

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BELO HORIZONTE – UNIBH
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

EGRESSOS DO SISTEMA PRISIONAL:
percepções e desafios de um novo paradigma

ALUNO: Déborah Patrícia Silva dos Santos
PROFESSORA ORIENTADORA: Karina Gomes dos Reis Bento

BELO HORIZONTE
2013/1º

EGRESSOS DO SISTEMA PRISIONAL: PERCEPÇÕES E DESAFIOS DE UM NOVO PARADIGMA

Autor

DÉBORAH PATRÍCIA SILVA DOS SANTOS

Centro Universitário de Belo Horizonte

RESUMO

O presente artigo se dedica à análise da percepção e dos desafios enfrentados pelos gestores de pessoas na inclusão de apenados e egressos do sistema prisional, tendo como sujeitos de observação as empresas assistidas pelo Programa Regresso do Instituto Minas Pela Paz. O estudo é fundamentado em uma pesquisa qualitativa, com abordagem exploratória, que pretende desvendar o real motivo da opção por esta contratação - inclusão ou responsabilidade social – e apresentar o cotidiano dessa prática. Para tanto, a metodologia de investigação foi sustentada por dois tipos de coletas de dados: as fontes bibliográfica e documental e o estudo de campo. Apoiada por um referencial teórico que traça um cenário da ressocialização de egressos em nível nacional, a pesquisa tem seu enfoque nas ações realizadas no Estado de Minas Gerais, considerado um dos berços dessa prática. Os resultados obtidos pelo levantamento demonstram que o pré-conceito é o principal entrave para este paradigma, já que no dia a dia o ex-detento exige da empresa o mesmo cuidado que outro colaborador.

Palavras-chave: Gestão Estratégica de Pessoas; Ressocialização; Egressos do sistema prisional.

1. INTRODUÇÃO

A criminalidade no país tem crescido de maneira alarmante, levando à marca de 550 mil a população carcerária brasileira¹, terceira maior no *ranking* mundial. Em Minas Gerais, essa realidade não é diferente. O sistema prisional mineiro conta, hoje, com mais de 50 mil pessoas². Jovens, adultos, homens e mulheres, que anteriormente viviam o pleno emprego, se amontoam em celas para pagar a dívida com a sociedade. Enquanto isso, por detrás dos grandes muros das penitenciárias, o mercado de trabalho demanda por pessoas para preencher vagas em diferentes áreas.

¹ Dado divulgado pelo Conselho Nacional de Justiça, em dezembro de 2012.

² Dado divulgado pela Secretaria de Estado de Defesa Social de Minas Gerais (Seds), em 2012.

Referência na reinserção de egressos do sistema prisional, Minas Gerais foi um dos pioneiros em projetos que estimulam a contratação desse público. A união dos três setores da sociedade - governo, iniciativa privada e instituições do terceiro setor – fez do Estado o maior com número de apenados qualificados e recolocados profissionalmente no mercado de trabalho. Por isso, o presente artigo discutirá o tema, buscando apresentar uma visão real dessa prática, contribuindo para os estudos da área e para a desmistificação da imagem dos condenados, ainda vista como um entrave para a empregabilidade.

Estudos realizados pelo sociólogo e consultor em relações do trabalho e recursos humanos José Pastore (2011) indicam que 90% dos condenados que deixam a prisão não dispõem de emprego, sendo os primeiros dias os mais suscetíveis a reincidência pela fragilidade emocional e falta de recursos do indivíduo. Sendo assim, este artigo foi construído sobre uma problemática que objetiva esclarecer as percepções e desafios enfrentados pelos profissionais de Gestão de Pessoas que conduziram a contratação de egressos do sistema prisional nas empresas, tendo como objetivo a real inclusão e não apenas a prática de responsabilidade social. Pretende-se desvendar as especificidades da contratação de egressos e apenados, demonstrando as práticas orientadoras do processo de inclusão.

2. DESCONSTRUINDO UM PRÉ-CONCEITO

A contratação de egressos do sistema prisional é uma prática ainda incomum no mercado de trabalho. Permeada por mitos e pré-conceitos, a sociedade, muitas vezes, é resistente a reinserção de condenados, o que intimida as empresas a optarem por esta mão de obra, mesmo quando ela preenche todos os requisitos necessários. Antes de adentrar nesta discussão é fundamental esclarecer alguns pontos sobre a criminalidade brasileira e o papel da sociedade nessa realidade.

