seleção, ou seja, é o fato de um indivíduo frequentar a prisão que afeta seu desempenho no mercado de trabalho e não características anteriores que levam o indivíduo à prisão. Os efeitos do tempo na prisão podem deixar os presos despreparados para uma atividade econômica estável, além disso, o tempo na prisão prejudica os laços familiares e sociais do indivíduo, que na maioria das vezes são de suma importância para se encontrar um emprego.

A terceira hipótese se refere ao “credenciamento”. Como já discutido aqui, no Brasil, o atestado de antecedentes criminais funciona como um marcador oficial negativo

para aqueles que não os possuem. Além de restringir o acesso e as oportunidades no mercado de trabalho, confere aos indivíduos estigma social e suposições generalizadas de falta de confiança e indesejabilidade.

No mercado de trabalho, características como raça, gênero, origem têm se tornado cada vez mais censuradas nos últimos anos, pelo menos formalmente. Preconceito, discriminação e tratamento desigual no mercado de trabalho são proibidos legalmente. Entretanto, o mesmo não acontece para as credenciais, como o atestado de antecedentes criminais. Essa credencial possui legitimidade legal, todavia confere ao indivíduo que não a possui, o status Meritocrático de não elegível, não confiável para um determinado cargo.

Se raça, gênero e origem não podem ser usadas formalmente para a escolha de seus empregados para a maioria dos empregadores, a credencial passa a funcionar como uma proxy para essas características. Nas palavras de Pager (2007),

*As fortes associações entre raça e crime facilitam o processamento e a codificação de informações consistentes com estereótipos, levando os sujeitos a diferentemente atender a toda a gama de evidências. Esse “viés de confirmação”, portanto, sobrecarrega a quantidade ou importância das informações necessárias para superar as associações estereotipadas. Um registro criminal pode, assim, confirmar os estereótipos negativos contra os negros, sobrepondo-se aos muitos indicadores positivos de qualidade do candidato apresentados pelos testadores.(Pager, 2007. pág. 70. Tradução minha).*

Pesquisa que retrata a perspectiva dos empregadores, realizada pelo *Crime and Justice Institute* (2006) na região metropolitana de Boston, nos EUA, verificou que os empresários demonstraram muita relutância em contratar egressos do sistema prisional, em comparação com qualquer outro segmento considerado desfavorecido socialmente. A disposição dos empregadores em contratar egressos, segundo a pesquisa, é influenciada pelo tipo de indústria, o tipo e gravidade do crime cometido pelo candidato a emprego, e experiência de trabalho desde a saída da prisão. Complementa de forma negativa o quadro, o fácil acesso aos antecedentes criminais em alguns estados norte-americanos e, inúmeras barreiras legais impostas a quem já cumpriu pena privativa de liberdade.

Nesse sentido, a contratação de egressos do sistema prisional, segundo a pesquisa, dependerá de fatores individuais, ou seja, na avaliação de cada caso, considerando principalmente as habilidades desses sujeitos como: boa comunicação, concentração, compromisso com o trabalho e vontade de aprender. Além disso, o fato de o egresso ter participado de algum programa de inserção laboral durante o período de aprisionamento ou próximo a sua liberação, também é um ponto positivo a ser considerado por aqueles que pretendem contratar egressos do sistema prisional. Sendo assim, os incentivos fiscais que podem ser concedidos às empresas não se configuraram como fator mais atrativo para contratação de ex- detentos.

No Brasil, a pesquisa realizada Pastore (2011) sobre (re)inserção de egressos do sistema prisional no mundo do trabalho, abarcou de forma sucinta a preparação das empresas na contratação de egressos. Segundo a pesquisa, a resistência das empresas em contratar pessoas que já passaram pelo sistema prisional varia conforme setor de atuação e a maior relutância é observada entre atividades que exigem maior contato com consumidores e clientes, sendo os setores da construção civil, agricultura que apresentam maior aceitação na contratação desse público. No que se refere ao delito, crimes contra o patrimônio (furto, roubo) são mais tolerados pelos contratantes em relação aos crimes sexuais e homicídios.

