



Eixo 5: Direitos Humanos, Segurança Pública e Sistema Jurídico

PERSPECTIVA DAS EMPRESAS NA CONTRATAÇÃO EGRESSOS DO SISTEMA PRISIONAL

Resumo: Este trabalho tem o objetivo de apresentar parte dos resultados da pesquisa intitulada *Inclusão de Egressos do Sistema Prisional no Mercado Formal de Trabalho: possibilidades reais de inclusão social ou manutenção de uma classe excluída?* que teve o intuito de compreender o papel do trabalho na inclusão social de egressos do sistema prisional, enfocando a experiência do Projeto Regresso que faz parte do Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional (PrEsp). Este Projeto constitui uma iniciativa do Governo do Estado de Minas Gerais, em parceria com o Minas pela Paz (MPP) que prevê subvenção a empresas que contratarem egressos do sistema prisional, visando incentivar a contratação desse público, pela via formal de trabalho. Os resultados apontam que as maiores dificuldades enfrentadas pelas empresas referem-se 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; mercado formal de trabalho; inclusão social; Projeto Regresso.

PERCEPTION OF EMPLOYERS ON FORMER INMATES HIRING

Abstract: This study aims to present part of the results of research entitled *Inclusion of former inmates in the Labor Market Formal: real opportunities for social inclusion or maintenance of a excluded class?* which aimed to understand the role of work in the social inclusion of former convicts, focusing on the experience of Projeto Regresso, part of Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional (PrEsp). This project is an initiative of the Government of the State of Minas Gerais, in partnership with the Minas pela Paz (MPP) that provides grants to companies that hire former convicts, aimed at encouraging the hiring of this public, the formal way. The results present that the major difficulties faced by companies related to the effects of the rest of sentence, although there is no difference in treatment between former inmates hired through Project Return and other employees.

Keywords: former inmates; formal labor market; social inclusion; Projeto Regresso.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo apresentar parte resultados do projeto de pesquisa intitulado: *Inserção de Egressos do Sistema Prisional no Mercado Formal de Trabalho: oportunidades reais de inclusão social ou manutenção de uma classe excluída?*¹

¹ Projeto financiado pelo CNPQ

Levando em consideração que o trabalho se configura como um importante fator de “reinserção social” as 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 LEP: “*O trabalho do condenado, como dever social e condição de dignidade humana, terá finalidade educativa e produtiva*”. Além disso, só os ditos de “bom comportamento” são escolhidos para trabalhar; em alguns casos o trabalho pode ser remunerado² servir para a remição de pena³ 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 mediamente*” (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, desde 2009 há o Projeto Regresso, que faz parte do Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional (PrEsp). O Programa integra a Coordenadoria de Prevenção a Criminalidade (CEPEC) da Secretaria de Estado de Defesa Social (SEDS). O Projeto Regresso constitui uma iniciativa do Governo do Estado de Minas Gerais, em parceria entre a Secretaria de Estado de Defesa Social (SEDS) e o Instituto Minas pela Paz (IMPP) que prevê 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) é responsável pela divulgação de vagas disponibilizadas pelas

² Art. 29 da LEP

³ Art. 126 da LEP que prevê a remição da pena pelo trabalho, a cada três dias trabalhados um dia da pena é diminuído.

empresas parceiras, encaminhamento dos candidatos e posterior acompanhamento dos contratados. Cabe ao Instituto Minas pela Paz a divulgação do Projeto junto às empresas, captação das vagas e acompanhamentos das empresas contratantes.

A literatura nacional acerca do tema é escassa, e mesmo os poucos estudos existentes retratam 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; (BARBALHO & BARROS, 2010; SERON, 2009) e (re) construção da identidade de trabalhador (SANTOS, MACIEL & MATOS, 2013).

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 Mercado de Trabalho

Categoria central no pensamento marxista, o trabalho, entendido como elemento fundante do ser social assume na sociedade vigente um caráter particular, baseado na exploração da força de trabalho, sendo condição para produção/ reprodução do capital. O trabalho “garante” ao sujeito uma identidade social, uma existência na sociedade (CASTELL, 1998).

