

**CONSULTORIA ESPECIALIADA  
VOLTADA À ELABORAÇÃO DE  
METODOLOGIA, ASSESSORAMENTO E  
DESENVOLVIMENTO DE DOCUMENTO  
FINAL DE PLANOS ESTADUAIS SOBRE  
TRABALHO NO SISTEMA PRISIONAL  
– PRODUTOS 1, 2, 3 E 4**

Ministério da  
**Justiça**  
Departamento  
**Penitenciário Nacional**



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

**Projeto BRA/14/011 – Contratação de Consultoria Nacional Especializada para apoiar a construção de metodologia, assessoramento e desenvolvimento de documentação final de planos estaduais sobre trabalho no sistema prisional.**

**Produto 1 – Documento técnico contendo proposta de metodologia e fluxos para construção dos planos estaduais sobre trabalho para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional (ciclo 2021-2022)**

Tatiana Daré Araújo



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

**Produto 01 – Documento técnico contendo proposta de metodologia e fluxos para construção dos planos estaduais sobre trabalho para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional (ciclo 2021-2022)**

**Contrato nº 2021/000048**

**OBJETO DA CONTRATAÇÃO:** Consultoria nacional especializada para Elaboração de metodologia e ação de assessoramento e desenvolvimento de documento final dos planos estaduais sobre trabalho no sistema prisional, análise e devolutiva dos Planos Elaborados pelos estados.

Valor do produto: R\$ 3.000,00

Data de entrega: 05 de abril de 2021

Nome da consultora: Tatiana Daré Araújo

Nome das supervisoras: Juliana de Lima Braga e Pollyane Laura Vieira Sousa



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

Araújo Daré, Tatiana

Título do produto: Documento técnico contendo proposta de metodologia e fluxos para construção dos planos estaduais sobre trabalho para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional (ciclo 2021-2022)

Total de folhas: 21

Supervisoras: Juliana de Lima Braga e Pollyane Laura Viera de Sousa

Departamento Penitenciário Nacional  
Ministério da Justiça

Palavras-chave: trabalho penitenciário, direitos humanos, PNAT, ressocialização.



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>1.1 CONTEXTO E IMPORTÂNCIA DA CONSULTORIA</b> .....	2
<b>1.2 CONTEXTO E IMPORTÂNCIA DO PRODUTO</b> .....	2
<b>1.2.1 OBJETIVO DO PRODUTO</b> .....	3
<b>1.2.3 RESULTADOS ESPERADOS NESTE PRODUTO</b> .....	3
<b>2. ABORDAGEM METODOLÓGICA</b> .....	4
<b>2.1 CRONOGRAMA</b> .....	11
<b>3. BIBLIOGRAFIA</b> .....	12



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1 CONTEXTO E IMPORTÂNCIA DA CONSULTORIA

A presente consultoria criada por meio do Acordo de Cooperação Técnica entre o Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN/MJ) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), se insere no projeto guarda-chuva BRA/14/011 nomeadamente “Fortalecimento da Gestão do Sistema Prisional Brasileiro”. Tal projeto visa, de uma maneira geral, promover por meio de suas ações um modelo de gestão de política prisional no âmbito nacional que seja uniformizado entre os estados e regiões da unidade federativa, atendendo, é claro, às suas especificidades e peculiaridades<sup>1</sup>.

Assim, o desenvolvimento de estudos e pesquisas que fomentem o conhecimento na área da gestão do sistema prisional, a construção de parcerias com diferentes atores, a disseminação e troca de experiências e boas práticas são requisitos necessários para que as políticas penitenciárias possam ser executadas e garantir a efetividade em todo seu arcabouço institucional e normativo que tutela os direitos das pessoas presas. Tal modelo de gestão busca atender aos preceitos legais voltados para os direitos humanos no sistema prisional visando a reintegração social do indivíduo<sup>2</sup>.

O trabalho, neste âmbito, constitui-se em uma de suas principais vertentes e mecanismos de re inserção social dos egressos e presos privativos de liberdade para que possam usufruir de uma vida digna extra-muros, evitando sua reincidentia criminal (Lima *et al.*, 2008; Machado 2015; de Andrade *et al.*, 2015). Sob este aspecto, as políticas penitenciárias voltadas para o trabalho buscam auto-estima, autoresponsabilização do indivíduo e a restauração dos laços sociais para que tenha autonomia e renda para construir uma nova vida (Onofre, 2016; Rodrigues e Cavalcanti, 2017). Com o intuito de promover e ampliar as frentes de trabalho

---

<sup>1</sup> Para mais informações ver <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/projects/Fortalecimento-Gestao-sistema-Prisional.html>. Acesso em 05/04/2021.

<sup>2</sup> Para mais informações ver <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/projects/Fortalecimento-Gestao-sistema-Prisional.html>. Acesso em 05/04/2021



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

prisional, essa consultoria no âmbito do projeto BRA/14/011 busca o assessoramento e monitoramento aos estados para o desenvolvimento dos Planos Estaduais sobre trabalho no sistema prisional (ciclo 2021-2022) que tem o amparo legal no Decreto nº 9.450/2018, no qual rege a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional<sup>3</sup> (Brasil, 2018). A PNAT destaca a estrutura de governança em redes, especificamente, a articulação com atores, planejamento, execução das metas e planos estaduais para promover a qualificação da oferta de vagas de trabalho, tendo o empreendedorismo e a formação profissional das pessoas presas e egressas do sistema prisional como seu principal veículo<sup>4</sup>. Cumpre a Coordenação de Trabalho e Renda (COATR), órgão ligado ao Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN), realizar atividades de incentivo e promoção à elaboração do plano nos estados e seu devido acompanhamento e monitoramento, tal como previsto na nota técnica nº 28/2019<sup>5</sup>. Dessa forma, cabe a esta consultora fornecer subsídios e auxiliar aos estados da região nordeste (CE, MA, PI, RN, BA, SE, AL, PE e PR) a elaborarem o plano estadual sobre o trabalho o sistema prisional (ciclo 2021-2022), por meio do diagnóstico local sobre o trabalho prisional e monitoramento de ações e parcerias que busquem a oferta de trabalho e sua qualificação.

## **1.2 CONTEXTO E IMPORTÂNCIA DO PRODUTO**

### **1.2.1 DESCREVER O OBJETIVO DESTE PRODUTO**

O presente produto visa a elaboração de metodologia e ação de assessoramento e monitoramento para o desenvolvimento de documento final dos planos estaduais sobre o trabalho e renda no âmbito do sistema prisional no ano de 2021/2022, bem como a análise e devolutiva dos planos elaborados pelos estados referente à região nordeste.

---

<sup>3</sup> Para mais informações ver: <https://www.gov.br/depen/pt-br/assuntos/politica-nacional-de-trabalho-prisional>. Acesso em 05/04/2018.

<sup>4</sup> Para mais informações ver: <http://www.depen.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=322>. Acesso em 05/04/2021.

<sup>5</sup> Para mais informações ver: <https://rbepdepen.mj.gov.br/index.php/RBEP/pntp>. Acesso em: 05/04/2021.



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

### **1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Assessorar os estados da região nordeste a desenvolverem o Plano Estadual pelo Trabalho e Renda no âmbito do sistema prisional no ano de 2021/2022, nos seguintes pontos:

- ✚ Auxiliar os estados da região nordeste a elaborarem o diagnóstico sobre o trabalho no sistema prisional de cada estabelecimento penal na região nordeste no ano de 2021/2022;
- ✚ Assessorar os estados da região nordeste na criação do desenho institucional da administração penitenciária referente à gestão do trabalho no sistema prisional;
- ✚ Auxiliar os estados da região nordeste no aprimoramento da estrutura institucional referente à infraestrutura das frentes de trabalho no sistema prisional;
- ✚ Fornecer suporte aos estados da região nordeste para viabilizar formas de qualificação e capacitação profissional dos gestores, supervisores e presos privativos de liberdade e egressos.
- ✚ Assessorar os estados da região nordeste na execução dos procedimentos administrativos e burocráticos para garantir a remição da pena, por meio da atividade laborativa;
- ✚ Auxiliar os estados da região nordeste a desenvolverem o plano de metas 2021/2022;

### **1.2.3. RESULTADOS ESPERADOS NESTE PRODUTO**

- ✚ Documento técnico contendo proposta de metodologia e fluxos para construção dos planos estaduais sobre trabalho para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional (ciclo 2021-2022);
- ✚ Relatório de assessoramento e monitoramento, contendo detalhamento dos fluxos e metodologias utilizadas para a produção dos planos estaduais sobre trabalho para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional (ciclo 2021-2022),





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

- quando possível, considerando os grupos específicos no sistema prisional (mulheres, indígenas , LGBT, estrangeiros etc);
- ✚ Documento técnico contendo projeto básico para a formação de gestores estaduais nas temáticas relacionadas à Pnat;
  - ✚ Desenvolver documento técnico contendo análise e devolutiva dos conteúdos dos planos estaduais e relatório das experiências presenciadas durante a confecção dos planos;

## 1.2. RESSALTAR O CARÁTER INOVADOR DESTE PRODUTO

O caráter inovador deste produto se destaca por ser a primeira consultoria criada para dar subsídios aos estados na construção do plano estadual, a fim de se consolidar um modelo de gestão nacional para a criação e uniformização da política de trabalho e renda no sistema prisional para presos privativos de liberdade e egressos do sistema prisional nos estados, conforme os parâmetros estabelecidos pela PNAT.

## 2. ABORDAGEM METODOLÓGICA

Para atender ao objetivo da presente consultoria, a metodologia utilizada para a elaboração deste relatório baseou-se em uma abordagem qualitativa feita através de uma pesquisa descritiva (de Oliveira, 2008; Gil, 2008; Novaes e Gil, 2009) no qual os métodos de coleta e tipos de dados utilizados são explicados nas etapas subsequentes:

### 2.1. Levantamento bibliográfico, documental e legislação concernentes ao tema;

No que se refere ao diagnóstico do sistema prisional, será realizada uma pesquisa bibliográfica sobre: prisões e trabalho (Lemos, *et al.*, 1998; Gomes e Coimbra, 2004; Gomes e Santos, 2011; Julião, 2010; Hubner, 2012), ressocialização (Lima *et al.*, 2008; Machado 2015; de Andrade *et al.*, 2015; Onofre, 2016; Rodrigues e Cavalcanti, 2017), comportamento e



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

cultura prisional (Goffman, 1961; Adorno, 1991; Foucault, 1999) teoria e função da pena (Assis Moura, 2000; Sá, 2005; Vieira e Francisca, 2008), aspectos processuais da execução penal (Alvim, 1991, 2001; Baratta, 2002; Bitencourt, 2011; Pavarini e Giamberardino, 2011). Para evidenciar a realidade carcerária do país, trazemos, também, fontes de dados quantitativos provenientes do SISDEPEN e relatórios internacionais e nacionais já realizados. Tais dados, dentre outros como do INFOPEN e INFOPEN mulheres podem fornecer um espelho sobre a população carcerária, trabalho no sistema prisional e seus principais aspectos (Declaração Pública, 2014; Relatório Mundial de Direitos Humanos, 2014; Depen, 2019, Infopen, 2018, 2019, Infopen Mulheres, 2018, 2019).