A população carcerária no Brasil cresce, em média, 7% ao ano³. Essa estatística se mostra assustadora se comparada ao crescimento demográfico do país. Segundo dados divulgados no último Censo, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010,

³ Gilmar Mendes, “Mutirões Carcerários: Uma aula de Brasil”, Superior Tribunal de Justiça, 16/04/2010.

a população brasileira teve um aumento médio anual de 1,17%, ou seja, cerca de seis vezes inferior ao número de encarcerados.

Como forma de enfrentamento a este cenário, crescem os investimentos públicos e privados no combate à violência. Dados divulgados, em 2009, pelo Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (Ipea) apontam que os custos relativos à prevenção e combate aos crimes e ações de proteção individual equivalem a cerca de 5% do Produto Interno Bruto (PIB). Segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, o montante de despesas do país com a segurança, em 2010, representaram quase R\$ 50 bilhões⁴.

Apesar de um grande investimento, a realidade que se vê nos estabelecimentos penais é lastimável. A precariedade das instalações somada à superlotação e a falta de ações que promovam a verdadeira recuperação do condenado acabam submetendo os presos a um período prolongado de humilhações, desencadeando aquilo que Goffman (1961) classifica como “mortificação” da personalidade do encarcerado.

A cada ano, as prisões nacionais recebem cerca de 25 mil presos e libertam 20 mil, que, após anos encarcerados, sentem a insegurança de estar “de volta” à sociedade. Nesse momento, corretamente classificado por Miguel Reale Júnior (2010) como “choque da liberdade”, o apoio da família e de pessoas que acreditam e possam proporcionar a ressocialização do egresso é determinante para a redução da probabilidade de reincidência, tendo em vista que este é o primeiro passo de uma extensa batalha contra o estigma do ex-presidiário.

Diferente do que é proposto pela Resolução Normativa 14/94, do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária, o apenado vive, diariamente, em um ambiente hostil em que, muitas vezes, a autoestima dá lugar à revolta e à agressividade. Sendo assim, egresso e comunidade não estão totalmente preparados para este reencontro. Estudos apontam que

⁴ Rodrigo Sávio, “Combate à violência: alto custo e baixa eficiência”, *Conversando Direto*, portal Dzai, 04/08/2012.

quase um quarto dos brasileiros já foi vítima de crimes e violência⁵, o que instaura uma resistência cultural àqueles que cumpriram qualquer tipo de delito.

Esses são os desafios que se apresentam à sociedade moderna, em que a maioria dos cidadãos exige o máximo de punição aos delinquentes, querendo se ver livres deles pelo resto da vida. Sem um atendimento adequado aos que saem das prisões, a reincidência é evidente, fechando-se um círculo vicioso que só agrava a situação. (PASTORE, 2011, p. 26)

Pires e Gatti (2006), em um artigo dedicado à reinserção de egressos do sistema prisional, chamam a atenção para a relação entre atitudes individuais e coletivas na devolução da cidadania a estas pessoas. Os autores desenham a configuração de um círculo vicioso, em que é possível avaliar a responsabilidade imputada a cada um nesse processo de inclusão social: “falta de oportunidade – criminalidade – cumprimento de pena – liberdade – falta de oportunidade”. Nesse cenário, o trabalho pode se tornar o diferencial para a construção de uma nova realidade.

Para Barbalho e Barros (2010), o trabalho é fundante do ser humano, possibilitando a inserção social e a transformação pessoal do indivíduo e do ambiente ao qual pertence. Soratto e Heckler (1999) inspiraram esta afirmativa ao dizer:

[...] falamos em trabalho quando, independente da relação financeira definida por vínculos empregatícios, contratos de trabalho, salários, deveres e direitos trabalhistas, uma atividade resulta em um produto que transforma a natureza e permanece no tempo e no espaço. (SORATTO e HECKLER, 1999, p.111)

Quando se fala em inserção profissional de egressos do sistema prisional este papel transformador se torna ainda mais latente. Segundo estudos recentes, a reincidência entre ex-infratores que trabalham cai de 70% (média nacional) para 48%⁶. Por isso, o contato do sentenciado com o emprego deve acontecer ainda dentro das unidades prisionais, como forma de aproximá-lo da realidade encontrada além dos muros.