Contudo, nas últimas décadas do século que se passou, observamos uma emergência dos processos tecnológicos que ocasionou novas modalidades de trabalho e extração do sobretrabalho, além da precarização e eliminação de alguns postos de trabalho, o que tem levado alguns autores (Habermas, 1975; Offe, 1989) a afirmarem o fim da centralidade do trabalho. Esta confusão sobre o fim do trabalho é muitas vezes confundida com o fim do emprego.

Para Antunes (2005), mesmo com todas as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, sobretudo a partir da década de 70, a centralidade do trabalho ainda é observada. Para ele, essa nova *morfologia do trabalho* como expressão do trabalho social é multifacetada: mais complexa, heterogênea e intensa.

Portanto, em vez da substituição do trabalho pela ciência, ou ainda da substituição da produção de valores pela esfera comunicacional, da substituição da produção pela informação, o que se pode presenciar no mundo contemporâneo é uma maior inter-relação, uma maior interpenetração entre suas atividades produtivas e improdutivas, entre as atividades fabris e de serviços, entre atividades laborativas e as atividades de concepção, que se expande no contexto de reestruturação produtiva do capital. O que remete ao desenvolvimento de uma concepção ampliada para se entender a forma do ser trabalho no capitalismo contemporâneo, e não a sua negação. (ANTUNES, 2005: 37)

Para os egressos do sistema prisional, o trabalho além de afiançar o capital econômico imediato para satisfação das necessidades sociais, como alimentação, moradia, vestuário, locomoção etc., eleva a autoestima e promove a dignidade destes sujeitos como forma de reconhecimento de que ele não está mais “envolvido como o crime”, já que ele obtém seu sustento e da maneira aprovada pela sociedade. Além disso, talvez pela primeira vez na vida esse indivíduo tem acesso a alguns direitos assegurados no caso pelo trabalho formal.

A carteira de trabalho assinada, sinônimo de emprego formal, configura-se como um importante instrumento de controle das populações excluídas – dos direitos fundamentais – especialmente o pobre e o negro: “sou trabalhador, não sou bandido” aparece no discurso corrente, como uma dicotomia que caracteriza o sujeito. O discurso moralista do “ou é uma coisa ou outra” (trabalhador ou bandido) é assimilado e reproduzido, já que naturalizado, tanto pela própria população marginalizada – que está à margem de direitos, sobretudo do direito do trabalho e por isso mesmo marginalizada no sentido criminal – quanto pelos aparelhos repressivos que colocam sob suspeição aquele que não tem como provar que é um trabalhador, ou um cidadão. (BARROS, 2005, p.57)

Não obstante, muitos impedimentos são observados para os egressos do sistema prisional na obtenção de um trabalho. 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. Arelado ao preconceito e discriminação em relação à inserção de egressos no mercado formal de trabalho, há ainda a questão da pouca escolaridade e quase nenhuma qualificação profissional. Em grande parte dos casos as pessoas que passaram pelo sistema prisional sequer completaram o ensino fundamental e não possuem nenhum

curso profissionalizante, tendo como experiências profissionais as consideradas precárias e informais.

Segundo Petersilia (2003), nos EUA a empregabilidade aparece como o mais importante veículo para potencializar a (re) integração e afastamento do crime, e para ela há uma forte evidência que indica uma associação entre desemprego e taxas de crime e reincidência. A pesquisadora evidencia que uma parcela considerável das pessoas que passam pela prisão possui poucas experiências profissionais e são prejudicadas pelas barreiras legais que impedem egressos do sistema prisional a realizarem uma série de atividades. Além disso, de acordo com Petersilia, os egressos são legalmente impedidos de ingressar em várias ocupações e enfrentam a “má vontade” de muitos empregadores para contratá-los para vagas que eles podem legalmente ingressar.