Também ressaltamos a leitura e análise da lei de execução penal, Lei de nº 7.210/84; lei que institui a Política Nacional de Trabalho no âmbito prisional-PNAT, Lei de nº 9.450/18 que regula as formas de expansão das ofertas de trabalho e sua demanda, atores e parceiros contratantes, capacitação profissional das pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional; a Lei de Licitações, Lei de nº 8.666/93, que rege os contratos da Administração Pública e a Lei de nº 9.867/99 que trata da cooperativa social nos casos de empresas públicas e privadas contratantes (Brasil, 1984, 1993, 1999, 2018). Neste passo, trazemos a contribuição do acabouço previsto na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) Código Penal e de Processo Penal que versam sobre a tutela do trabalho no sistema prisional, decisões dos tribunais e jurisprudenciais acerca de novos entendimentos sobre o trabalho, quem o pode dispor e formas de remição de pena e a resolução 348 do CNJ de 2020 que tratam da identidade de gênero no cárcere (Brasil, 1940, Greco, 2010; CNJ, 2009, 2020; 2011, Marcão, 2017, STF, 2018)

Neste âmbito, destacamos, a tutela internacional recepcionada pelo Brasil que vige os direitos humanos, tais como as Regras Mínimas das Nações Unidas para o Tratamento de reclusos, também conhecida como o “Tratado de Mandela”<sup>6</sup>, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, a Convenção Americana sobre os Direitos Humanos, promulgado pelo Decreto nº 592/92, e a o Decreto nº 40/91 que promulga a Convenção contra tortura e outros

---

<sup>6</sup> Para mais informações ver:

<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/05/39ae8bd2085fdb4a1b02fa6e3944ba2.pdf>. Acesso em 05/04/2021.



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes da ONU, bem como Regras das Nações Unidas para o tratamento de mulheres presas e medidas não privativas de liberdade para mulheres infratoras, também conhecidas como “Regras de Bangkok” e os “Princípios de Yogyakarta” que regem os direitos fundamentais de minorias (CLAM, s/d; Brasil, 1955; Alamino e Del Vecchio, 2018; de Souza, 2016; Maranhão e Gimenes, 2018).

Ta escopo normativo, fornece bases para adequar o Modelo do Plano Estadual da Política Nacional do Trabalho no âmbito do Sistema Prisional 2019/20 e seus respectivos ofícios, despachos, expedientes internos e notas técnicas que tratam de informações e comunicação entre o DEPEN/COART enviados aos estados da região nordeste.

Trazemos, também, para análise fatores externos que podem interferir em toda a estrutura organizacional do sistema prisional e que, por ventura, impedem a implementação das frentes de trabalho no qual a mais sobressalente seria a atual conjuntura da pandemia/COVID-19<sup>7</sup>. Assim, o diagnóstico do sistema prisional formulado pelos estados da região nordeste levará em conta não somente as especificidades de cada estado, as dinâmicas prisionais e atores participantes em torno da gestão e efetivação do trabalho prisional, mas também como a pandemia afetou tais questões.

Para análise da estrutura orgazacional e institucional do sistema penitenciário, voltada para a assessoria para a construção do plano estadual no âmbito da política penitenciária, o escopo teórico deste estudo também se debruça sobre os seguintes temas: gestão governamental e políticas públicas, tais como análise de documentos normativos e relatórios técnicos sobre mecanismos e estrutura da governança, ferramentas de gestão, arranjos institucionais, implementação de estratégias; métodos para elaboração de Planos de Ação de Metas, monitoramento e avaliação das políticas penitenciárias (Jacob, 1988; Carvalho, 2002; Chiavenato, 2004; Saravia e Ferrarezi, 2006; Fleury e Ouverney, 2007; Araújo, 2010) .

---

<sup>7</sup> Para mais informações ver: <https://www.gov.br/depen/pt-br/assuntos/acoes-contra-pandemia/prevencao-ao-covid-19-no-sistema-prisional/coronavirus-no-brasil>. Acesso em 05/04/2021.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

## **2.2. Observação participante, relatos etnográficos e aplicação de entrevistas;**

A pesquisa qualitativa envolve a observação participante, aplicação de entrevistas e relatos etnográficos das experiências vivenciadas e percepções dos atores (de Oliveira, 2008; Gil, 2008; Poupart, *et al.*, 2008; Jung *et al.*, 2009; Novaes e Gil, 2009; Salaini, 2012). Essa proposta metodológica também abrange a aplicação de entrevistas semi-estruturadas com as secretarias reponsáveis pela administração prisional em cada estado e com os juízes da Vara de Execução Penal, sobre o tema da remição, com o intuito de compreender o funcionamento da gestão e implementação do trabalho no sistema prisional e as novas demandas em virtude da crise sanitária dada pela pandemia. As visitas técnicas poderão ser pré-agendadas para acompanhamento aos polos de referência ao trabalho prisional, caso não haja empecilhos. A observação participante será realizada através das reuniões virtuais periódicas e semanais (a depender da dinâmica de trabalho dos getores) com os pontos focais que são as pessoas responsáveis pelo repasse das informações e construção do Plano Estadual. Nessas reuniões serão definidos os pontos de interlocução com os atores, estratégias, visualização de metas e indicadores exequíveis. Com base nessa observação participante realizada através das entrevistas, reuniões e visitas técnicas (se possível) teremos subsídios para aplicação do método etnográfico em que por meio da análise descritiva iremos discorrer sobre os caminhos percorridos durante o assessoramento da confecção dos planos em cada estado.

## **2.3. Levantamento Nacional e Análise das informações;**

A análise descritiva deste produto voltada para o assessoramento aos Estados para a construção do Plano Estadual sobre Trabalho para as Pessoas Privativas de Liberdade e Egressas do Sistema Prisional no âmbito da região nordeste também foi pensada no levantamento nacional das informações, a partir do dados quantitativos que serão entrelaçados com as informações obtidas com os pontos focais. Neste aspecto, o assessoramento à construção do plano estadual será realizada a partir de reuniões semanais,



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

juntamente com os pontos focais onde serão debatidos os pontos constantes no Modelo do Plano enviado aos estados pelo DEPEN que foram divididos em suas principais categorias, destacados nas quatro etapas a seguir: 1) Diagnóstico sobre o trabalho no sistema prisional de cada estabelecimento penal na região nordeste no ano de 2021/2022 (Item 1 a 4); 2) Estrutura organizacional da administração penitenciária referente à gestão do trabalho no sistema prisional (Item 5); 3) Estrutura institucional referente à infraestrutura, capacitação e qualificação profissional bem como ocorrem os procedimentos de remição da pena, por meio da atividade laborativa (Item 6 a 9); 4) Desenvolvimento do Plano de Metas 2021/2022 (Item 10).

Dessa forma a entrega do produto 2 “Relatório de assessoramento e monitoramento, contendo detalhamento dos fluxos e metodologias utilizadas para a produção dos planos estaduais sobre trabalho” consistirá no primeiro capítulo, que com base na pesquisa bibliográfica, documental e normativa sobre trabalho e renda nas prisões e junto com as reuniões com os pontos focais e entrevista/reunião com responsáveis pela administração e gestão prisional nos estados e juízes da VEP de cada estado (caso seja possível a visita técnica), fornecerão subsídios para delinear a descrição dos fluxos e metodologias de acordo com os atores principais, as dinâmicas prisionais em relação ao trabalho prisional e como elas estão sendo estabelecidas no atual contexto.

Em sequência, a entrega do produto 3 “Documento técnico contendo projeto básico para a formação de gestores estaduais nas temáticas afetas à Pnat” nos atemos ao Modelo do Plano Estadual nos itens de 1 a 5 quando no que se referem ao histórico das atividades laborativas e diagnóstico sobre trabalho no sistema prisional da região nordeste; e a estrutura organizacional da administração penitenciária referente à gestão do trabalho no sistema prisional. Acreditamos que por meio desse assessoramento e informações colhidas junto aos pontos focais poderemos construir um projeto básico para formação de gestores mais adequado as realidades e necessidades que enfretam.

E, por fim, para atender ao produto 4 que consiste em um “Documento técnico contendo análise e devolutiva dos conteúdos dos planos estaduais e relatório das experiências



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

presenciadas durante a confecção dos planos” será realizado com base em todas as etapas percorridas somados ao item 6 a 9 do Modelo do Plano Estadual no que se refere à estrutura institucional referente à infraestrutura, capacitação e qualificação das frentes de trabalho no sistema prisional. Essa ultima etapa será construída com base nas percepções colhidas sobre os pontos focais sobre os seus trabalhos, durante a construção do plano de acordo com as etapas mencionadas.

#### **2.4. Estruturação do Produto;**

Os produtos foram divididos em quatro capítulos centrais que correspondem a entrega dos produtos parciais desta consultoria. Deste modo, a parte introdutória, refere-se aos objetivos da consultoria, enfatizando seu contexto e importância, resultados pretendidos dos produtos e seu caráter inovador qual seja assessorar aos estados na construção dos planos estaduais sobre trabalho no sistema prisional para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional. A construção metodológica foi fruto da discussão com o Depen, e com os demais pesquisadores de cada região para fins de uniformização, alinhamento e coerência dos métodos aplicados, respeitando as especificidades de cada região.

No capítulo segundo, descrevemos, detalhadamente os fluxos da metodologia desenvolvida tais como as trajetórias, articulações, reuniões, agendas, pontos de discussão e tomada de decisão com os atores responsáveis pela elaboração, execução e monitoramento das metas dos planos sobre trabalho e renda nos estados. A partir disso será feito um diagnóstico sobre a gestão e estrutura organizacional, bem como potenciais parcerias com atores público e privado, destacando as já estabelecidas ou criadas mediante a assessoria para confecção e execução dos planos. Com base nisso, traçamos os fluxos e procedimentos que foram utilizados pelos gestores estaduais apresentando os indicadores e metas estabelecidos que visem à qualificação e capacitação da oferta de trabalho no sistema prisional no período delimitado (ciclo 2021-2022).



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

No capítulo terceiro, descrevemos uma proposta para formação dos gestores estaduais no sentido de estimular e ampliar as estratégias de oferta de vagas de trabalho, bem como a capacitação e qualificação do presos privativos de liberdade e egressos do sistema prisional, principalmente àquelas atividades voltadas para o empreendedorismo.

No quarto capítulo, damos continuidade à análise descritiva, detalhada e individualizada sobre a confecção dos planos estaduais elaborados em cada estado, em suas principais fases, destacando as estratégias encontradas diante dos empecilhos, formas de planejamento, acesso aos dados, e articulações com os diversos atores no qual deram embasamento ao capítulo 2. E, por fim, faremos uma avaliação acerca da devolutiva do planos estaduais, de acordo com o plano de ação de metas e indicadores definidos.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

## 2.1 CRONOGRAMA

Consultoria	2021		
	1.º semestre		
	abril	maio	junho
Atividades			
Entrega do produto 1: Proposta de metodologia e fluxos para construção dos planos estaduais sobre trabalho			
Pesquisa bibliográfica, documental e normativa sobre trabalho e renda nas prisões			
Acompanhamento/reunião semanal com os pontos focais			
Entrevista/reunião com responsáveis pela administração prisional nos estados e juízes da Vara de Execução Penal (VEP)			
Entrega do produto 2: Relatório de assessoramento e monitoramento, contendo detalhamento dos fluxos e metodologias utilizadas para a produção dos planos estaduais sobre trabalho			
Visita técnica às frentes de trabalho (se possível)			
Assessoramento aos estados para elaboração do plano, no item 1 a 4: Histórico das atividades laborativas e diagnóstico sobre trabalho no sistema prisional da região nordeste			
Assessoramento aos estados para elaboração do plano, no item 5: estrutura organizacional da administração penitenciária referente à gestão do trabalho no sistema prisional			
Entrega do produto 3: Documento técnico contendo projeto básico para a formação de gestores estaduais nas temáticas afetas à Pnat			
Assessoramento aos estados para elaboração do plano, no item 6 a 9 : Estrutura institucional referente à infraestrutura, capacitação e qualificação das frentes de trabalho no sistema prisional			
Assessoramento aos estados para elaboração do plano, no item 10: desenvolvimento do Plano de Metas 2021/2022			
Entrega do produto 4: Documento técnico contendo análise e devolutiva dos conteúdos dos planos estaduais e relatório das experiências presenciadas durante a confecção dos planos.			





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

## 2.2 BIBLIOGRAFIA

Alamino, F. N. P.; DEL VECCHIO, V. A (2018). Os Princípios de Yogyakarta e a proteção de direitos fundamentais das minorias de orientação sexual e de identidade de gênero. *Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo*, v. 113, p. 646-663.

Alexandre, Nádia da Silva et al. Biblioteca prisional e biblioterapia como instrumentos de ressocialização. 2017. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/handle/1/2729>>. Acesso em: 31. nov. 2018.