Do lado de fora, as empresas funcionam como pequenos fragmentos da sociedade, tomados por valores e elementos culturais fundamentais para a reinserção cidadã do egresso. Um

⁵ Dados referentes aos últimos cinco anos da data da pesquisa na Região Metropolitana do Rio de Janeiro. (Pastore, 2011)

⁶ Gilmar Mendes, “Mutirões Carcerários: Uma aula de Brasil”, Superior Tribunal de Justiça, 16/04/2010.

estudo detalhado sobre esse processo de inclusão social por meio do trabalho, publicado por José Pastore, em 2011, mostra que quando a alta cúpula da empresa e as lideranças acreditam e se engajam nesse processo de ressocialização há uma grande possibilidade de ele se tornar efetivo.

Além da preparação interna das organizações dispostas a contratar esse tipo de mão de obra, é fundamental que os egressos também se preparem para este recomeço. Pastore (2011) acredita que essa preparação perpassa por alguns degraus decisivos, como: a educação; a capacitação profissional; as condutas, atitudes favoráveis ao trabalho; a “taxa de desconto”, que é o balanço entre ganhos e perdas do mundo do crime; o “clique” da desistência; a postura diante das circunstâncias adversas; a importância da família e a influência do sucesso anterior, ou seja, resultados conquistados com a constância e o bom desempenho. Mas é importante salientar que nem todos os egressos terão acesso a instituições que os oriente nessa preparação, tendo a empresa o papel de observar e contribuir para esse desenvolvimento. O estabelecimento de regras e o estímulo à apresentação de resultados serão essenciais para a trajetória profissional dos indivíduos.

Como forma de incentivar a qualificação e contratação de egressos do sistema prisional vários projetos governamentais foram criados no país. O Estado de Minas Gerais deu um passo importante nesta frente de atuação com a criação da Lei 20.624/2013, que atualiza a Lei 18.401/2009, oferecendo subvenção de dois salários mínimos mensais, com repasses trimestrais, às empresas que contratarem egressos liberados definitivamente, em livramento condicional ou em cumprimento de regime aberto em prisão domiciliar.

3. CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

Disposto a responder a problematização que sustenta este estudo, definiu-se como universo de investigação as empresas associadas ao Programa Regresso do Instituto Minas Pela Paz, que promove e acompanha a qualificação e inserção profissional de apenados e egressos do sistema prisional mineiro. Devido a complexidade de acesso às organizações pertencentes a este grupo, que possuem sedes em diferentes localidades do Estado, escolheu-se a amostragem não probabilística por acessibilidade, que trabalha com um número flexível de

entrevistados, mantendo fiel a qualidade dos dados e, conseqüentemente, do resultado da pesquisa.

Uma primeira estratificação foi feita pelo Instituto, que disponibilizou uma lista com os contatos de 15 empresas participantes do programa. Dessas, entre respostas positivas e negativas para a participação no estudo, sete empresas se manifestaram, sendo cinco delas respondentes do levantamento.

O contato inicial foi feito por email com os sujeitos da pesquisa: os gestores de pessoas que conduzem ativamente o processo de inclusão de egressos. Ao longo de duas semanas, o contato foi reforçado por telefone e as datas das entrevistas agendadas, conforme determinação dos profissionais.

Com o objetivo de elucidar o processo de contratação de apenados e egressos do sistema prisional, foi elaborada uma pesquisa exploratória, destacando as interferências sofridas e as vantagens percebidas ao se optar por este tipo de seleção. Segundo Gil (2002), uma das funções da pesquisa exploratória é proporcionar uma maior familiaridade com o problema discutido, tornando-o mais explícito. O autor destaca que o planejamento da pesquisa envolve: “levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e análise de exemplos que estimulem a compreensão” (Gil, 2002, p.41).