Shivy *et all* (2007) realizaram um estudo com liberados condicionais no EUA de forma a identificar quais são os fatores que dificultam o desenvolvimento profissional de quem esteve recluso e que limitam as perspectivas futuras para a construção de um projeto de vida. Os pesquisadores constaram que a rede de apoio aos egressos, sobretudo a rede institucional, demonstra ser de extrema relevância para um sucesso na obtenção de emprego. Esse apoio é destinado desde a satisfação de necessidades básicas, como de questões mais complexas como abuso de álcool e outras drogas.

Em uma pesquisa realizada por Ruiz (2010) com o intuito de analisar os aspectos sociais relacionados com a reinserção social de egressos do sistema prisional, procurou-se verificar algumas atitudes referentes a contratação de egressos, mediante aplicação de questionários com universitários do curso de Psicologia em Bogotá, Colômbia. A pesquisa constatou que atitudes favoráveis a inserção de egressos do mercado de trabalho ocorriam somente se os candidatos aos postos de trabalho tivessem sido condenados por delitos considerados mais leves. Ser mulher e não ser reincidente também era fator positivo para uma suposta contratação. Além disso, um discurso mais positivo por parte dos entrevistados era observado naqueles que possuíam um maior conhecimento sobre a temática prisional, ou proximidade com alguém que já passou pelo sistema prisional.

Em sua análise sobre a trajetória de vida de alguns egressos atendidos pelo Programa Pró – Egresso no Estado do Paraná, Seron (2009) levanta algumas conclusões: Em alguns casos os egressos entrevistados tiveram o primeiro contato com as atividades laborais ainda na infância, o que prejudicou o desenvolvimento

educacional desses sujeitos e em nenhum momento as ocupações ao longo da trajetória desses indivíduos proporcionaram alguma fonte de prazer. Além disso, não houve a construção de carreiras profissionais visto que os empregos obtidos eram em sua maioria precários, informais e desqualificados que não possibilitaram uma identificação com o ofício executado e conseqüentemente melhor ascensão profissional. Contudo, Seron aponta que mesmo com todos esses aspectos mencionados, o trabalho desempenha para os sujeitos entrevistados uma função importante na vida do egresso, principalmente como uma alternativa ao crime.

No caso dos egressos, a saída da prisão e a busca de programas de apoio é pautada pela crença na reinserção pelo trabalho. No imaginário desses sujeitos, em muito reforçado pelos discursos judiciais e prisionais, há saída para aqueles que “foram bons e tiveram se arrependido”, passando a viver de acordo com as regras sociais, como trabalhadores. O tipo de trabalho almejado pelos egressos é trabalho formal, o assalariado, que insere os trabalhadores no mercado, com todas as suas concessões e garantias. (MADEIRA, 2008, p.325).

De acordo com Pastore (2011), a inserção de egressos no mercado de trabalho é algo complexo e que requer a compreensão de uma série de fatores individuais, sociais e econômicos. Além disso, em muitos casos, os egressos são pouco preparados para encarar uma dinâmica de trabalho formal que exige o cumprimento de certas normas e mudança de alguns hábitos. Deste modo, Pastore defende que, programas que atuem na inserção laboral de egressos do sistema prisional devem objetivar o não retorno dos egressos a situações de risco que podem levar ao crime. Por isso é necessário atuar numa lógica que não objetive a simples contratação, mas também os efeitos positivos do trabalho sobre outras dimensões da vida do egresso do sistema prisional, como a relações comunitárias e familiares.

Do ponto de vista dos empregadores, uma pesquisa realizada pelo *Crime and Justice Institute* com grupo de empregadores da região metropolitana de Boston, nos EUA, verificou que pequenos, médios ou grandes empresários demonstram muita relutância em contratar egressos do sistema prisional, em comparação com qualquer outro segmento considerado desfavorecido socialmente. A disposição dos empregadores a 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 os empregadores que participaram da pesquisa, dependerá de fatores individuais, ou seja, na avaliação de cada caso, considerando principalmente as habilidades não técnicas 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.