Adorno, S. (1991). A prisão sob a ótica de seus protagonistas. Itinerário de uma pesquisa. *Tempo Social*, 3(1-2), 7-40.

Alvim, R. C. M. (1991). *O trabalho penitenciário e os direitos sociais*. Editora Atlas.

\_\_\_\_\_ (2001). Trabalho do preso: percepção de auxílio-previdenciário-auxílio-reclusão-regime semi-aberto e exercício de atividade remunerada. *Trabalho do preso: percepção de auxílio-previdenciário-auxílio-reclusão-regime semi-aberto e exercício de atividade remunerada*.

Bitencourt, Cezar Roberto (2011). *Falência da pena de prisão: causas e alternativas*. 4. ed. São Paulo: Saraiva.

Carvalho, A. M. (2002). *Políticas públicas* (Vol. 1). Editora UFMG.

Chiavenato, I. (2004). *Planejamento estratégico*. Elsevier Brasil.

de Araújo, A. N. (2010). Articulação entre o conceito de governança e as funções de planejamento e controle na gestão de políticas públicas. III Congresso Consad de Gestão Pública. Brasília

de Andrade, C. C., de Oliveira Júnior, A., Braga, A. D. A., Jakob, A. C., & Araújo, T. D. (2015). *O desafio da reintegração social do preso: uma pesquisa em estabelecimentos prisionais* (No. 2095). Texto para Discussão.

de Oliveira, É. M. Identidade de gênero no cárcere e a resolução 348/CNJ: uma análise da efetivação de direitos humanos no combate à LGBTfobia.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

de Souza, L. G. (2016). Análise Jurídica do Sistema Penitenciário Brasileiro à Luz dos Tratados Internacionais em Direitos Humanos. *Direito em Ação-Revista do Curso de Direito da Universidade Católica de Brasília*, 14(1).

Cardoso, M. L. V., & Delgado, P. (2019). Impacto do Pronatec Prisional na trajetória de vida de apenados do Presídio Estadual de Júlio de Castilhos, RS, Brasil. *Revista InterAção*, 10(1), 105-119.

Assembleia Geral da ONU. (1948). "Declaração Universal dos Direitos Humanos" (217 [III] A). Paris.

Augusto, Tadeu. Políticas Judiciárias do Conselho Nacional de Justiça - Programa Começar de Novo. 2014. Disponível em <[https://tadeu1008.jusbrasil.com.br/artigos/148439914/politicas-judiciarias-do-conselho-nacional-de-justica-programa-comecar-de-novo?ref=topic\\_feed](https://tadeu1008.jusbrasil.com.br/artigos/148439914/politicas-judiciarias-do-conselho-nacional-de-justica-programa-comecar-de-novo?ref=topic_feed)>. Acesso em: 25. set. 2018.

Baratta, Alessandro. *Criminologia Crítica e a Crítica do Direito Penal*. 3.ed. v.1. Rio de Janeiro: Revan, 2002.

Braga, A. G. M. (2014). Criminologia e Prisão: caminhos e desafios da pesquisa empírica no campo prisional. *Revista de Estudos Empíricos em Direito*, 1(1).

Bitar, Marilze Ribeiro; RODRIGUES, Alexandre Manuel Lopes. O Respeito aos Direitos do Apenado, em Relação ao Trabalho e à Educação, no Estado do Pará: Estudo de Caso Realizado no Presídio Estadual Metropolitano II (PEM II). *Revista Jurídica Cesumar-Mestrado*, v. 16, n. 1, p. 73-99, 2016.

Bitencourt, C. R. (1993). *Falência da pena de prisão*. Saraiva Educação SA.

Boschetti, Mauro Luís Boschetti; LOPES, Mônica Taís Medeiros. Dignidade do presidiário, direitos humanos e o sistema prisional do Município de Caxias do Sul. *Revista do Curso de Direito da FSG*, ano 3, n. 6, p. 173.181, 2009. Disponível em:

Brasil. Conselho Nacional de Justiça (2009). Resolução nº 96 de 27 de outubro de 2009. Dispõe sobre o Projeto Começar de Novo no âmbito do poder judiciário, institui o portal de oportunidades e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br//images/atos\\_normativos/resolucao/resolucao\\_96\\_27102009\\_10102012194748.pdf](http://www.cnj.jus.br//images/atos_normativos/resolucao/resolucao_96_27102009_10102012194748.pdf)>. Acesso em: 05. abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Recuperado de <http://www.ritmodeestudos.com.br>*.

\_\_\_\_\_. C. P. (1940). Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. *Código penal*.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

\_\_\_\_\_. C.D Lei nº 7210, de 11 de julho de 1984. Institui a lei de execução penal. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7210.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7210.htm)>. Acesso em: 22. out. 2018.

\_\_\_\_\_. C.D. Lei nº 9867, de 10 de novembro de 1999. Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração social dos cidadãos, conforme especifica.. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9867.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9867.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. C.D. Lei nº 7210, de 11 de julho de 1984. Exposição de motivos nº 213, de 9 de maio de 1983: Institui a Lei de Execução Penal. Brasília. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7210-11-julho-1984-356938-exposicaodemotivos-149285-pl.html>>. Acesso em: 22 out. 2018.

\_\_\_\_\_. C.D. Regras Mínimas para o Tratamento dos Reclusos (1955). Resolução 663 C (XXIV) do Conselho Econômico e Social, de 31 de julho de 1955. Genebra, Primeiro Congresso das Nações Unidas sobre a Prevenção do Crime e o Tratamento dos Delinquentes. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/RegMinTratRec.html>>. Acesso em: 05.abr. 2021.

Cabral, Luisa Rocha; SILVA, Juliana Leite. O trabalho penitenciário e a ressocialização do preso no Brasil. Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena, v. 13, n. 1, 2010.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Cartilha do Empregador: online. 2011. Disponível em: <[file:///C:/Users/Downloads/cartilha\\_do\\_empregador\\_2011.pdf](file:///C:/Users/Downloads/cartilha_do_empregador_2011.pdf)>. Acesso em 04. Nov. 2018.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Começar de Novo. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/sistema-carcerario-e-execucao-penal/pj-comecar-de-novo>>. Acesso em: 04. abr. 2021.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Começar de Novo – Plano do Projeto. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/7793/2009\\_res0096\\_cnj\\_ANEXO\\_NAO\\_PUBLICADO.pdf?sequence=8](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/7793/2009_res0096_cnj_ANEXO_NAO_PUBLICADO.pdf?sequence=8)>. Acesso em: 04. abr. 2021.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Portal de Oportunidades – Começar de novo. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/sistemas/sistema-carcerario-e-execucao-penal/20550-portal-de-oportunidades-comecar-de-novo>>. Acesso em: 04. abr. 2021.

CLAM (2007). Princípios de Yogyakarta: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 2007. Disponível em: [http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf). Acesso em: 05. abr. 2021.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Correa, M. A. P. C., & Souza, R. L. (2016). Origem e relação do trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*, 15(1), 126-143. de Assis Moura, M. T. R. (2000). Execução penal e falência do sistema carcerário. *Revista Brasileira de Ciências Criminais*, 29, 351.

de Oliveira, L. M. (2016). A não configuração do liame empregatício do trabalho prisional extramuros em prol da iniciativa privada diante do Tribunal Superior do Trabalho: a obrigatoriedade do trabalho prisional e a ressocialização através da laborterapia. *Revista de Direito*, 8(01), 129-173.

de Oliveira, C. L. (2008). Um apanhado teórico-conceitual sobre a pesquisa qualitativa: tipos, técnicas e características. *Travessias*, 2(3).

Espen, Escola de Formação e Aperfeiçoamento Penitenciário. 20[?]. Disponível em: <<http://www.espen.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=102>>. Acesso em: 04. nov. 2018.

Farah, M. F. (Jan-Fev de 2001). Parcerias, novos arranjos institucionais e políticas públicas no nível local de governo. *RAP – Revista de Administração Pública*, V. 35(N. 1), 119-145

Fleury, S., & Ouverney, A. (2007). *Gestão de redes: a estratégia de regionalização da política de saúde*. Rio de Janeiro: FG

Firmino, J. F. A. (2018). O Programa Começar de Novo como possibilidade de reintegração social: um estudo de caso na Vara de Execuções de Medidas e Penas Alternativas na cidade de Manaus.

Foucault, M. (1999). *Vigiar e punir: nascimento da prisão* (R. Ramalhete, Trad.). *Petrópolis, RJ: Vozes*.

Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. Editora Atlas SA.

Goffman, E. (1961). Manicômios, prisões e conventos. In *Manicômios, prisões e conventos* (pp. 316-316).

Gomes, I. M., & Santos, M. C. R. (2011). Trabalho do preso: premissas para o reconhecimento dos direitos trabalhistas e da relação de emprego. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 144, p. 193-210, 2011.

Gomes, J. P. N., & Coimbra, M. (2004). O trabalho como medida ressocializadora do detento face ao sistema carcerário brasileiro. *Intertem@ s ISSN 1677-1281*, 7(7).

Greco, R. (2010). *Código penal : comentado*. 4. ed. Niterói-RJ: Impetus.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

- Helpes, S. S. (2013). Mulheres na prisão: Uma reflexão sobre a relação do Estado brasileiro com a criminalidade feminina. *Cadernos de Estudos Sociais e Políticos*, 2(3), 160-185.
- Hübner, M. A. D. (2012). A prisão e a relação de trabalho. Lume: Rio Grande do Sul.
- Jacobi, P. (1989). *políticas públicas*. São Paulo, Cortez.
- Julião, E. F. (2010). O impacto da educação e do trabalho como programas de reinserção social na política de execução penal do Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Educação*, 15(45), 529-543.
- Jung, N. M., Machado, R. C., & Santos, M. E. P. (2019). Etnografia da linguagem como políticas em ação. *Calidoscópio*, 17(1), 145-162.
- Lemos, A. M., Mazzilli, C., & Klering, L. R. (1998). Análise do trabalho prisional: um estudo exploratório. *Revista de Administração Contemporânea*, 2(3), 129-149.
- Lima, A. P. D. S., & Santos, M. D. F. D. S. (2008). A propósito da prisão e do trabalho penitenciário. *Teoria e Política Social*, 1(1), 15-29.
- Machado, R. A. (2015). A realidade do egresso: plano normativo da lei de execução penal versus reintegração social. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*, 3(1), 168-194.
- Maranhão, D. B., & Gimenes, A. M. (2018). O encarceramento feminino no Brasil e a política legislativa brasileira em face das Regras de Bangkok. *Revista brasileira de ciências criminais*, (147), 219-249.
- Marcão, R. (2017). *Curso de processo penal*. Saraiva Educação SA.
- Novaes, M. B. C. D., & Gil, A. C. (2009). A pesquisa-ação participante como estratégia metodológica para o estudo do empreendedorismo social em administração de empresas. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 10(1), 134-160.
- Pavarini, M., & Giamberardino, A. (2011). *Teoria da pena e execução penal uma introdução crítica*. Editora Lumen Juris.
- Onofre, E. M. C. (2016). Educação, escolarização e trabalho em prisões: apontamentos teóricos e reflexões do cotidiano. *Cadernos CEDES*, 36(98), 1-6.
- Rodrigues, V. F. R., & Cavalcanti, S. C. M. (2017). O Sistema prisional e a ressocialização do preso através do trabalho. *Revista Facisa On-line*, 6(2).
- Sá, A. A. (2005). Sugestão de um esboço de bases conceituais para um sistema penitenciário.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Salaini, C. J. (2012). A "janela" do relatório técnico: variabilidade, criatividade e reconhecimento social em contextos de perícia antropológica.

Saravia, E., & Ferrarezi, E. (2006). Políticas públicas. *Brasília: Enap, 1*, 317.

Sestokas, L. (2010). Cárcere e grupos LGBT: normativas nacionais e internacionais de garantias de direitos. Abr./2015. Disponível em: Acesso em: 10 nov. 2020

Silveira, V. J. (2007). A realidade dos presídios na visão da Pastoral Carcerária. *estudos avançados, 21(61)*, 209.