No processo de investigação desse artigo foram utilizados instrumentos dos dois grupos de delineamentos apontados por Gil (2002) “as chamadas fontes de papel e aqueles cujos dados são fornecidos por pessoas”. A primeira etapa da pesquisa foi fundamentada em fontes bibliográficas e documentais, que contemplam informações levantadas previamente, seja para divulgação ou mesmo para registro da empresa. Gil (2002) explica as diferenças existentes entre cada um desses instrumentos de coleta de dados:

Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa. (Gil, 2002, p.45)

No que se refere ao Programa Regresso, utilizou-se como base de dados o último relatório de dados divulgado pelo Instituto Minas Pela Paz, em 2011, onde são apontadas as práticas e resultados dos primeiros anos de atuação. Para construção do marco teórico, foram consultadas fontes científicas, principalmente livros e artigos, que se dedicam a apresentar um panorama do tema em nível nacional.

Terminada esta fase iniciou-se o estudo de campo, que, segundo o autor, é “desenvolvido por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevistas com informantes para captar suas explicações e interpretações do que ocorre no grupo”. Sendo assim, foram realizadas entrevistas com os profissionais responsáveis pela Gestão de Pessoas nas empresas pertencentes ao universo, seguindo a abordagem qualitativa, em que o processo de interação com o entrevistado é determinante para a construção de significado.

Segundo Neto (apud. Minayo, 2004), a abordagem técnica por entrevista permite, por meio da comunicação verbal, a obtenção de dados objetivos e subjetivos que possam enriquecer o trabalho. Considerando a experiência prática dos informantes como o ponto central para o desvendamento deste cenário, foi utilizada a modalidade de entrevista semiestruturada, em que um instrumento de investigação pré-estabelecido orienta o processo de coleta de dados dando oportunidade ao informante de discorrer sobre o tema apontado de maneira livre, explicitando suas profundas impressões e contribuindo para a elucidação do problema de pesquisa.

As entrevistas foram conduzidas utilizando um roteiro base com 12 perguntas, todas relativas à prática de gestão de pessoas no processo de inclusão do profissional vindo do sistema prisional. O meio de interação com o respondente variou de acordo com a disponibilidade do mesmo, sendo uma realizada pessoalmente, duas por telefone e outras duas por email. Apesar de identificar uma maior riqueza de detalhes na entrevista pessoal, percebe-se que todas as outras cumpriram seu papel fundamental: esclarecer os desafios e percepções dessa escolha. Todas as respostas foram fidedignamente preservadas, a partir do registro das conversas com os entrevistados, seja por gravação ou oficialização via email.

Como forma de complementar a pesquisa e garantir uma percepção geral sobre a atuação do programa de apoio às empresas e aos sentenciados, o Minas Pela Paz também foi consultado, em uma entrevista com o gerente de projetos, responsável pela interface com as empresas do Programa Regresso, Enéas Melo. A entrevista foi feita por telefone, com um total de 11 perguntas, que apontavam o perfil das empresas e as dificuldades relatadas.

4. ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Desafios cotidianos, recompensa social

Acreditando no poder de transformação do trabalho, o Minas Pela Paz, instituição fundada em 2007 por representantes da diretoria de grandes empresas mineiras, levou ao Governo de Minas a proposta de desenvolver um projeto específico de ações de apoio e preparação dos condenados para a reintegração com a sociedade. Desde 2009, o Instituto uniu esforços com o Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional (Presp) para oferecer aos apenados a qualificação necessária para a recolocação profissional, articulando com empresas as necessidades de capacitação e vagas que possam receber essa mão de obra. Assim, surgiu o Programa Regresso, que já capacitou cerca de 2300 sentenciados e possibilitou a contratação de 632.

A iniciativa mineira passou a ser vista como referência no país, mas ainda é pouco difundida no Estado. Segundo o gerente de projetos do Minas Pela Paz, Enéas Melo, desde a criação do Programa, apenas 40 empresas contrataram egressos para seu quadro funcional. “No primeiro momento, quando somos procurados por estas organizações, o principal dilema é se haverá divulgação sobre o crime cometido”, afirma Melo, destacando que esta informação é preservada como forma de minimizar a “desqualificação” do profissional. O gerente relata que o apoio e o suporte dado ao profissional também são questionados durante a apresentação.