Diante do exposto, análises que contemplem percepções tanto positivas quanto negativas dos empregadores podem contribuir de forma mais efetiva para melhor 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 participação das empresas no Projeto Regresso

Segundo informações fornecidas pelo Minas Pela Paz, desde a implantação do projeto em 2009, aproximadamente 50 empresas se tornaram parceiras desta iniciativa, em variados segmentos de atuação como: mineração, indústrias de serviços alimentícios, comércio varejista, panificação, indústria têxtil, indústria automobilística, transportes, indústria de borracha, lavanderia, telemarketing, destacando maior parte das vagas para o setor de construção civil e limpeza urbana. Do total de empresas conveniadas, segundo o Minas Pela Paz somente seis empresas solicitaram subvenção econômica para contratação deste público.

As empresas que manifestam interesse em participar do projeto, devem se credenciar, segundo critérios estabelecidos pela Edital de Credenciamento⁴. Após conferência positiva do setor jurídico da Secretaria de Estado de Defesa Social (SEDS),

⁴ http://minaspelapaz.org.br/useruploads/files/Edital_2013_Programa_Regresso.pdf

as empresas podem formalizar a abertura de vagas junto ao Minas Pela Paz. Para Ser encaminhado a vaga de emprego, o egresso deve ser inscrito e acompanhado pelo PrEsp.

A efetiva atuação do Projeto iniciou-se em 2010, no qual 223 egressos foram encaminhados, e deste contingente, 73 foram contratados. No ano posterior, 350 encaminhamentos para as empresas conveniadas ao projeto foram realizados, e deste total 76 egressos foram contratados.

Para a realização desta pesquisa foi realizada quatro entrevistas semiestruturadas com representantes de empresas parceiras do Projeto Regresso. É importante salientar que não foi possível obter o contato telefônico ou eletrônico de todas as empresas parceira seja por intermédio de Instituto Minas Pela Paz ou Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional (PrEsp). 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.

A perspectiva das empresas: realização das entrevistas

Conforme relatado, quatro entrevistas foram realizadas, com duas empresas pertencentes ao segmento de construção civil e as outras duas do setor de limpeza urbana, localizadas em Belo Horizonte e Região Metropolitana. Todos os representantes das empresas trabalhavam na área de recursos humanos. Os nomes dos entrevistados, das pessoas citadas durante e das próprias empresas foram referenciados pelas letras iniciais de forma a resguardar identidade dos envolvidos.

Em relação ao tempo de parceria, as empresas atuantes no setor de construção civil se conveniaram ao Projeto desde sua implementação em 2009 e 2010. Em 2012 uma das empresas na área de limpeza urbana se tornou parceira e no ano seguinte a outra empresa pesquisada iniciou a parceria.

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

Instituto 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 é o desejo de colaborar pela inclusão social de um segmento considerado excluído da sociedade: egressos do sistema prisional.

A demanda para a contratação de egresso do sistema prisional, pela história, eu não estava aqui quando foi realizada a parceria, surgiu da indicação, da iniciativa de uma acionista. A gente começou essa parceria em 2009, por indicação dele, como mais uma opção, além de atender à uma demanda social, que a empresa M. também tem essa preocupação, também como mais uma opção de captação de profissionais. {H. representante da empresa 2}

A subvenção oferecida pelo Governo, como forma de incentivar a contratação de ex detentos, ainda é pouco solicitada pelas empresas que contratam egressos. Os dados do Instituto Minas Pela Paz comprovam 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 é 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 está 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 apresenta de forma distinta entre as empresas. Todas as empresas mantem sigilo quanto a condição jurídica dos egressos contratados, sendo esta

informação restringida ao departamento de RH. Em apenas uma empresa os encarregados são informados. Para todas as empresas pesquisadas não há 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}

Durante a execução do Projeto nas empresas pesquisadas, os entrevistados relataram enfrentar algumas dificuldades. A primeira delas, ainda fase de contratação, refere-se a baixa qualificação, e pouca experiência dos candidatos que dificulta a inserção de vagas consideradas mais qualificadas. Contudo, este fato é 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 é algo peculiar de ser egresso do sistema prisional.