STF, Supremo Tribunal Federal (2009). Direitos humanos: ressocialização de presos e combate à reincidência. 2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=116383>> Acesso em: 05.abr.2021



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

**Projeto BRA/14/011 – Contratação de Consultoria Nacional Especializada para apoiar a construção de metodologia, assessoramento e desenvolvimento de documentação final de planos estaduais sobre trabalho no sistema prisional.**

**Produto 2 - Relatório de assessoramento e monitoramento, contendo detalhamento dos fluxos e metodologias utilizadas para a produção dos planos estaduais sobre trabalho para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional (ciclo 2021-2023), quando possível, considerando os grupos específicos no sistema prisional (mulheres, indígenas, LGBT, estrangeiros etc).**

Tatiana Daré Araújo

Departamento Penitenciário Nacional

Projeto BRA/14/011 – Fortalecimento da Gestão do Sistema Prisional Brasileiro



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

**Produto 01 – Relatório de assessoramento e monitoramento, contendo detalhamento dos fluxos e metodologias utilizadas para a produção dos planos estaduais sobre trabalho para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional (ciclo 2021-2023), quando possível, considerando os grupos específicos no sistema prisional (mulheres, indígenas, LGBT, estrangeiros etc).**

**OBJETO DA CONTRATAÇÃO: Consultoria nacional especializada para Elaboração de metodologia e ação de assessoramento e desenvolvimento de documento final dos planos estaduais sobre trabalho no sistema prisional, análise e devolutiva dos Planos Elaborados pelos estados.**

Valor do produto: R\$ 8.100,00

Data de entrega: 10 de dezembro de 2021

Nome da consultora: Tatiana Daré Araújo

Nome das supervisoras: Juliana de Lima Braga e Pollyane Laura Vieira Sousa





*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

Araújo Daré, Tatiana

Título do produto: Relatório de assessoramento e monitoramento, contendo detalhamento dos fluxos e metodologias utilizadas para a produção dos planos estaduais sobre trabalho para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional (ciclo 2021-2023), quando possível, considerando os grupos específicos no sistema prisional (mulheres, indígenas, LGBT, estrangeiros etc).

Total de folhas: 78

Supervisoras: Juliana de Lima Braga e Pollyane Laura Viera de Sousa

Departamento Penitenciário Nacional  
Ministério da Justiça

Palavras-chave: trabalho penitenciário, direitos humanos, PNAT, ressocialização.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

## SUMÁRIO

1.1	PROPOSTA METODOLÓGICA DE ASSESSORAMENTO E MONITORAMENTO	2
2.	PIAUÍ.....	6
2.1	Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas.....	6
2.2	Atores envolvidos.....	7
2.3	Parcerias estabelecidas.....	7
2.4	Fontes de financiamento.....	8
2.5	Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano.....	8
3.	RIO GRANDE DO NORTE.....	17
3.1.	Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas.....	17
3.2	Atores envolvidos.....	19
3.3	Parcerias estabelecidas.....	19
3.4	Fontes de financiamento.....	20
3.5	Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano.....	21
4.	ALAGOAS.....	24
4.1	Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas.....	24
4.2	Atores envolvidos.....	25
4.3	Parcerias estabelecidas.....	25
4.4	Fontes de financiamento.....	27
4.5	Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano.....	27
6.	MARANHÃO.....	30
6.1	Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas.....	30
5.2	Atores envolvidos.....	31
6.3	Parcerias estabelecidas.....	32
6.4	Fontes de financiamento.....	34
6.5	Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano.....	34
7.	SERGIPE.....	37
7.1	Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas.....	37
7.2	Atores envolvidos.....	38



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

7.3 Parcerias estabelecidas .....	38
7.4 Fontes de financiamento .....	39
7.5 Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano .....	39
<b>8. PERNAMBUCO .....</b>	<b>44</b>
8.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas .....	44
8.2 Atores envolvidos .....	45
8.3 Parcerias estabelecidas .....	45
8.4 Fontes de financiamento .....	45
8.5 Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano .....	46
<b>9. BAHIA .....</b>	<b>50</b>
9.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas .....	50
9.2 Atores envolvidos .....	50
9.3 Parcerias estabelecidas .....	51
9.4 Fontes de financiamento .....	52
9.5 Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano .....	52
<b>10. CEARÁ .....</b>	<b>59</b>
10.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas .....	59
10.2 Atores envolvidos .....	60
10.3 Parcerias estabelecidas .....	60
10.4 Fontes de financiamento .....	61
10.5 Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano .....	62
<b>11. PARAÍBA .....</b>	<b>66</b>
11.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas .....	66
11.2 Atores envolvidos .....	67
11.3 Parcerias Estabelecidas .....	67
11.4 Fontes de Financiamento .....	68
11.5 Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano .....	68
<b>11. BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>68</b>



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

## 1. INTRODUÇÃO AO PRODUTO 2

A presente consultoria criada por meio do Acordo de Cooperação Técnica entre o Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN) vinculado ao Ministério da Justiça (MJ) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), se insere no projeto guarda-chuva BRA/14/011 nomeadamente “Fortalecimento da Gestão do Sistema Prisional Brasileiro”. Tal projeto visa, de uma maneira geral, promover por meio de suas ações, um modelo de gestão de política prisional no âmbito nacional que seja uniformizado entre os estados e regiões da unidade federativa, atendendo, é claro, às suas especificidades e peculiaridades<sup>1</sup>.

Dentre as funções relativas à coordenação de ações e projetos para promoção do trabalho e renda para atender presos privativos de liberdade, pessoas egressas do sistema prisional ou em cumprimento de alternativa penais, cumpre à Coordenação de Apoio ao Trabalho e Renda (COATR),- vinculada à Coordenação-Geral de Cidadania e Alternativas Penais, órgão ligado ao Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN) -, realizar atividades de incentivo e promoção à elaboração do plano nos estados e seu devido acompanhamento e monitoramento, tal como previsto na nota técnica nº 28/2019<sup>2</sup>.

Cabe a esta consultora fornecer subsídios e auxiliar aos estados da região nordeste (CE, MA, PI, RN, BA, SE, AL, PE e PR) a elaborarem o Plano Estadual sobre o Trabalho e Renda no Sistema Prisional (ciclo 2021-2023), por meio do diagnóstico local sobre o trabalho prisional e monitoramento de ações e parcerias que busquem a oferta de trabalho e sua qualificação.

Dando continuidade ao objeto desta consultoria, apresentamos o produto 2 que se refere ao “relatório de assessoramento e monitoramento, contendo detalhamento dos fluxos e metodologias utilizadas para a produção dos planos estaduais sobre trabalho para pessoas privadas de liberdade, egressas do sistema prisional e suas minorias (mulheres, LGBTQI+)” relacionado ao ciclo 2021-2023, com base na metodologia detalhada no produto 1 e recapitulada a seguir.

---

<sup>1</sup> Para mais informações ver <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/projects/Fortalecimento-Gestao-sistema-Prisional.html>. Acesso em 05/04/2021.

<sup>2</sup> Para mais informações ver: <https://rbepdepen.mj.gov.br/index.php/RBEP/pntp>. Acesso em: 05/04/2021.



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

## **1.1 PROPOSTA METODOLÓGICA DE ASSESSORAMENTO E MONITORAMENTO**

A proposta metodológica de assessoramento e monitoramento para a construção do Plano Estadual sobre Trabalho e Renda para Pessoas Privadas de Liberdade e Egressas do Sistema Prisional, foi desenhada, inicialmente, para que ocorressem reuniões semanais, juntamente com os responsáveis (i.e., gestores, coordenadores, servidores) pela construção do plano em cada estado, nomeadamente, pontos focais. Nessas reuniões, haveria o debate de pontos elencados no Modelo do Plano sobre Trabalho e Renda enviado aos estados pela COATR/DEPEN, de modo que os estados pudessem confeccionar o plano, por meio do agrupamento das questões centrais que versam sobre: 1) Diagnóstico sobre o trabalho no sistema prisional de cada estabelecimento penal na região nordeste no ano de 2021/2022 (Item 1 a 4); 2) Estrutura organizacional da administração penitenciária referente à gestão do trabalho no sistema prisional (Item 5); 3) Estrutura institucional referente à infraestrutura, capacitação e qualificação profissional bem como ocorrem os procedimentos de remição da pena, por meio da atividade laborativa (Item 6 a 9); 4) Desenvolvimento do Plano de Metas 2021/2022 (Item 10).

Após o agendamento e reuniões com os estados, percebeu-se que, devido à estrutura organizacional e formas de gestão, dinâmica dos gestores e articulação de atores serem muito diferenciadas, havia um desnivelamento entre os estados em relação a etapas inicialmente diferenciadas de elaboração do plano, principalmente àqueles que já haviam elaborado o plano no ano de 2020: Alagoas, Maranhão, Pernambuco. Este fator, certamente, implicou em formas de assessoramento e monitoramento mais específicas, para atender às diferentes demandas dos estados, de modo que o relatório pudesse alcançar um nível mais uniforme na apresentação do plano com diagnóstico e metas mais precisas. Assim, o monitoramento e assessoramento na região nordeste foi feito semanalmente, sendo que alguns estados demandaram mais reuniões e revisões da minuta do plano do que outros propriamente. Esse processo afetou a entrega de



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

questões pontuais deste produto, uma vez que nem todos os estados tinham o diagnóstico das unidades prisionais para projetarem metas e indicadores e, muito menos, um fluxo de procedimentos e estratégias para o alcance de tais metas. Logo, espera-se apresentar indicadores e metas estabelecidos nos planos e estratégias para fomento ao empreendedorismo e à formação profissional das pessoas presas e egressas do sistema prisional de forma mais detalhada até a devolutiva do relatório final desta consultoria, tendo em vista que os planos estarão em sua fase definitiva. Para este produto, os estados que não conseguiram enviar informações mais consolidadas no sentido de responder às questões enviadas e/ou entregar uma primeira versão do Plano Estadual no tempo previsto foram os estados do Ceará, Bahia e Paraíba. Ressalta-se que o contato e reuniões com os pontos focais do estado do Ceará e da Bahia estão sendo realizados de modo frequente, todavia, a organização da equipe para execução das tarefas, coleta de informações e forma de entrega do plano se deram em momentos distintos. Assim, visando buscar atender aos estados, a COATR decidiu que para a feitura do plano e entrega deste produto houvesse uma prorrogação da data prevista, no qual os estados do Ceará e da Bahia conseguiram executar e enviar uma versão mais completa do Plano. No caso do estado da Paraíba, o contato com o ponto focal responsável e possibilidade de agendamento para reunião e assessoramento realizou-se tardiamente em virtude de outras pautas. A minuta do Plano foi entregue de modo incompleto, comprometendo sua análise de forma mais robusta, tendo em vista que alguns itens não puderam ser considerados neste produto uma vez que não havia se construído um Plano de Metas com indicadores e objetivos estratégicos.

Neste primeiro momento, podemos citar algumas percepções gerais, acerca do assessoramento e monitoramento para a confecção do Plano obtida por meio da observação participante durante as reuniões remotas, e aplicação de entrevistas semiestruturadas sobre algumas especificidades encontradas para a feitura deste produto 2. Através das experiências vivenciadas e percepções dos atores/gestores, tivemos mais compreensão acerca do funcionamento da gestão prisional e dos arranjos institucionais, implementação de estratégias e métodos para elaboração de Plano de Ação de Metas (Jacob, 1988; Carvalho, 2002; Chiavenato, 2004; Saravia e Ferrarezi, 2006; Fleury e Ouverney, 2007; Araújo, 2010). Assim sendo, as perguntas se basearam nas seguintes questões:

Elabore as metas e indicadores 2021/2023, apresentando um diagnóstico sobre o número de presos nas atividades do trabalho atualmente, descrevendo a crise sanitária com impacto



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

direto na gestão do trabalho dentro do sistema prisional. Neste esboço, seguem algumas questões norteadoras como: para elaboração deste Plano quais as articulações e agendas estabelecidas com os parceiros nos estados ou mesmo dentro da gerência prisional? Quais as fontes de financiamento já existentes ou criadas para a consecução do Plano? Quais estratégias criadas para fomentar frentes de trabalho com relação a minorias (LGBTQi+) e egressos do sistema prisional? Como a coordenação responsável pela elaboração do Plano está se organizando para a execução das tarefas e quais as dificuldades existentes? Quais as estratégias que foram criadas até então ou metas exequíveis para o desenvolvimento do trabalho no sistema prisional, no que concerne o fomento ao empreendedorismo e à formação profissional? Indique os fluxos e procedimentos, ações e parcerias criadas para alcançar tais metas.