Explicamos que nas áreas de atuação do Presp é seguida a metodologia dessa instituição, que acompanha e avalia, periodicamente, o desempenho do ex-detento. Nas demais regiões, a análise é feita pela Associação de Proteção e Assistência aos Condenados (APAC) ou unidade prisional pela qual o indivíduo passou. (Enéas Melo, gerente de projetos do Minas Pela Paz)

A partir da assinatura do acordo de associação, as empresas divulgam os postos de trabalho disponíveis e o Programa direciona os candidatos.

A fim de esclarecer os desafios e percepções de quem conduz ativamente o processo de inclusão desse público, foram realizadas uma série de entrevistas com empresas que, assistidas pelo Programa Regresso, decidiram apostar nesta tendência.

Já em um primeiro contato, foi possível perceber que em algumas empresas a contratação de ex-detentos é um assunto que não se fala com o público externo. De maneira geral, as organizações que iniciaram o contato tratavam o assunto como algo importante e delicado. Por isso, a identidade dos respondentes e das organizações que representam serão preservadas.

Um dos entraves percebidos no processo de manutenção do Programa é a troca de profissionais na área de Gestão de Pessoas. Em dois casos pontuais, a pessoa responsável pela implementação do programa se desligou da empresa e os atuais gestores, mesmo mantendo egressos em seu quadro de funcionários, não se sentiam preparados para esclarecer os processos ligados a essa prática.

Ao todo, cinco empresas participaram do levantamento. O período de participação no Programa Regresso pelas organizações consultadas está entre um e quatro anos. Representando os principais setores de contratação desse tipo de mão de obra – construção civil e prestação de serviços – as organizações ouvidas têm diferentes portes – micro, pequenas e grandes empresas – e um quadro funcional entre 11 e 2 mil colaboradores. O número de egressos contratados varia entre dois e 40, conforme o tamanho do quadro funcional da empresa, mas, na maioria dos casos, é relatado que esse número já foi superior. Um dos fatores citados pelos gestores de pessoas como determinantes para a redução desse número é a desistência do candidato.

Em diferentes momentos do levantamento, os gestores evidenciavam entre os motivos da opção pela contratação de egressos do sistema prisional, a escassez de mão de obra no setor e a crença no engajamento e comprometimento das pessoas. Autores dedicados à área defendem

que o envolvimento da alta cúpula é fundamental para o sucesso do projeto. As pesquisas comprovam essa tese, pois em alguns casos a participação e o engajamento efetivo da diretoria reforçam os valores esperados na ressocialização e sensibilizam os demais profissionais. Como explicitado no trecho a seguir.

(A partir da sugestão de um dos diretores) foi feito um processo de sensibilização, junto a alta direção e a equipe de RH para que começassem a absorver estes profissionais. Então teve início um processo, em que o grupo participou de palestras, visitou a APAC de Nova Lima e conheceu de fato como funcionava, e aí surgiu a ideia: dá pra gente contratar esse profissional. (Respondente 1)

Durante o processo de implementação do Programa e no cotidiano do trabalho, os gestores de pessoas enfrentam algumas dificuldades. A primeira delas, quando não se teve uma experiência anterior, é a incerteza sobre o comportamento do egresso na rotina da função e na interação com os colegas. Na fase de contratação, a baixa qualificação, a descrença do candidato e a evasão durante o período de entrevistas, seja por desinteresse ou por falta de recursos financeiros, são apontadas como entraves. Nesse primeiro momento, ainda é relatada a irregularidade na documentação do ex-detento que, em alguns casos, é flexibilizada, e em outros pode resultar na eliminação do profissional no processo seletivo.

Ao longo do acompanhamento do desempenho desse profissional, as características culturais do indivíduo começam a ser desvendadas e, muitas vezes, explicam o comportamento inseguro e a falta de identificação com a empresa.