Diante do exposto, análises que contemplem percepções dos empregadores podem contribuir de forma mais efetiva para se entender melhor as principais motivações que levam um empregador a contratar um egresso do sistema prisional. Além disso, pode ajudar na formulação, implementação, execução e monitoramento de projetos que atuem com contratação de pessoas que passaram pela privação de liberdade, haja vista a maior quantidade de estudos que abarcam aspectos relacionados aos egressos do sistema prisional.

## **A PERSPECTIVA DAS EMPRESAS: REALIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS**

Para a realização desta pesquisa foram efetuadas quatro entrevistas semiestruturadas com representantes de empresas parceiras do Projeto Regresso. Muitas parcerias foram pontuais, com representantes que não trabalham mais nas respectivas empresas. Além disso, poucas empresas ainda possuíam em 2015, egressos como funcionários ativos.

Deste modo, optou-se em contatar empresas que ainda possuíam egressos trabalhadores. Somente oito empresas se enquadravam nesse critério, e por meio de envio de e-mail apenas quatro aceitaram participar desta pesquisa, sendo 2 empresas do setor de construção civil e as demais do setor de limpeza urbana. Todos os representantes das empresas trabalhavam na área de recursos humanos (RH).

Um primeiro aspecto observado refere-se à forma de ingresso ao projeto. Cada empresa pesquisada se conveniou de duas formas: seja por meio da sensibilização do Minas Pela Paz ou indicação de diretores que souberam do projeto por meio de propagandas do Governo ou de eventos sobre empregabilidade. Contudo, a motivação por participar do Projeto se deu em maior grau pela necessidade de obtenção de mão-de-obra. Na fala de dois representantes da empresa, outra motivação foi o desejo de colaborar pela inclusão social de um segmento considerado excluído da sociedade: egressos do sistema prisional.

A subvenção oferecida pelo Governo, como forma de incentivar a contratação de ex detentos, era pouco solicitada pelas empresas que contrataram egressos. Os dados do Minas Pela Paz comprovaram que apenas 27% das organizações que contrataram esse tipo de mão de obra, desde a implantação do Projeto, entraram com o pedido de recebimento do benefício. Entre os entrevistados, há relatos de que o processo era muito burocrático, o que acaba tornando moroso e, muitas vezes, inviável para a empresa.

*De dificuldade, agora com relação à parceria com o Projeto Regresso, foi a questão da burocracia, que é uma burocracia pouco inteligente, por exemplo, nas nossas prestações de conta, chegou um ponto que a SEDS pediu para a gente preencher um formulário, nenhum problema com preencher formulário, mas que nem eles sabiam como que preenchia. Nós tivemos duas reuniões com a equipe do financeiro deles, da auditoria, pra eles tentarem explicar o que eles queriam daqueles formulários e eles não sabiam. É um exemplo (...). {L. representante da empresa 1}*

Isso corrobora com os relatos dos representantes das empresas sobre a motivação de adotar do Projeto Regresso que estava vinculada, não apenas com o objetivo de obter vantagens econômicas, mas também como mais uma alternativa de captação de mão-de-obra, além do desejo de colaborar com a inclusão social de pessoas que já passaram pela privação de liberdade.

A disseminação sobre o projeto entre os demais funcionários e a aceitação do público interno se apresentou de forma distinta entre as empresas. Todas as empresas relataram manter sigilo quanto a condição jurídica dos egressos contratados, sendo esta informação restringida ao departamento de RH. Em apenas uma empresa os encarregados eram informados. Para todas as empresas pesquisadas não havia impedimentos caso o próprio egresso queira relatar sua história aos colegas de trabalho.

A gente comunica que é egresso somente para quem vai entrevistar, que são os encarregados, mestres, mas há uma confidencialidade, eles não saem espalhando na obra ou para ninguém da empresa que aquela pessoa, que aqueles candidatos são egressos. Mas é muito tranquilo, os próprios egressos compartilham da sua experiência. Teve inclusive um caso de um específico que participou de palestras em todas as obras, é muito aberto para isso, para falar da mudança de vida, porque a gente encontra na obra pessoas com perfis muito semelhantes ao de egresso, com uma história de vulnerabilidade, não passaram pelo sistema penitenciário, mas tem características em comum. Então ele participou como demonstração mesmo de mudança. {H. representante da empresa 1}.