Percebeu-se que os estados que se encontram em seu estágio inicial na feitura do Plano e que não haviam elaborado o Plano de 2019/2020, sofreram mudanças mais recentes em sua estrutura organizacional e no desenho da política; o que afetou o quadro de funcionários e a coordenação em rede de atores necessárias para gestão das informações e, por consequência, a execução das ações. Essas mudanças, inclusive, são fruto do atual cenário ocasionado pela crise sanitária, fato que modificou a gestão dos funcionários e nas escalas de trabalho executadas de modo presencial e remota. Por consequência, esse fator repercutiu na dificuldade em gerenciar informações para melhor funcionamento e andamento da política do trabalho prisional.

Outro fator deu-se pela ausência de uma coordenação própria voltada para o trabalho no sistema prisional em alguns estados. Muitos gestores/coordenadores, em sua maioria, policiais penais, foram remanejados para exercerem as atividades concernentes ao Plano e, além disso, acabam por desenvolver outras funções que sobrepõem seu cotidiano nas demandas do sistema prisional. Por outro lado, percebeu-se que o processo de elaboração dos planos tem servido como um esforço conjunto dos atores para pensarem em estratégias e caminhos diferenciados, como: a criação de órgãos específicos para que haja melhorias na gestão do trabalho no sistema prisional; o comprometimento e responsabilidade em estar condizente com as diretrizes do DEPEN; um olhar mais atento para a execução da política penal com foco mais no gerenciamento de resultados do que no de crises (Saravia e Ferrarezi, 2006; Fleury e Ouverney, 2007; Araújo, 2010).

Por outro lado, percebeu-se que o caminho traçado para a construção do diagnóstico e plano de metas consistiu em um debate conjunto com diferentes atores da secretaria de cada



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

estado, o que, por sua vez, representou em um novo modo de se construir a política e gestão do sistema prisional. Isso significa dizer que a atuação mais integrada dos atores, dada por meio do assessoramento, forneceu também suporte para a construção ou consolidação de uma estrutura de governança em redes nos estados. Assim, o contato com os gestores/responsáveis pelo repasse das informações e construção do plano foi essencial para o deslinde do desenvolvimento das ações em direção a uma governança mais sólida. De uma maneira geral, esses pontos focais se mobilizaram para se articularem com outros colegas e pensarem sobre o conteúdo do Plano e formas de execução. Essa articulação, muitas vezes ultrapassou os atores do âmbito do sistema prisional, sendo que as secretarias formaram parcerias para a construção do Plano com o Ministério do Trabalho ou Sistema Nacional de Emprego (SINE). Por outro lado, a dificuldade em identificar o ponto focal em alguns estados ou estabelecer um contato contínuo, em virtude da troca de pessoas na gestão prisional, licença de férias, falta de comunicação e/ou informação entre os integrantes, atrasou o andamento da elaboração do plano por alguns estados.

Assim, o primeiro contato dessa consultora com os estados foi esclarecer o trabalho desta consultoria que se destinava em assessorar ao invés de avaliar os estados no processo de elaboração do plano de maneira conjunta, para a construção de políticas prisionais na área do trabalho. No entanto, pode-se perceber que havia uma preocupação dos estados em estarem apresentando números positivos e construir o Plano Estadual do Trabalho e Renda com base em instrumentos normativos regidos por Portaria, no sentido de mostrar como a gestão prisional “deve ser”, mais do que o modo como a gestão prisional funciona propriamente. Esse fator é considerado um aspecto normal na gestão prisional, devido à ausência de uma cultura voltada para a coordenação em redes e construção de políticas na segurança pública, e especificamente, na gestão prisional do trabalho.

Compreendendo essa preocupação, ressaltamos a necessidade dos estados em apresentarem os dados decorrentes dos anos da pandemia, retratando, por exemplo, o baixo índice de oferta de mão-de-obra, uma vez que esse seria o diagnóstico para se pensar em propostas e alternativas possíveis, em virtude deste cenário mundial. Tais dados, portanto, mostram-se importantes a serem analisados em seu conjunto, para se ter a compreensão do impacto da pandemia no desenvolvimento do trabalho no sistema prisional. Outro ponto comum a todos os estados foi a dificuldade em manejar os recursos públicos federais, provenientes do





*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

fundo a fundo e do convênio. Os repasses do Fundo Penitenciário Nacional são obrigatórios, todavia, tal como o próprio Tribunal de Contas da União já constatou, há uma ineficiência na forma de executar as despesas. Muitas vezes esse recurso não consegue ser utilizado, em virtude dos processos licitatórios que perduram mais no tempo, tais como: demora na análise dos processos pelo DEPEN; atrasos no cronograma para execução dos empreendimentos, falta de planejamento prévio na política devido à ausência estrutura administrativa na gestão prisional<sup>3</sup>. Essas questões, dentre outras, são explanadas nos tópicos a seguir acerca das informações dos estados que entregaram a devolutiva prévia:

## **2. PIAUÍ**

### **2.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas**

No estado do Piauí foram realizadas duas reuniões centrais e acompanhamento mediante contato telefônico com os pontos focais. O primeiro contato foi estabelecido com a diretora de Humanização e Reintegração Social, pessoa responsável por coordenar as políticas de gestão do trabalho para presos privativos de liberdade e egressos do sistema prisional. Foi apresentado o plano, no qual a diretoria já havia tomado ciência e elaborado prévio rascunho com base no modelo enviado pelo DEPEN. No interstício dessas reuniões o estado enviou o Plano de 2020 praticamente pronto e, com base nisso, após a leitura com comentários desta consultora, realizamos as discussões centrais sobre o alinhamento e direcionamento para o período de 2021-2023. Após essa reunião, o contato se estendeu com outro gestor/ponto focal, responsável pela parte de convênios e contratos que ajudaria a elaborar o plano e discutir as principais questões em conjunto. Assim, o estado enviou a primeira versão do plano a COATR para atender ao prazo marcado no dia 30/05, com base no despacho expedido aos estados. Após essa etapa, foi realizada mais uma reunião para discutir os pontos a serem destacados neste produto e algumas questões a serem desenvolvidas para elaboração do plano final.

---

<sup>3</sup> Informações disponibilizadas em <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/repasses-do-fundo-penitenciario-sao-utilizados-de-forma-ineficiente-pelo-sistema-prisional.htm>. Acesso em 15/05/2021.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

## 2.2 Atores envolvidos

Para a elaboração do plano houve a participação direta da Secretaria de Estado da Justiça, através da Diretoria de Humanização e Reintegração Social e as gerências dos estabelecimentos prisionais que atuam no setor do trabalho e renda. A Diretoria de Humanização e Reintegração Social, órgão de direção da Secretaria de Justiça (SEJUS), é responsável pela coordenação das políticas de ressocialização, para garantir o retorno ao convívio social das pessoas privadas de liberdade, fornecer apoio e acompanhamento ao egresso e dar subsídio às políticas de alternativas penais. Conforme destacado pela SEJUS, outros atores estatais participaram deste processo, tais como a Defensoria Pública do Estado do Piauí e do Grupo de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário - GMF, do Tribunal de Justiça do Piauí.

## 2.3 Parcerias estabelecidas

*No âmbito das parcerias estabelecidas com as organizações da sociedade civil* houve a celebração de acordos de cooperação, especificamente, o Termo de Colaboração Nº 01/2020 firmado com a Associação Casa do Oleiro e a Central de Alternativas Penais de Teresina, para fornecerem trabalho para os sentenciados que cumprem penas e medidas alternativas à prisão.

*No âmbito das parcerias estabelecidas com a iniciativa privada*, atualmente há a atuação da empresa Houston S/A, que ofertou células de produção para a fabricação de rodas de bicicleta para algumas unidades prisionais, tais como: a Penitenciária Irmão Guido, a Penitenciária Feminina de Teresina e na antiga Casa de Custódia de Teresina. No ramo da construção em Teresina, foi destacada a parceria do Poder Judiciário com as construtoras Boa Vista, Jurema, Betel, Betacon Engenharia e Andrade JR, que ofertaram trabalho aos apenados da Colônia Agrícola Major César Oliveira.

*No âmbito das parcerias estabelecidas com os órgãos estaduais*, a DHRS/SEJUS juntamente com os demais órgãos que compõem o Poder Executivo Estadual, preveem o fomento de vagas de trabalho externo aos presos, principalmente na área de serviços e obras públicas, tais como: a) Serviço de limpeza, capina e jardinagem; b) Reformas e pequenos reparos de prédios públicos (pintura, serviços com alvenaria, manutenção hidráulica e elétrica, dentre outras); c) aproveitamento do produto das oficinas de capacitação para os órgãos públicos e seus funcionários, como: c1) fardamentos e camisas confeccionadas nas oficinas de



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

corde e costura; c2) portas, janelas, mobiliário, dentre outros itens provenientes das oficinas de marcenaria; c3) pães, bolos e salgados feitos das oficinas de panificação e confeitaria; c4) objetos de siderurgia, reparo de carteiras escolares, dentre outros, advindos das oficinas de serralheria;

## **2.4 Fontes de financiamento**

As principais fontes de financiamento são aquelas provenientes de recursos federais, tais como convênio e fundo a fundo. No convênio 091/2012, por exemplo, o valor global foi de R\$ 410.883,96, mas apenas 69% foi executado e utilizado para feitura de 10 oficinas, com 108 pessoas capacitadas e 30 vagas de trabalho. Percebe-se uma dificuldade em manejar os recursos públicos federais dentre os impasses já mencionados acima.

## **2.5 Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano**

Cientes das dificuldades encontradas para mobilizar os atores privados na construção de parcerias mais sólidas para a promoção do trabalho e renda e qualificação profissional das pessoas privadas de liberdade, os gestores irão se mobilizar para o aumento de presos privativos de liberdade e egressos do sistema prisional nesse setor. Isto porque a geração de renda para esse grupo é ainda bem restrita e as atividades desempenhadas até então no Piauí destinam-se aos serviços internos voltados para a manutenção dos estabelecimentos prisionais, tais como as atividades de limpeza, manutenção predial, preparação de alimentos, dentre outras. De acordo com os dados internos da DHRS, mais de 1.300 detentos foram contemplados nos cursos de capacitação ofertados no ano de 2015 a 2020. Dentre os cursos, se destacam: Manejo de Hortaliças, Salgadeira, Empreendedorismo, Auxiliar de Cozinha, Panificação e Confeitaria, Pedreiro, Mecânica de manutenção de aparelhos de ar condicionado.

*No que se refere aos incentivos e promoção à oferta de trabalho e renda há uma clareza por parte da DHRS sobre a necessidade em sensibilizar os atores privados, principalmente, àqueles referentes ao setor da prestação de serviços, setor industrial e de obras públicas para ampliar e fortalecer o rol empresas contratadas pela Secretaria de Justiça do Piauí. Especificamente, essa sensibilização seria necessária, para atuarem no âmbito das unidades*



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

prisoniais quanto à participação e interesse desse seguimento na instalação de células e núcleos de produção no interior dos estabelecimentos prisionais.