Eles (empregados das obras) tiveram pouco acesso aos ambientes familiares, aos vínculos familiares, então eles tiveram poucos vínculos. E os egressos não são diferentes disso. (...) um grande desafio que a gente tem é fazer com que essas pessoas adquiram esses vínculos, entrem nesse processo, porque elas não viveram isso na sua infância, na adolescência e na fase adulta. (Respondente 1)

Outro respondente destaca a facilidade do ex-detento em abandonar a oportunidade dada, enfatizando a importância do acompanhamento psicológico para minimizar esse risco. A necessidade de se ausentar durante o trabalho para assinar os papéis da condicional e visitar o Presp também é apontada como entrave.

Apesar das dificuldades, os entrevistados acreditam que esse tipo de contratação não apresenta desvantagens e apontam como pontos positivos do egresso o comprometimento e a força de vontade, na busca pela ressocialização.

Durante muito tempo ficamos na obra acompanhando eles e tivemos uma relação muito legal. Eles têm necessidade de expor a situação, alguns sentem a necessidade de falar, pois afirmam carregar uma angústia muito grande e estar disposto a fazer a diferença. (Respondente 5)

Na maioria das vezes, o principal desafio enfrentado pelas empresas é: contar ou não contar que os profissionais contratados são egressos? Se há um tempo havia certo receio, a experiência cotidiana fez com que algumas empresas abandonassem a prerrogativa de sigilo, para dar lugar ao esclarecimento de fatos. Na maioria dos casos citados, a liderança direta do colaborador é informada e os demais acabam ficando sabendo pelo próprio sentenciado.

Na convivência com os colegas de trabalho, o egresso acaba contando, espontaneamente, sua história. Pelo tipo de trabalho que nós temos (tratamento de lixo e resíduos), a maioria é de uma classe do mesmo nível, pessoas humildes que tiveram pouca oportunidade na vida. No trabalho manual, o egresso é igual, uma pessoa normal, não há o estigma de ex-presidiário. (Respondente 4)

A consonância de perfis, cultura e histórico de vida, entre egressos e demais funcionários de base dessas empresas, acabam minimizando os riscos de uma crise, principalmente, no que se refere à resistência de relacionamento. Todas as empresas afirmam não ter tido movimentações de impacto nesse sentido. É claro que há relatos isolados de pessoas que se sentem desconfortáveis ou com medo, mas essa ainda é uma realidade da maioria dos cidadãos. Em uma das empresas, os primeiros sinais de indisposição por parte dos funcionários mobilizou uma ação de sensibilização, orientada pelo Minas Pela Paz, com todo o corpo funcional e contribuiu para a abertura dos colaboradores.

O engajamento e a aceitação do público interno abrem oportunidade para a divulgação externa dessa prática. Das quatro empresas que responderam a este questionamento, três já disseminam ou pretendem tornar pública estas informações. A maioria delas ainda de forma sutil em sua comunidade, mas outras engajadas, vencendo prêmios na área e se tornando fonte para a imprensa.

No que se refere aos processos de gestão de pessoas, principalmente, a contratação dos sentenciados, as empresas deixam claro que não há diferenciação e os egressos participam de um processo seletivo como o de qualquer outro candidato. O mesmo vale para o acompanhamento profissional, que segue parâmetros idênticos aos oferecidos aos demais

colaboradores. Quando demandado um suporte específico, situação pouco comum, segundo as empresas consultadas, o Minas Pela Paz e o Presp intervém, por possuir a estrutura jurídica, psicológica e de aconselhamento adequada a este profissional. Um dos respondentes chamou a atenção para a necessidade de esse processo de “supervisão” acontecer fora do ambiente de trabalho, pois, mesmo que involuntariamente, pode surtir como uma forma de diferenciação na equipe.

As empresas consultadas afirmam não realizar projetos internos para a ressocialização desse público, mas se mostram abertas e dispostas a contribuir para o desenvolvimento. Por isso, de uma forma geral, a relação da empresa com o ex-detento é classificada pelos gestores de pessoas como muito boa e tranquila. Pouco a pouco, o pré-conceito é superado e as pessoas se sentem à vontade nessa convivência.

Diferente do que muitos pensam, a subvenção oferecida pelo Governo, como forma de incentivar a contratação de sentenciados, ainda é pouco solicitada pelas empresas que contratam egressos. Os dados do Minas Pela Paz comprovam que apenas 27% das organizações que contrataram esse tipo de mão de obra, em 2013, 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.