Entretanto, percebem-se percepções e efeitos diferentes em o egresso relatar sua experiência prisional:

E na realidade, o treinamento que a gente proporcionou para os encarregados administrativos de obra, é que a obra não precisava saber, além dele, que ele era do projeto. Porque não tinha necessidade. Eu acho que se pudesse acontecer qualquer coisa na obra, eles já poderiam ficar ligados “ah, pode ser o pessoal do projeto”, então era uma coisa que ficava mais sigilosa. Então, se não partisse do próprio funcionário, na hora do DDS de manhã, querer falar alguma coisa, se expor, ninguém mais dentro da obra, os encarregados, sabia. (...). Então assim, tinha alguns que faziam questão de falar: “olha, eu sou do projeto, eu sou ex presidiário” e se expunham, e a gente também não achava isso muito interessante. Tinha outros que não, trabalhavam normalmente, sem nenhum tipo de problema, nem disciplinar, nada, muito tranquilo. {B. representante da empresa 3}

Depende da forma com que eles passam. A gente não passa, não gosta de falar, pra não ter nenhum tipo de discriminação. Agora depende da forma que eles passam pra frente, porque às vezes passam de uma forma natural, agora outras pessoas passam querendo meio que amedrontar. Aí depende da forma que eles falam que a pessoa receber, né? Normalmente você trabalhar com uma pessoa ali, dependendo do crime que ela cometeu, querendo ou não isso deixa as pessoas meio que inseguras. Aí depende deles, fica a critério deles, se eles querem falar ou não. {I. representante da empresa 4}

Os empregadores normalmente parecem tender a perceber um ato criminal na vida de um candidato a emprego como um sinal de falta de honestidade e de confiabilidade, fechando as oportunidades do mercado de trabalho para egressos do sistema prisional, independente de outras qualificações ou características pessoais e profissionais desses indivíduos, como diplomas escolares, cursos profissionalizantes, desempenho em outros trabalhos. Entretanto, este estudo de caso mostrou que, apesar da estigmatização do egresso, a existência do Projeto contribui, pelo menos para uma tentativa de inserir o egresso dentro do ambiente de trabalho. Isso ocorre, pois as empresas que participam desse Projeto estão, de certa forma, dividindo o ônus da contratação do egresso com o estado, ou seja, a exposição da empresa ao risco de problemas com o egresso é diminuída.

Durante a execução do Projeto nas empresas pesquisadas, os entrevistados relataram enfrentar algumas dificuldades. A primeira delas, ainda fase de contratação, referia-se a baixa qualificação, e pouca experiência dos candidatos que dificultava a inserção de vagas consideradas mais qualificadas. Contudo, este fato era encarado com algo característico de um segmento vulnerável socialmente não específico de quem passou pelo sistema prisional. Em relação ao cotidiano de trabalho, as constantes faltas e baixa produtividade também dificultam uma boa execução do trabalho segundo os entrevistados, inclusive sendo os principais motivos de demissões, mas que também não era algo peculiar de ser egresso do sistema prisional.

Todavia, situações como: restrição de horários, uso de tornozeleira, comparecimento a audiências e efeitos simbólicos do restante cumprimento da pena privativa de liberdade (estigma, preconceito), apareceram como fator dificultador em todas as empresas como também para os egressos contratados, segundo os entrevistados:

Pontos negativos “é” a bendita da torzeleira. É um ponto negativo, porque o trem quando começa a apitar, só Jesus. Esse P. H. mesmo eu tive bastante problema com ele no início. (...)Ele foi até preso, né? Ele até voltou e saiu de novo. Assim, questão do horário, igual sábado, tem alguns que não podem trabalhar porque não é liberado. {I. representante da empresa 4}

Só voltando na percepção dos colaboradores, dos colegas de trabalho, da gestão de obra, tem um pouco sim de resistência, principalmente dos engenheiros. Eles têm uma preocupação, não só dos egressos mas de qualquer funcionário que entra, em saber um pouquinho da trajetória da pessoa, porque já aconteceram situações de eles serem ameaçados, então tem essa preocupação assim. Teve um egresso que foi preso na obra, foi buscado lá com mandado e foi preso, isso causou um tumulto na época, na ocasião, e o coordenador administrativo falou que não queria mais a contratação de egressos por causa desse fato. Então tem sim um pouquinho de resistência, mas muito sutil, nada muito evidente. {H. representante da empresa 2}.