Atualmente, as principais dificuldades encontradas para ampliação da participação de empresas privadas na oferta de vagas de trabalho no sistema prisional se destacam: a ausência de infraestrutura no interior dos estabelecimentos prisionais que seja adequada e suficiente para atender à oferta de trabalho, como galpões e salas adequadas; ausência de regulamentação e normatização quanto à padronização do trabalho, procedimentos de rotina, revista minuciosa, vistoria, fiscalização e remuneração; necessidade de romper barreiras estigmatizantes para contratar presos privativos de liberdade. Para a elaboração desse instrumento normativo, também se deverá incluir aspectos da gestão prisional que interferem na dinâmica do sistema prisional e quadro de funcionários, dentre eles, foi citado o procedimento revista minuciosa que ocorre antes e após o encerramento das atividades e no retorno às celas. Além desses fatores, alguns empecilhos internos podem atrapalhar a rotina laboral de produção e da carga horária prevista devido às atividades de segurança no sistema prisional, tais como: vistorias periódicas sem prévio agendamento. Os gestores/responsáveis compreendem a necessidade de fomentar ações e estratégias para oferta de trabalho e serviços privados, por meio de incentivos por parte do Estado, dando ênfase às ações desenvolvidas pelo DEPEN como, por exemplo, o Selo Nacional de Responsabilidade Social pelo Trabalho Prisional – RESGATA<sup>4</sup>.

*No que se refere à gestão das pessoas*, a Secretaria de Justiça do Piauí visa à melhoria da gestão e acompanhamento das atividades de trabalho e renda no âmbito do sistema prisional do Estado, por meio de criação de uma coordenação própria para atuar nesse setor. Atualmente na Diretoria de Humanização e Reintegração Social, as atividades do trabalho e renda no sistema prisional são realizadas e coordenadas diretamente pelas gerências dos estabelecimentos prisionais, com o suporte técnico das equipes do serviço social. Neste aspecto, a DHRS visa, em suas metas, instituir, por meio de regulamentação própria, a coordenação de Coordenação de Trabalho e Renda sendo composta por uma equipe multidisciplinar com

---

<sup>4</sup> O Selo Resgata foi criado pelo DEPEN em 2018 para estimular as empresas, órgãos públicos e empreendimentos de economia solidária, a ganharem o status de responsabilidade social ao promoverem a contratação de pessoas privativas de liberdade, cumpridores de alternativas penais e egressos do sistema prisional. Essa medida visa incentivar a qualificação profissional e absorção da mão-de-obra carcerária no mercado de trabalho dentro e fora dos muros da prisão, além de romper barreiras estigmatizantes que impedem a ressocialização do apenado pelo trabalho.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

especialistas na área de gestão pública, psicologia, terapia ocupacional e laborterapia com critérios de seleção desses profissionais a serem pensados para a propositura do plano final.

*No que se refere à gestão da informação*, o Estado visa criar um Sistema Integrado de Administração Penitenciária (SIAPEN), ou instrumento similar para garantir maior controle das atividades de trabalho e renda, com fins de padronizar as informações e promover o gerenciamento da oferta e desenvolvimento das atividades laborais dos internos.

Para tanto, seguem os quadros de metas traçados no Plano em que constam a estimativa das pessoas privadas de liberdade envolvidas em atividades laborais e capacitadas durante o ciclo de 2021-2023.

<b>SISTEMA PENITENCIÁRIO</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2021</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2022</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2023</b>
PRESOS PROVISÓRIOS	100	100	150
REGIME FECHADO	150	200	250
REGIME SEMIABERTO	200	400	450
REGIME ABERTO	00	00	00
MONITORAÇÃO ELETRÔNICA	100	200	250
ALTERNATIVAS PENAIAS	1.000	1.000	1.100
MEDIDA DE SEGURANÇA - INTERNAÇÃO	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA – TRATAMENTO AMBULATORIAL	00	00	00
<b>TOTAL</b>	<b>1.550</b>	<b>1.900</b>	<b>2.100</b>

<b>ÁREA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL</b>	<b>QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2021</b>	<b>QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2022</b>	<b>QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2023</b>
CONSTRUÇÃO CIVIL	00	50	50
MARCENARIA	00	40	40
CORTE E COSTURA	00	40	40
SERRALHERIA	00	40	40
PANIFICAÇÃO	15	60	60
MAQUIADOR	15	00	00



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

VENDEDOR	15	00	00
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	15	00	00
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI)	45	00	00
AVICULTURA	26	00	00
SUINOCULTURA	39	00	00
HORTICULTURA	10	00	00
BOAS PRÁTICAS EM MANIPULAÇÃO DE ALIMENTOS	21	00	00
BOLINHOS, SEQUILHOS E PUDINS	21	00	00
CABELEREIRO	26	00	00
TOTAL	248	270	270

Considerando as metas estipuladas e a partir das informações contidas no Plano, o quadro, a seguir, elencada os objetivos, resultados e impactos esperados, ações e estratégias e órgãos e instituições envolvidos:



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

<b>Objetivos</b>	<b>Resultados e Impactos Pretendidos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ações e Estratégias</b>	<b>Órgãos/Instituições envolvidas</b>
Proporcionar uma gestão técnica e profissional relacionada à execução da Política de Trabalho e Renda no sistema prisional do Piauí, garantindo uma maior inclusão da população privada de liberdade em atividades laborais como estratégia de ressocialização	Implantação da Coordenação de Trabalho e Renda no Sistema Prisional do Piauí	Número de Unidades Prisionais com Equipes de supervisão constituídas	Realização da formatação do órgão, na estrutura da SEJUS;  Definição de Atribuições e competências do órgão;  Instituição de fluxos e procedimentos de atuação;  Seleção técnica da equipe	SEJUS;  Diretoria de Humanização e Reintegração Social – DHRS
Definir equipes responsáveis por conduzir a Política de Trabalho no âmbito dos estabelecimentos prisionais	2021 – 50% das unidades 2022 – 75% das unidades 2023 – 100% das unidades	Percentual de unidades Prisionais com Equipes de supervisão constituídas	Recrutamento e Seleção das equipes;  Capacitação do público-alvo;  Definição das atribuições e	SEJUS; Diretoria de Humanização e Reintegração Social – DHRS;  Coordenação de Trabalho e Renda



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

			competências  Reuniões com as Gerências das unidades e coordenações de apoio à humanização em cada estabelecimento	
Proporcionar uma gestão eficiente relacionada às informações e banco de dados das pessoas privadas de liberdade inseridas em atividades laborais	2021 – 30% das unidades 2022 – 70% das unidades 2023 – 100% das unidades	Percentual de unidades com o módulo de Gestão de Trabalho no Sistema Integrado de Administração Prisional – SIAPEN	Desenvolvimento do módulo de Trabalho no SIAPEN pela equipe do Centro de Processamento de Dados – CPD;  Capacitação das equipes envolvidas  Execução e acompanhamento da inserção dos dados	SEJUS  Gerência de Informática  Diretoria de Humanização e Reintegração Social  Coordenação de Trabalho e Renda  Gerência dos Estabelecimentos
Proporcionar conhecimento de rotinas, procedimentos e	Realizar encontros semanais/foruns 2021- 1º Encontro 2022- 2º Encontro	Número de encontros realizados  Percentual de	Instalação de Grupos de Trabalho;	SEJUS;  Diretoria de Humanização e





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

metodologias de atuação, além de divulgar experiências de sucesso	2023 – 3º Encontro Públicação Científica	atividades desenvolvidas, divulgadas e publicadas	Realização de visitas técnicas em outros Estados;  Benchmarking	Reintegração Social – DHRS;  Coordenação de Trabalho e Renda  Gerências dos Estabelecimentos prisionais
Instituir rotinas e procedimentos operacionais e administrativos relacionadas às atividades laborais	Publicar o Manual Operacional de implantação e acompanhamento de atividades de trabalho no ano de 2022	Número de unidades com procedimentos padronizados referentes às atividades laborais	Instalação de Grupos de Trabalho (Polícia Penal; Coordenação de Trabalho e Renda; Diretoria de Humanização e Reintegração Social; Diretoria da Unidade de Administração Penitenciária; Diretoria de Inteligência Penitenciária e Assessoria Militar;	SEJUS;  Diretoria de Humanização e Reintegração Social – DHRS; Coordenação de Trabalho e Renda;  Diretoria da Unidade de Administração Penitenciária – DUAP;  Diretoria Administrativo-Financeira - DAF;  Diretoria de Inteligência Penitenciária – Dipen



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

				Assessoria Militar  Academia de Formação Penitenciária - ACADEPEN
Instituir a Lei de Incentivo à Atividade laboral no Sistema Prisional do Piauí	Aprovação do Projeto de Lei de incentivo à atividade laboral até o fim de 2021  Garantir segurança jurídica para o desempenho das atividades e incentivar à formação de parcerias para oferta de vagas de trabalho	Número de atividades laborais regulamentadas  Número de parcerias estabelecidas por meio de lei	Discussão e debates internos e com instituições parceiras;  Reuniões com a Procuradoria Geral do Estado;  Articulação Institucional com Palácio de Karnak e Assembleia Legislativa	SEJUS  Diretoria de Humanização e Reintegração Social  Procuradoria Geral do Estado - PGE  Assembleia Legislativa  Secretaria de Governo
Promover a ampliação de vagas de trabalho, por meio de Parcerias com Instituições com o objetivo de garantir a ampliação de vagas de trabalho no âmbito do	Realização de parcerias com instituições por ano:  2021 – 04 Parcerias celebradas (50 vagas)  2022 – 10 parcerias celebradas (150 vagas)  2023 – 15 parcerias celebradas (200	Número de parcerias de Trabalho realizadas por ano	Consolidar parceria com a Defensoria Pública do Estado do Piauí;  Realizar parcerias com Órgãos Públicos Estaduais;  Realizar Parcerias com o	SEJUS;  Diretoria de Humanização e Reintegração Social – DHRS;  Coordenação de Trabalho e Renda;  Secretaria de Administração e Previdência – SEADPREV



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

sistema prisional	vagas)		Poder Judiciário (Estadual e Federal) e Ministério Público; Realizar parcerias com empresas prestadoras de serviço e indústrias	Secretaria de Governo; Tribunal de Justiça do Piauí Ministério Público; Defensoria Pública Ordem dos Advogados do Brasil - OAB
Ofertar cursos de capacitação e qualificação em todos os estabelecimentos prisionais	Ofertar conhecimento técnico profissional para qualificação das pessoas privadas de liberdade, nas diversas modalidades, garantindo 2021 – 10% da população 2022 – 30% da população 2023 – 50% da população	Percentual de Pessoas privadas e liberais e egressos formados e qualificados	Realizar diagnóstico de potencialidades locais/regionais; Formação de Parcerias Institucionais Realizar os procedimentos de contratações de instituições de ensino (PROCAP/ Fundo a Fundo) Executar as atividades	SEJUS; Diretoria de Humanização e Reintegração Social; Coordenação de Projetos e Convênios; Coordenação de Ensino Prisional; Coordenação de Trabalho e Renda; Instituições Parceiras;



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

				Gerências de unidades prisionais  Academia de Formação Penitenciária - ACADEPEN
Ofertar espaços físicos adequados e para o desenvolvimento das atividades laborais no âmbito dos estabelecimentos e o Aparentamento de Oficinas de Trabalho - PROCAP	Espaços físicos reformados/adaptados  Reforma/Adaptação de espaços físicos e Aparentamento das Oficinas de Trabalho:  2021 – 25% das unidades 2022 – 75% das unidades 2023 – 100% das unidades	Percentual de oficinas aparelhadas por ano  Percentual de espaços físicos adaptados/reformados por ano	Realizar o levantamento dos espaços;  Realizar os projetos pela equipe de Engenharia  Realizar levantamento orçamentário-financeiro  Execução das Reformas	SEJUS  Diretoria Administrativo-Financeira;  Coordenação de Engenharia  Diretoria de Humanização e Reintegração Social

### 3. RIO GRANDE DO NORTE

#### 3.1. Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas

O contato inicial com o ponto focal e responsável por atender ao Plano no Estado do Rio Grande do Norte recebeu a incumbência de executar a pauta do trabalho no Departamento de Promoção à Cidadania (DPC), desde o mês de fevereiro de 2021. Após a apresentação desta consultora



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

seguida de reuniões e contato telefônico, foi pensada a melhor forma de construir o plano com a participação de outros atores envolvidos. Foi feito uma solicitação mediante ofício para o gabinete da Secretaria de Administração Prisional, solicitando a criação de um grupo de trabalho e renda para atuar, juntamente, com a Coordenação Executiva de Administração Penitenciária e a Secretaria do Estado de Trabalho, da Habitação e da Assistência Social, Ministério Público do Trabalho, dentre outros. Após esse processo foi realizada outra reunião com a equipe nomeada e conseguimos avançar nas discussões e feitura do relatório. Dessa forma, optou-se em confeccionar o plano por etapas e nesse momento, já foi encaminhada a segunda versão com a atualização dos dados obtidas pelas unidades prisionais a serem debatidas na próxima reunião.