Somos (adeptos da subvenção), mas a gente tem um volume muito pequeno, são só seis (de 40) que a gente tá com a subvenção. A gente até pretende ampliar isso, mas ainda é um processo muito difícil, muito burocrático, e isso impede que a gente tenha mais. Chega um momento que não compensa, e não tem como voltar atrás, porque é tão difícil, tão complexo, tão cansativo que a gente queria desistir. (Respondente 1)

Isso aponta que a adoção do Programa Regresso pelas empresas está vinculada, na maioria das vezes, a identificação com a causa e o desejo de realizar uma ação social, e não apenas com o objetivo de obter vantagens econômicas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A contratação de apenados e egressos do sistema prisional é um passo corajoso e, ao mesmo tempo, consciente das empresas que já apostam nessa possibilidade. A sociedade tem uma tendência natural, principalmente, provocada pelo atual cenário de insegurança, de querer se

afastar dos sentenciados, colocando o crime como um ponto final na história de um indivíduo. Por isso, seria mais fácil que as organizações fechassem suas portas para esse público, sem se preocupar com o julgamento das pessoas que trabalham, compram e se relacionam com elas.

Ao longo do desenvolvimento deste estudo, pretendeu-se desconstruir essa alternativa do “politicamente correto” ou do que é mais conveniente para o bem social. Afinal, muitos acreditam que é mais fácil punir e se afastar do que recuperar e possibilitar um recomeço. Discutir esse tema é sempre algo muito polêmico, pois as experiências pessoais acabam sobrepondo a razão e vendando os olhos para a descoberta de uma outra realidade.

O mercado de trabalho está aquecido e este foi o fator apontado pelas empresas, como unanimidade, para a contratação desse público. O egresso do sistema prisional sai do cárcere, na maioria das vezes, em condições de pleno emprego. Hoje, os projetos sociais permitem que muitos tenham dentro das unidades prisionais oportunidades de desenvolvimento profissional que jamais teriam do lado de fora. Sendo assim, por que não tentar?

Algumas pessoas podem afirmar que “quem errou uma vez, errará sempre” ou que a “experiência na cadeia o deixará pior”. Na verdade, a vida de uma pessoa é baseada em escolhas. Haverá sempre aqueles que optarão por permanecer estagnados, mas outros desejarão promover uma virada em suas vidas. A resposta só será descoberta se tentar, ou nesse caso, se abrir, dar oportunidade para que o profissional e não o ex-detento se mostre.

Diante da tímida receptividade das organizações e da sociedade para esse tema, algumas empresas foram consultadas na construção desse artigo, como forma de desvendar os pós e contras dessa prática. A pesquisa qualitativa permitiu que a percepção singular dos gestores de pessoas fosse exposta e mesmo diante de tantas diferenças, no que se refere ao tamanho e à área de atuação das instituições, pudesse abstrair um consenso das opiniões.

O passado criminal é o único item que difere o egresso de outro colaborador nas organizações participantes do estudo. Todos passam pelo mesmo crivo de qualificação, no que se refere ao processo de recrutamento e seleção, e tem os mesmos direitos e deveres dentro da empresa.

Não há a exigência de qualquer tipo de acompanhamento especial, a não ser o que é oferecido pelas organizações de apoio ao egresso, que acontecem sob demanda.

Os desafios descritos pelos entrevistados podem ser considerados comuns a todas as empresas, mesmo aquelas que não contratam condenados, principalmente quando se lida com a base da pirâmide. A baixa qualificação, os altos índices de *turnover* e a dificuldade em criar vínculos com a empresa e reconhecer os benefícios são apontados. Pontos específicos a este público se referem à socialização desse profissional com os demais colaboradores, por uma questão cultural, já que essa é a realidade social vigente.

Em linhas gerais, sob a percepção dos gestores de pessoas, os apenados e egressos são reconhecidos pela força de vontade, o comprometimento e o desejo de fazer a diferença. Valores que são buscados e trabalhados por muitas empresas na atualidade.