Apesar das dificuldades, os entrevistados relataram muitos pontos positivos, como o comprometimento e a força de vontade do egresso na busca por melhores possibilidades de inclusão social, que ocasionaram promoções e elogios de chefias imediatas, além do reconhecimento de outros funcionários da empresa da contribuição social da parceria. É importante ressaltar que na fala dos entrevistados a questão do compromisso com inclusão social deste público é bastante enfatizada.

Os pontos positivos já é o próprio objetivo do projeto, que é um projeto parecido com o do Projeto Arace, que é o projeto piloto da nossa empresa, que é a reinserção dessas pessoas no mercado formal de trabalho, que é o resgate da cidadania, e eu acho que nesse caso específico dos egressos é uma chance mesmo de você recomeçar a vida numa ótica diferente daquela do crime. {L. representante da empresa 1}

No que se refere a parceria com o Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional que fazia o acompanhamento dos contratados via projeto, não havia consenso entre os entrevistados sobre a efetividade dessa parceria, havia aqueles que

consideraram o acompanhamento essencial, agregador ao passo que outros relataram não haver um acompanhamento de qualidade:

Eu até deixava isso muito claro, que dependendo do volume de obras e tudo mais, se eu não tivesse esse acompanhamento do Programa para dar o suporte, eu acho que não teria condições de dar continuidade. A gente teve um funcionário, que eu estou me recordando, que tinha envolvimento com drogas, então tinha dia que ele não produzia, ele ficava num canto isolado. Então eu acho que se não existisse esse suporte pra “a gente está tendo um problema com ele assim, será que tem jeito de vocês fazerem alguma intervenção?”, eu não teria como nem tentar alguma outra possibilidade de ajudá-lo. Então sem o acompanhamento do projeto, acho que eu não assumiria essa responsabilidade sozinha. Então tem que existir. { B. representante da empresa 3 }

Bom, a gente acompanha da mesma forma que acompanha todos os outros, muito quando eles demandam, quando acontece alguma coisa. Mas não tem um acompanhamento diferenciado, porque a nossa ideia é tratar de forma igual. O acompanhamento do programa é muito bacana, são pessoas muito carentes de informação, e o programa oferece um acompanhamento que é de orientação jurídica, de acompanhamento psicológico, paralelo ao trabalho do RH da MASB, uma mão de obra que a gente talvez não *desse conta* de realizar, então vem só para agregar. { H. representante da empresa 2 }

Falta. Falta mais acompanhamento. Eu falei assim.. Ou uma vez a cada quinze dias, ou uma vez a cada trinta dias. (...). Essa informação [sobre as restrições da pena] que não é passada pra gente, quando pode, qual data que pode. No sentido assim, “feriado pode? Qual horário?”, “sábado e domingo pode? Qual horário? “eles acabam aproveitando, porque quando eles veem que não tem esse [acompanhamento].. esse controle...{ I. representante da empresa 4 }

Exceto em um caso, as empresas consultadas afirmaram não realizar projetos internos para a (re)socialização desse público, mas se mostraram abertas e dispostas a contribuir para o desenvolvimento. Por isso, de uma forma geral, a relação da empresa e egresso do sistema prisional foi classificada pelos representantes das empresas como muito boa e tranquila.

Na minha percepção, a gente tá sempre em construção, o ser humano vai ser construído pela vida toda. É claro que tem coisas que vão predominando pela vida, algumas características são mais fortes e não vão mudar. Mas a gente não pode julgar uma pessoa por um fato que ela tenha cometido e colocar um rótulo nela, e torna-la estática ali. Todo mundo tem a oportunidade de mudar, de desenvolver de melhorar. Então é uma oportunidade “pro” egresso. Vai saber em que contexto ele estava, como é que aconteceu a situação que teria levado ele “pro” regime fechado, então a gente não pensa muito nisso, a gente acredita na possibilidade de mudança, por isso a gente abre as portas pro Projeto Regresso. {H. representante da empresa 2}

Na exposição dos relatos, percebeu-se em algumas entrevistas discursos considerados politicamente corretos, sobretudo no que se refere a inclusão social de pessoas que passaram pelo sistema prisional, sem problematizar questões dos tipos de vagas ofertadas, a necessidade de existência deste tipo de projeto e de suas possíveis limitações.