Assim, podemos dizer que a construção do plano foi realizada em um estágio embrionário. Um dos fatores que explicam esse processo foi que, devido a uma onda de rebeliões em várias unidades prisionais e, também, extramuros, o Governo do Rio Grande do Norte decretou estado de calamidade pública no ano de 2015. Em que pese o decreto ter estipulado a construção de novos presídios, dentre outras ações para impedir a sequência de rebeliões, os conflitos perduraram até o ano de 2017, com o denominado “Massacre de Alcaçuz”. Desde então, a preocupação central na política prisional do Rio Grande do Norte era de investir em infraestrutura e segurança para adequada reestruturação do sistema prisional, com aquisição de capital humano, tal como contratação de policiais penais, aquisição de armamentos, frota de veículos, reformas prisionais, como a Penitenciária Estadual de Alcaçuz e a construção da Cadeia Pública Dinorá Simas Lima Deodato em Ceará Mirim, com capacidade para 604 detentos. Ao dar prioridade à questão da segurança e infraestrutura, pouco se avançou nas ações voltadas para o trabalho e renda. Com fins a dar um novo suporte à estrutura organizacional e gestão prisional, houve a criação da Secretaria de Estado da Administração Penitenciária (SEAP), por meio de lei complementar nº 649/2019. Todavia, com o surgimento da pandemia SARS-COVID/19, no início de 2020, a SEAP priorizou medidas e estratégias preventivas com relação a rotina do sistema prisional, para evitar a disseminação do vírus dentro nas unidades prisionais. Com base no Decreto nº 29.512, de 13 de março de 2020, no qual dispõe sobre medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública, o Governo estabeleceu um Protocolo de Ações para monitoramento e execução de prevenção e contenção do vírus SARS-COVID/19, o que por sua vez, afetou a execução de ações concernentes à



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

qualificação e oferta do trabalho no sistema prisional.

### **3.2 Atores envolvidos**

O Departamento de Promoção à Cidadania (DPC), órgão criado pela SEAP, e responsável pelo desenvolvimento das políticas penitenciárias, com vistas a efetivar a Lei de Execução Penal, apoiar ações e projetos destinados à implantação de serviços penais de ressocialização, reintegração e restauração social. Para tanto, o DPC é responsável pela coordenação e gestão de modelos de rotinas, fluxos e procedimentos no âmbito das unidades prisionais juntamente com a direção das unidades prisionais da SEAP para a implementação das políticas prisionais, no qual se insere as políticas destinadas à oferta e de trabalho e qualificação profissional.

O DPC atua na promoção de políticas articuladas e intersetoriais visando criar um intercâmbio de informações, conhecimentos e experiências sobre o trabalho. Assim, para a feitura do plano foi estabelecido o termo de cooperação técnica multi-institucional firmado pelo Governo do Estado do Rio Grande do Norte, por intermédio da Secretaria de Estado da Administração Penitenciária, SEAP, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério Público Estado do RN e organizações não-governamentais. Busca-se potencializar a qualidade do conhecimento produzido pelos profissionais integrantes das diversas instituições, atuando de maneira articulada e em parceria para otimizar e implementar as oficinas e unidades produtivas de trabalho para presos e egressos do sistema prisional, que possam ser viabilizadas, através do Termo de Ajustamento de Conduta em ações propostas pelo MPT e o MPRN.

### **3.3 Parcerias estabelecidas**

*No que se refere às parcerias estabelecidas com institutos e universidades públicas a SEAP visa, juntamente com a IFRN e UFRN, realizar cursos de informática, administração e empreendedorismo, tendo como público alvo mulheres egressas do sistema prisional. Além disso, a UFRN promove cursos profissionalizantes de padeiro e confeitiro para egressos, com o suporte da Escola Agrícola de Jundiá. Há também parceria estabelecida com Instituto de Gestão das Águas do Rio Grande do Norte (IGARN) para oferta de trabalho aos sentenciados em regime semiaberto/egresso do sistema prisional.*



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com o sistema S, a SEAP juntamente com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, estão investindo, desde 2019, em qualificação e profissionalização na área de costura e panificação para a mulher privada de liberdade, no Complexo Penal da João Chaves, na Penitenciária de Caicó e no Complexo Penal Agrícola da Mário Negócio em Mossoró.*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com empresas e iniciativas privadas a SEAP criou o Projeto Artesanal de Confecção para o manuseio de terços, medalhas e pulseiras. A SEAP promove a divulgação dos artigos artesanais feitos pelos presos custodiados na Feira Regional de Negócios, Ciência, Tecnologia e Inovação (FENACITI).*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com os órgãos públicos estaduais, municipais e federais a SEAP realizou convênio com a Prefeitura Municipal de Apodi para limpeza de espaços públicos por apenados do Sistema. Da mesma forma, celebrou a renovação do Acordo de Cooperação entre a Justiça Federal, o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte para que os apenados do regime semiaberto e egressos trabalhem nos fóruns da capital e em Mossoró. Ainda há uma proposta de utilização de mão de obra carcerária pelas prefeituras municipais do Estado, para trabalhos de limpeza urbana, calçamento de ruas e pequenas reformas. A SEAP juntamente com o Governo Federal criou o projeto “Alvorada”, que visa promover a formação profissional de egressos do sistema prisional para inserção no mercado de trabalho.*

### **3.4 Fontes de financiamento**

No que se refere às fontes de financiamento existentes ou criadas para a consecução do Plano Estadual de Trabalho e Renda, o estado do Rio Grande do Norte se beneficia majoritariamente do Fundo Penitenciário Nacional, FUNPEN e, em menor proporção, do Fundo Penitenciário do Rio Grande do Norte, FUNPERN. Ademais, ressalta-se o suporte proveniente de entes públicos e privados, todavia, não há uma constância no financiamento.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

### 3.5 Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano

O desenvolvimento de metas e ações para o ciclo de 2021/2023 foi fruto das discussões e reuniões delineando os seguintes objetivos:

- Conceber uma ferramenta no Sistema Integrado de Administração Penitenciário – SIAPEN para obter informações e alimentar o banco de dados sobre informações dos presos as atividades laborais que desempenham nas unidades prisionais;
- Com base no banco de dados criar uma espécie de “banco de talentos” para facilitar informações sobre as aptidões, capacitações, cursos realizados dos internos para fins de controle interno e apresentação a empresas parceiras;
- Regulamentar, por meio de portaria expedida pela SEAP, a padronização do trabalho no sistema prisional tais como a oferta de vagas de trabalho, oficinas, cursos, procedimentos de rotina, dentre outros.

Segue abaixo o quadro de Plano de Metas relacionados ao número de pessoas privadas de liberdade capacitadas e atuando em atividades laborais:

<b>SISTEMA PENITENCIÁRIO</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2021</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2022</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2023</b>
PRESOS PROVISÓRIOS	38	42	47
REGIME FECHADO	228	251	274
REGIME SEMIABERTO	64	144	173
REGIME ABERTO	00	00	00
MONITORAÇÃO ELETRÔNICA	1.631	1.677	1.993
ALTERNATIVAS PENAIAS	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA - INTERNACIONAL	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA – TRATAMENTO AMBULATORIAL	00	00	00





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

<b>TOTAL</b>	1961	2114	2487
--------------	------	------	------

Área de Capacitação Profissional	Quantidade de capacitados 2021	Quantidade de capacitados 2022	Quantidade de capacitados em 2023
CONSTRUÇÃO CIVIL	00	100	150
MARCENARIA	00	150	200
CORTE E COSTURA	120	100	170
SERRALHERIA	00	100	150
PANIFICAÇÃO	00	150	200
CONFEITARIA	00	120	150
INFORMATICA	00	80	120
BARBEIRO	00	150	175
OUTRAS	00	00	00
<b>TOTAL</b>	120	950	1315

Dessa forma, o desenvolvimento de indicadores e ações para o ciclo de 2021/2023, bem como objetivos, estratégias e ações necessárias para ampliar as frentes de trabalho e renda e garantir melhor gestão prisional para atender a demanda do trabalho prisional, encontram-se elencados abaixo:

Objetivo	Resultados e Impactos Pretendidos	Indicadores	Ações e Estratégias	Órgãos/Instituições envolvidas
Criar um banco de dados dos internos para funcionar como 'banco de talentos'	Criação do SIAPEN para aumento do fluxo de informação sobre os apenados sobre: perfil de pessoas	Número unidades prisionais informatizadas  Número de unidades prisionais que alimentam o banco de dados	O DPC irá formalizar um processo por meio do SEI solicitando ao Secretário da SEAP a implementação de ferramenta	DPC



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

	privadas de liberdade que desenvolvem presos desenvolvem atividades laborais, regime ou condição processual, a unidade de custódia e atividade laborativa desenvolvida.	SIAPEN	no Sistema Integrado de Administração Penitenciário - SIAPEN	
Regulamentação do trabalho	Criação de Portaria para padronizar o trabalho no sistema prisional	Número de atividades laborais regulamentadas	Formalizar proposta por meio do SEI propondo ao Secretário da SEAP a elaboração de uma minuta de Portaria para regulamentação do trabalho no sistema prisional	DPC
Implantação do Escritório Social	Aumento em 35% de vagas para o público egresso	Percentual de ofertas de trabalho aos egressos	Pactuação de convênios com o Conselho Nacional de Justiça – CNJ.	CNJ e DPC



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Aparelhar e implementar as Oficinas Produtivas Permanentes – PROCAP	Aumento em 35% de vagas para cursos de capacitação	Percentual de ofertas de cursos profissionalizantes	Aquisição de equipamentos industriais e insumos por meio de Convênios	DPC

## 4. ALAGOAS

### 4.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas

O estado de Alagoas já havia apresentado ao DEPEN o Plano Estadual de Trabalho e Renda referente ao ano de 2020. Este fator contribuiu, e muito, para o avanço das discussões somados ao fato de que a estrutura organizacional da gestão do trabalho prisional está mais consolidada. Assim, foi estabelecido contato com a equipe responsável pela elaboração do Plano, que se deu de maneira rápida, uma vez que o Plano de 2020 foi tomado como ponto de partida e o diálogo se estabeleceu mais como norte para adequação do próximo ciclo trienal.

A partir deste enquadramento, os gestores da Reintegração Social, CEAPA e chefes das unidades prisionais estão se debruçando na atualização do diagnóstico, para que sejam elencadas as dificuldades existentes e construídos indicadores e metas para efetivação do plano, com também seja descrito a situação atual de cada setor em termos de coordenação, reestruturação e gestão do trabalho.

Foi informado que, com a crise sanitária, foi preciso direcionar algumas oficinas de corte e costura para a confecção de máscaras, aventais cirúrgicos, lençóis e fardamento, bem como as oficinas de saneantes que produziram desinfetante, detergente, sabão líquido e diluição e distribuição de álcool 70% que serviu às unidades prisionais e setores administrativos de todo o sistema prisional, gerando, assim, uma auto sustentabilidade ao produzirem mais de mais de 200 mil máscaras 5 mil aventais, 7 mil litros de desinfetantes. Outras oficinas, no entanto, tiveram que ser paralisadas, devido às medidas de prevenção e contenção do vírus SARS-COVID/19, uma vez que não havia escolta suficiente e alguns servidores haviam sido



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

infectados. A consultora aguarda a revisão do plano com base em algumas estratégias pensadas para contornar a diminuição das frentes de trabalho.