Além de apresentar o cotidiano dessas empresas que contratam apenados, o presente estudo permitiu confirmar um fato relatado por alguns especialistas da área: a contratação de egressos do sistema prisional ainda se dá, na maioria das vezes, para cargos operacionais. A similaridade de fatores socioculturais, a baixa qualificação e o pouco envolvimento com o consumidor final, faz com que os sentenciados, mesmo em um processo de ressocialização pelo trabalho, permaneçam “invisíveis” aos olhos da sociedade e se dediquem às atividades essencialmente manuais. Realidade essa instigante para a realização de outro estudo que nos permita compreender as barreiras que separam estes dois mundos.

O panorama apresentado permite concluir que os desafios da contratação de apenados e egressos do sistema prisional são mais comuns e superáveis do que se supõe, em um primeiro momento. A prática, ameaçada por sentimentos de medo e insegurança, não exige esforços específicos quando se acredita, realmente, em sua efetividade como um processo de inclusão e não apenas uma forma de responsabilidade social, capaz de despertar a compaixão do próximo. É importante salientar que, como uma pesquisa qualitativa baseada em amostra, os dados não devem ser tomados como representativos de uma realidade absoluta. Sabe-se que, como em outros casos, há experiências de insucesso, contrárias às relatadas, e que devem ser

levadas em consideração. Por isso, é importante contar com a orientação e o apoio de instituições especializadas no processo de inclusão durante a contratação desse público.

Enfim, espera-se que os dados levantados por este estudo contribuam para a formação de uma nova visão social, em que o indivíduo possa ser considerado maior do que seu erro.

REFERÊNCIAS

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.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. - 4. ed. - São Paulo : Atlas, 2002.

GOFFMAN, Erving. **Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates**, New York: Anchor Books, 1961, Capítulo 1.

INSTITUTO MINAS PELA PAZ. **Programa Regresso: Relatório de atividades 2011 – inserção de egressos e apenados do sistema prisional**. Belo Horizonte: Instituto Minas Pela Paz, 2012. 48 p.

JÚNIOR, Miguel Reale. Começar de novo. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 2 de janeiro de 2010. Espaço Aberto, p. A2.

MADEIRA, Ligia Mori. A atuação da sociedade civil no apoio a egressos do sistema penitenciário. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, São Paulo , v.13, n.53, p. 277-318, mar./abr. 2005.

MENDES, Gilmar. “Mutirões Carcerários: Uma aula de Brasil”, In: portal **Superior Tribunal Federal**, 16/04/2010. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/biblioteca/PastasMinistros/GilmarMendes/ArtigosJornais/877986.pdf> Acesso em 28 de abril de 2013.

MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa. Lei n. 20.624 de 16 de janeiro de 2013. Altera a lei nº 18.401, que autoriza o poder executivo a conceder subvenção econômica às pessoas jurídicas que contratarem egressos do sistema prisional do Estado. **Assembleia Legislativa de Minas Gerais**. Belo Horizonte, MG, 16 de janeiro de 2013. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/opencms/opencms/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=20624&comp=&ano=2013> Acesso em: 14 de maio de 2013.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 23. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

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

PIRES, Armando de Azevedo Caldeira; GATTI, Thérèse Hoffman. A reinserção social e os egressos do sistema prisional por meio de políticas públicas, da educação, do trabalho e da comunidade. **Revista Inclusão Social**, Brasília, v. 1, n. 2, p. 58-65, abr./set. 2006. Disponível em: <http://revista.ibict.br/inclusao/index.php/inclusao/article/viewFile/20/35>. Acesso em: 7 outubro 2012.

SÁVIO, Rodrigo, “Combate à violência: alto custo e baixa eficiência”, *Conversando Direto*, portal **Dzai**, 04/08/2012. Disponível em: http://www.dzai.com.br/robsonsavio/blog/conversandodireito?tv_pos_id=110600. Acesso em 28 de abril de 2013.

SORATTO, L.; e OLIVIER-HECKLER, C. Trabalho: atividade humana por excelência. In: CODO, W. (Org.). **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes; Brasília: UnB. 1999. (pp. 111- 121)

VASCONCELOS, Jorge. População carcerária do Brasil atingiu 550 mil presos em junho. In: **Conselho Nacional de Justiça**. 2012. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/22552-populacao-carceraria-do-brasil-atingiu-550-mil-presos-em-junho> Acesso em: 28 de abril de 2013