Apesar de parecer que os empregadores se preocupam exageradamente sobre a população de ex-infratores, de acordo com uma mentalidade de senso comum tende a perceber essas como violentas e perigosas. Associando todos os egressos com assassinos, estupradores e qualquer tipo de psicopatas, todavia, a maior parte desses indivíduos que estão saindo da prisão são infratores da legislação antidrogas, muitos eram presos primários ou cometeram crimes que não envolveu violência.

Assim, estereótipos podem funcionar como guias para avaliações individuais. Quando encontramos com um desconhecido podemos perceber sua idade, sexo, raça, gênero somente com nosso olhar. Claro que pessoas se equivocam, todavia podemos descobrir muito sobre uma pessoa apenas a observando, muitas vezes sem nunca trocar uma palavra com ela. Os indivíduos possuem características que podem ser percebidas pelo nosso olhar e cada uma delas fornece pistas que nos ajudam a formar uma avaliação imediata da pessoa desconhecida. Esses são os estereótipos, e mesmo que eles possam nos pregar peças, quando um indivíduo parece se encaixar em uma categoria estereotipada coerente (por exemplo, um jovem negro com antecedentes criminais), diversas inferências sobre esse indivíduo se tornam automaticamente disponíveis, como um conjunto preestabelecido de ideias, modos de comportamento, suposições do que devemos esperar desse indivíduo.

Portanto, a análise desses dados mostraram que as empresas que participaram desse projeto, mesmo minimizem as questões de discriminação, termo que carrega a conotação de uma ação irracional e preconceituosa. Embora isso também possa ser verdade, a discriminação também pode ser motivada por tentativas simples de avaliações econômicas racionais. Como descrevem March e Simon (1958), a escolha racional é influenciada pela incapacidade humana de prever todas as consequências de sua decisão e por isso os indivíduos buscam por decisões otimizadas (não perfeitas). No caso da escolha por um novo empregado acontece o mesmo, empresas, principalmente as pequenas e que não possuem um setor de Recursos Humanos que os auxilie, dependerá principalmente de decisões individuais para se escolher ou não um candidato. E por isso, o Projeto funciona como uma espécie de seguro contra as possíveis consequências negativas de se contratar um egresso.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em uma época de encarceramento de massa, uma medida relevante pode ser a taxa de sucesso daqueles que retornam para casa. As implicações deste estudo apontam para o fato de que os custos sociais do desemprego entre esse grupo são motivo de séria preocupação pública.

Em uma perspectiva dos empregadores, estes enfrentam decisões difíceis na contratação de trabalhadores. De modo que seria irrealista esperar que os empregadores privados abrissem suas portas para ex-infratores somente no interesse do bem público. Todos os custos e riscos de se contratar um ex-infrator (principalmente se este voltar a cometer um crime dentro do ambiente de trabalho) mostram que não é exagerado a relutância em contratar candidatos com registros criminais. De modo que as forças do livre mercado são insuficientes para administrar o problema da realocação de ex-prisioneiros no mercado de trabalho.

Assim, o mero contato com o sistema de justiça criminal limita severamente as perspectivas de trabalho subsequentes. A marca de um registro criminal de fato representa uma barreira poderosa para o emprego. Portanto, a ação de políticas públicas que atuem nesta questão do desemprego para egressos do sistema prisional contribuem muito para reduzir os efeitos negativos de um registro criminal.

A experiência de encarceramento pode ter sérias consequências na vida social de um indivíduo, incluindo não apenas a perda de liberdades civis, mas a ruptura dos laços familiares, a perda de trabalho e moradia e um impacto socioeconômico nos bairros e comunidades. Esses efeitos demonstram o impacto da passagem pela prisão, de forma que à medida que os indivíduos passam a ser identificados por essa etapa em suas vidas, sua identidade, suas oportunidades e seus resultados podem ser fortemente influenciados.