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

Olha, as vezes o que acontecia, a título de produtividade, porque na engenharia é produção e produção, tinha alguns que não poderiam ficar depois do horário porque tinham horário para entrar no albergue, as vezes eles ficavam se sentindo prejudicados, porque tinham a oportunidade de ganhar hora extra e não podiam ganhar, porque tinham horário para entrar. Mas no decorrer virou uma habitualidade, uma rotina, então eles já comunicavam quando era a próxima visita, quando ele tinha que comparecer, então não trazia tanto transtorno assim. O que eu conseguia perceber é que as vezes eles ficavam chateados com o horário que eles tinham que entrar no albergue, então as vezes a gente ia ter um trabalho que eles teriam a possibilidade de fazer hora extra e não poderiam, eles não tinham flexibilidade de horário. {B. representante da empresa 3}

Pontos negativos “é” a bendita da tornozeleira. 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 tem 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 que há 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 faz o acompanhamento dos contratados via projeto, não há consenso entre os entrevistados sobre a efetividade dessa parceria, há aqueles que acham 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 afirmam não realizar projetos internos para a (re) socialização desse público, mas se mostram abertas e dispostas a contribuir para o desenvolvimento. Por isso, de uma forma geral, a relação da empresa e egresso do sistema prisional é 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}

Percebeu-se em algumas entrevistas discursos de alta desejabilidade social, 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 desse tipo de projeto e de suas possíveis limitações.

Considerações Finais

Este trabalho que teve o objetivo de captar as percepções das empresas parceiras do Projeto Regresso na contratação de egressos do sistema prisional em Minas Gerais por meio da realização de entrevistas que nos levaram a algumas constatações.

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 as regras laborais são 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, fazem questão de que todo indivíduo que apresente antecedentes criminais passe pelo PrEsp e formalize sua contratação. Creio que uma das limitações deste estudo seja o fato de que esta questão não tenha sido contemplada no roteiro e nem durante a execução da entrevista.

Outra questão que merece atenção é sobre a percepção das empresas em relação ao acompanhamento do PrEsp. Enquanto uma empresa encara o acompanhamento como um complemento em questões específicas na condição de ser egresso, outras empresas encaram essa parceria como parte constituinte do cotidiano de trabalho, sendo primordial para manutenção do projeto. Há ainda outra empresa que considere e reforça 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.

O grande desafio para programas\projetos que lidam com segmentos estigmatizados, marginalizados é romper com rótulos, estigmas e “pré-conceitos”. 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 estas 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)? É possível atenuar esses aspectos?

Esta lacuna apresentada necessita ser aprofundada em pesquisas posteriores, contudo os achados deste trabalho podem trazer contribuições importantes para melhoria de Programas e Projetos que atuam na inclusão social de pessoas que passaram pela privação de liberdade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBALHO, Lidiane de Almeida; BARROS, Vanessa Andrade. O lugar do trabalho na vida do egresso do sistema prisional: Um estudo de caso. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**, 3 (2), 2010. P. 198-212

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. (1998) As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário (I. D. Poleti, trad.). Petrópolis, RJ: Vozes. 611pp.

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>. 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.

MADEIRA, L. M. **Trajetórias de homens infames**: políticas públicas penais e programas de apoio a egressos do sistema penitenciário no Brasil. 2008. 359 f. Tese (Doutorado) - Curso de Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

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.

PROGRAMA DE REINTEGRAÇÃO SOCIAL DO EGRESSO DO SISTEMA PRISIONAL. In: **Prevenção Social à Criminalidade: a experiência de Minas Gerais**. Belo Horizonte: [s.n], p.167-188, 2009.

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

SANTOS, João Bosco Feitosa dos; MACIEL, Regina Heloisa Mattei de Oliveira and MATOS, Tereza Glaucia 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.

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