Em linhas gerais a principal motivação de contratação desse público refere-se à escassez de mão-de-obra em determinado momento de grande aquecimento de setor ou de características das próprias vagas que não exigem muita qualificação e experiência. No caso da construção civil houve grande oferta de vagas no início de implementação do Projeto entre 2009 e 2010, com declínio nos anos posteriores e demissões decorrentes por término de obra. No caso do segmento de limpeza urbana, os cargos ofertados inicialmente (gari coletor, varrição) são considerados pouco qualificados, pesados e insalubres e nos levam a considerar que os desafios descritos pelos entrevistados podem ser considerados comuns a todas as empresas, mesmo aquelas que não contratam condenados.

A baixa qualificação, os altos índices de *turnover* e a dificuldade em criar vínculos com a empresa, se adaptar às regras laborais foram apontados. Pontos específicos a este público se referem à questões relacionadas ao cumprimento do restante da pena que não causam efeitos danosos só na obtenção de emprego, mas em outras instâncias na vida desses sujeitos.

Todos os entrevistados relataram não haver diferenças no tratamento entre os contratados pelo Projeto e demais funcionários desde a seleção para as vagas, monitoramento do cotidiano de trabalho e demissões. Contudo, fizeram questão de que todo indivíduo que apresente antecedentes criminais passe pelo PrEsp e formalizasse sua contratação. Essa observação mostra que ainda há evidências do processo de estigmatização dentro do ambiente de trabalho, mesmo quando os responsáveis pela contratação evitam dizer que ex-infratores fazem parte do seu corpo de funcionários. Mesmo assim, para os empregadores preocupados com o fato de que ex-ofensores sejam agressivos ou grosseiros, o contato pessoal pode minimamente atenuar essas associações, oferecendo ao egresso uma melhor chance de demonstrar suas verdadeiras capacidades.

A resistência de contratação de pessoas que já passaram pela experiência prisional é um longo processo que já inicia na sensibilização psicológica das mesmas, que no caso do Projeto Regresso é atribuição do Minas Pela Paz. Nas entrevistas, foi possível perceber

que quando os envolvidos com o Projeto nas empresas se apropriam mais das questões acerca das peculiaridades, dificuldades e potencialidades de egressos do sistema prisional a aceitação e ascensão profissional do público nas empresas se tornaram mais exitosas.

Outra questão que merece atenção é sobre a percepção das empresas em relação ao acompanhamento do PrEsp. Enquanto uma empresa encarou o acompanhamento como um complemento em questões específicas na condição de ser egresso, outras empresas consideraram essa parceria como parte constituinte do cotidiano de trabalho, sendo primordial para manutenção do projeto. Houve ainda outra empresa que considerou este acompanhamento como controle. É importante que o Programa se atente a forma de sensibilização e reforço de suas atribuições junto às empresas parceiras, pois se o objetivo do projeto é incluir socialmente por meio do trabalho, perspectivas que reiterem a punição, discriminação, assistencialismos e preconceitos devem ser evitadas.

Considerando o papel da empresa como participante do processo de inserção de egressos do sistema prisional no mercado de trabalho, melhor desenvolvimento de programas/projetos com este objetivo deve pautar-se na redução de resistências, maior reconhecimento sobre as peculiaridades do público contratado; disseminação e reconhecimento de experiências exitosas; incentivo a elevação da escolaridade e de qualificação profissional atrelado a atitudes favoráveis ao trabalho, como reforço de responsabilidades (assiduidade, pontualidade) e respeito aos colegas e ao ambiente de trabalho.

O grande desafio para programas\projetos que lidam com segmentos estigmatizados, marginalizados é romper com esses estigmas. Contudo, mesmo com a existência de tais iniciativas, a forma como este indivíduo é visto pelo demais não é atenuada e tampouco efeitos (re) socializadores são observados em grande escala. O que esses programas e projetos já existentes inovam de fato? Como formular e implementar programas sociais que desconstruam essas dimensões (rótulo e estigma de eterno criminoso) e minimizem os efeitos colaterais do encarceramento?

Precisamos pensar com mais cuidado sobre como implementar os incentivos necessários para incentivar os empregadores a contratar ex-infratores. Uma sugestão para aliviar os problemas da reentrada de prisioneiros no mercado de trabalho e reduzir as taxas de reincidência criminal, é assistência na transição da prisão para casa. Isso envolve o papel de intermediários na facilitação do emprego entre os egressos que retornam à vida em sociedade. Intermediários funcionam como ligações entre empregadores e ex-infratores, muitas vezes fazendo o primeiro contato com os empregadores, discutindo as

necessidades de pessoal do empregador e avaliando a possível adequação entre o empregador e os ex-infratores. Intermediários podem ajudar a reduzir as preocupações dos empregadores sobre este tipo de contratação, fornecendo também supervisão para aumentar a probabilidade de que o novo funcionário seja aceito no trabalho. Neste processo, os intermediários também servem como um setor de Recursos Humanos para os empregadores, principalmente aqueles que não são grandes o suficiente para ter uma divisão de recursos humanos e sem tempo para rastrear o grande número de candidatos do mercado aberto.

Se acreditarmos que o emprego para ex-detentos é um passo importante para sua recuperação e retorno a vida social (e, portanto, relevante para a segurança pública), então os empregadores devem ser encorajados por fornecer a essa população uma segunda chance.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BARROS. V.A. A Função Política do Trabalho e a Ordem Social. *Veredas do Direito*. Belo Horizonte, v.2, nº.4, p.51-66, 2005.

BRASIL, Lei nº 7210, de 13 de julho de 1984. Institui a lei de execução penal. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13/07/1984.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário* (I. D. Poleti, trad.). Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

Decreto n. 45119, (2009, 23 de junho). Institui o Projeto Regresso, destinado ao fomento à inserção dos egressos do sistema prisional mineiro no mercado de trabalho. Belo Horizonte, MG.

PAGER, Devah. 2007. *Marked: Race, Crime, and Finding Work in an Era of Mass Incarceration*. Chicago, IL: University Of Chicago Press.

Employment of Ex-Offenders: *Employer Perspectives. Final Report*. Crime and Justice Institute, 2006. Disponível em:

<[http://208.109.185.81/files/ex\\_offenders\\_employers\\_12-15-06.pdf](http://208.109.185.81/files/ex_offenders_employers_12-15-06.pdf)>. Acesso em 01 ago.15

JULIÃO, E. F. O impacto da educação e do trabalho como programas de reinserção na política de execução penal do Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Educação*. Vol.15, Nº.45, p. 529-543, 2010.

KIRK, David S.; WAKEFIELD, Sara. Collateral consequences of punishment: a critical review and path forward. *Annual Review of Criminology*, n. 0, 2018.

MARCH, J.; SIMON, H. A. "Organizations". New York: Wiley, 1958.

PASTORE, José. *Trabalho para ex-infratores*. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. 158 p.

PETERSILIA, Joan. Hard Time: Ex-Offenders Returning Home After Prison. *Corrections Today*, n. 2, p. 66-71, 2005.

PETTIT, Becky; WESTERN, Bruce. Mass imprisonment and the life course: Race and class inequality in US incarceration. *American sociological review*, v. 69, n. 2, p. 151-169, 2004.

RUIZ, José Ignácio. Actitudes Sociales Hacia Ex Reclusos: Un Estudio Exploratório. *Suma Psicológica*. Vol.17, Nº 2, p. 169-177, 2010.

RUSCHE, Georg; KIRCHHEIMER, Otto. Punição e estrutura social. Rio de Janeiro: Instituto Carioca de Criminologia, 2004. (Capítulos 1 e 2 – Pp. 17-82)

SANTOS, João Bosco Feitosa dos; MACIEL, Regina Heloisa Mattei de Oliveira and MATOS, Tereza Glauca Rocha. *Reconquista da identidade de trabalhador por ex-detentos catadores de lixo*. *Cad. CRH* [online]. 2013, vol.26, n.68, pp. 377-390

SERON, Paulo Cesar. *Nos difíceis caminhos da liberdade: estudo sobre o papel do trabalho na vida de egressos do sistema prisional*. Tese Doutorado Psicologia, USP, São Paulo, 2009, 203p.

STEMEN, Don. *The Prison Paradox: More Incarceration Will Not Make Us Safer*. New York: Vera Institute of Justice, 2017.

SHIVY, Victoria. Ex-Offenders Reentering the Workforce. *Journal of Counseling Psychology* V. 54, N. 4, p. 466–473, 2007

WACQUANT, Loic. Punir os pobres: a nova gestão da miséria nos Estados Unidos, Rio de Janeiro: Editora Revan - Coleção Pensamento Criminológico, 2013.