#### **4.2 Atores envolvidos**

No estado de Alagoas a Gerência de Educação, Produção e Laborterapia- GEPL da Secretaria de Ressocialização e Inclusão Social - SERIS, é órgão responsável por promover a inclusão social de presos e egressos, através do desenvolvimento de ações e avaliação de programas sociais nas áreas da educação, da cultura, da capacitação profissional e do trabalho para presos privados de liberdade e cumprimento de pena nos regimes semiaberto e aberto.

Tal como previsto na Portaria 913/2017 cabe a GEPL/SERIS gerenciar as atividades de trabalho desempenhadas, estabelecer a quantidade de vagas e tipos de trabalho disponíveis para os presos semestralmente, bem como fomentar ações voltadas para a capacitação profissional e ensino profissionalizante. Neste caso, as ofertas e vagas de trabalho podem aumentar ou diminuir de acordo a disponibilidade financeira informada pela Coordenação de Orçamento e Finanças da SERIS. A GEPL conta com o setor do serviço social e da psicologia para avaliação do perfil de presos que, com bases nos critérios estipulados, devem atender à vaga de trabalho. Além disso, realizam o acompanhamento e auxílio em seu processo de inserção social.

Para elaboração do plano houve, também, a participação da Chefia de Reintegração e Chefia do Núcleo de Alternativas Penais, setor da SERIS criado através da Lei Delegada nº 44 de 2011 para estruturar, organizar e intensificar as ações de reintegração social voltadas para o público do regime aberto e semiaberto, principalmente àqueles em situação de vulnerabilidade.

A Central de Alternativas Penais (CEAPA) é outro setor da SERIS destinado a promover ações e efetivar programas para aplicação das penas e medidas alternativas. Dentre os serviços prestados, auxilia os beneficiários na atualização do cadastro para identificação pessoal para a oferta de cursos profissionalizantes. A Secretaria de Estado de Trabalho – SETE, Conselho da Comunidade, o Conselho Penitenciário, também foram chamados para participarem da elaboração do plano em andamento.

#### **4.3 Parcerias estabelecidas**



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

*No que concerne às parcerias com órgãos públicos estaduais, municipais e federais, a Administração Penitenciária de Alagoas em parceria com o Departamento Penitenciário Nacional, criou o projeto Fábrica de Esperança e desenvolveu cursos profissionalizantes e de terapia ocupacional, durante o ano de 2003 a 2006 para presos privados de liberdade. Após o ano de 2006, a continuidade dos cursos e manutenção das oficinas ficou a cargo do próprio Estado. Nessas oficinas são oferecidos cursos em áreas diversificadas, tais como: corte e costura, serigrafia, padaria, saneantes, capina, artesanato (flê, bordado e tenerife, pintura em tecido, decapagem, tornearia em madeira e marcenaria artesanal), mecânica, marcenaria, floricultura, horta e na manutenção predial manutenção e obras), e trabalho nas atividades em setores administrativos e almoxarifado na área da educação e educação física. Para presos com escolaridade completa, tais como médico, é concedido o direito em exercer sua profissão para atender a demanda interna. A remuneração, todavia, se diferencia uma vez que as horas trabalhadas são calculadas com base em um salário mínimo e meio. Para presos do regime semiaberto e aberto foi criado o projeto “Uma Nova História” em que a SEAP disponibiliza vagas de trabalho para diversas áreas, tais como: Padaria, Engenharia, Manutenção Predial, Almoxarifado, Gabinete do Secretário de Reintegração Social, Cozinha Central, Transporte, GEPL, Patrimônio.*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com o “Sistema S” e instituições sociais foi firmado acordo com a SEBRAE para a criação do projeto “Brasil Original” para desenvolvimento do artesanato. O Serviço de Aprendizagem Rural (SENAR) realizou cursos de agricultura, manejo do solo, segurança e higiene do trabalho, para área de corte e costura e instituto Telesil forneceu curso de curso de customização de roupas.*

*No que concerne às parcerias com iniciativa privada o Governo de Alagoas criou, por meio do Decreto nº 17046/11, o Núcleo Industrial Bernardo Oiticica II que foi originado a partir do Programa Começar de Novo, instituído em 2010 pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Tem-se o intuito realizar implantação de indústrias neste núcleo e o fornecimento de mão-de-obra carcerária por meio concessão de incentivos governamentais provenientes do Programa de Desenvolvimento Integrado do Estado de Alagoas – PRODESIN. Durante o período de 2011 a 2014, os presos do regime fechado foram contemplados, e a partir do ano de 2015, somente foi*



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

mantido para os presos do regime aberto devido à falta de profissionais para garantir a escolta e segurança dos presos.

#### **4.4 Fontes de financiamento**

Atualmente há duas fontes de financiamento das atividades laborais no sistema prisional de Alagoas: o Fundo Penitenciário de Alagoas e o FUNPEN. No primeiro caso, os recursos são destinados para investimentos no sistema prisional, tais como: compra de matéria-prima e manutenção dos equipamentos das oficinas. A remuneração dos presos privativos de liberdade e do regime aberto e semiaberto é custeado pela própria SERIS.

#### **4.5 Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano**

Dentre os objetivos traçados, destacam-se:

- Fomentar parcerias para ampliação do número de vagas de trabalho para presos dos regimes fechado, semiaberto e aberto;
- Aumentar o número de vagas para cursos profissionalizantes, por meio do PRONATEC, para presos do regime semiaberto e aberto;
- Aumento da contratação de mão-de-obra de presos privativos de liberdade para atender as empresas privadas.

Os quadros abaixo referem-se ao Plano de Metas do Estado de Alagoas em que constam a estimativa das pessoas privadas de liberdade envolvidas em atividades laborais e capacidades durante o ciclo de 2021-2023 bem como os objetivos, resultados e impactos pretendidos, indicadores, ações e estratégias e órgãos e instituições envolvidos.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

<b>SISTEMA PENITENCIÁRIO</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2021</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2022</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADES LABÓRIAS 2023</b>
PRESOS PROVISÓRIOS	215	268	450
REGIME FECHADO	492	510	650
REGIME SEMIABERTO	441	551	650
REGIME ABERTO	285	360	450
MONITORAÇÃO ELETRÔNICA	57	70	150
ALTERNATIVAS PENAIAS	20	35	55
MEDIDA DE SEGURANÇA - ITERNAÇÃO	0		
MEDIDA DE SEGURANÇA – TRATAMENTO AMBULATORIAL	6	15	20
<b>TOTAL</b>	<b>1516</b>	<b>1806</b>	<b>2000</b>

<b>Área de Capacitação Profissional</b>	<b>Quantidade de capacitados 2021</b>	<b>Quantidade de capacitados 2022</b>	<b>Quantidade de capacitados em 2023</b>
CONSTRUÇÃO CIVIL	50	75	75
MARCENARIA	01	20	30
CORTE E COSTURA	35	45	50
SERRALHERIA	01	20	25
PANIFICAÇÃO	16	20	30
CONFEITARIA	0	20	25
INFORMATICA	0	08	10
BARBEIRO	12	15	20
OUTRAS	00	00	00



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

<b>TOTAL</b>	114	223	265
--------------	-----	-----	-----

<b>Objetivo</b>	<b>Resultados e Impactos Pretendidos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ações e Estratégias</b>	<b>Órgãos/Instituições envolvidas</b>
Promover a ampliação de vagas de trabalho, com objetivo de garantir a maior oferta de trabalho no sistema prisional	Realizar parcerias com empresas privadas e públicas para implementar frentes de trabalho	Número de vagas de trabalho no regime fechado  Número de vagas de trabalho no regime aberto e semiaberto  Número de pessoas privadas de liberdade trabalhando	Promover reuniões para firmar parcerias	SERIS, SEDUC, EMPRESAS DO NIBO, SECRETARIA DA FAZENDA, SETEC, SECRETARIA DE TRABALHO
Promover a capacitação de mão de obra carcerária, através de parceria com a Seris, Setec	Capacitação de pessoas privadas de liberdade na área de TI  Realização de parcerias com o Instituto Mundo Melhor,	Número de presos capacitados na área de TI.	Sensibilizar potenciais instituições parceiras apresentando os resultados positivos	SERIS, SEDUC, SISTEMA S, UFAL, EMPRESAS PRIVADAS





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

	Universidade Públicas e Privadas			
Promover a capacitação profissionalizante e qualificação para mão de obra especializada na área de estética e administrativo	Capacitação na área de construção civil, estética e administrativo  Realização de parcerias com SENAI, SEDUC, PRONATEC	Número de pessoas privadas de liberdade capacitadas por ano  Número de empresas parceiras	Convidar empresas do setor de cosméticos para realizar parcerias e ativar o empreendedorismo  Convidar instituições e órgãos públicos para realizar parcerias  Realizar parcerias com o SENAI, SEDUC e PRONATEC	Construtoras, SERIS, SENAI, SEDUC, UFAL, SEINFRA

## 6. MARANHÃO

### 6.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas

Foram realizadas duas reuniões centrais com a equipe da coordenação encarregada de elaborar o plano. O estado do Maranhão já havia enviado ao DEPEN o Plano referente ao ano de 2020. Com base nesse modelo, foi repassado a equipe alguns pontos a serem aprimorados e questionamentos sobre algumas oficinas e atividades desenvolvidas que não estavam detalhadas. Foi ressaltado, também, a necessidade de inclusão da categoria egressos e mulheres e minorias (LGBTQI+), uma vez que o próprio estado já havia desenvolvido projetos



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

e ações interessantes que necessitavam de destaque. Para construção do diagnóstico e elaboração de um prévio plano de metas, a equipe procurou revisar e atualizar os dados gerais, dados históricos, físicos, cíclicos, perfil dos presos, e atividades de trabalho em execução. Esse trabalho está sendo realizado com uma equipe multidisciplinar que buscou contato direto com as unidades prisionais para conseguir informações mais atualizadas, e em complemento, também utilizou o banco de dados do sistema de informações SISDEPEN.

## **5.2 Atores envolvidos**

O órgão responsável pela administração e gestão prisional é a Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (SEAP) e, especificamente, a Secretaria Adjunta de Atendimento e Humanização Penitenciária (SAAHP) é responsável por gerir as atividades de Trabalho e Renda no âmbito do Sistema Penitenciário do Maranhão. Ainda, na SAAHP/SEAP há uma Unidade Gestora de Trabalho e Renda (UGTR) que é desconcentrada em Assessoria; Supervisão de Orçamento, Controle e Produção – SCP/UGTR; Supervisão de Renda Prisional – SRP/UGTR; e Supervisão de Profissionalização e Parcerias – SPP/UGTR.

A UGTR, dentre outras funções, articula e gerencia a formalização de parcerias com diferentes atores no âmbito público e privado e, também, propõe ações e estratégias para aumento de vagas de trabalho para pessoas privadas de liberdade. Por sua vez, o setor de SSP tem a função de monitorar e dar suporte às coordenações de trabalho interno e externo; gerenciar a dinâmica do trabalho prisional no que concerne a realocação de internos nas frentes de trabalho; realizar a divulgação e exposição de produtos provenientes da mão de obra prisional; gerir e fiscalizar as oficinas e frentes de trabalho bem como planejar e garantir a execução das capacitações profissionais.

À Supervisão de Orçamento, Controle e Produção compete desenvolver métodos de otimização de trabalho e redução de custos; prover suporte no planejamento de oficinas e frentes de trabalho; gerir estoque de materiais; gerenciar contratos de aquisição de insumos e equipamentos para oficinas e frentes de trabalho; elaborar de projetos; realizar orçamentos de produtos e serviços relacionados à mão de obra prisional; gerenciar de forma a garantir o controle da produção e qualidade, bem como a contínua melhoria dos sistemas de produção. À



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Supervisão de Renda Prisional, compete controlar os processos de pagamento da mão de obra prisional, incluindo benefícios e pecúlio; cadastrar os internos trabalhadores no sistema bancário conveniado; organizar as folhas de frequências das pessoas privadas de liberdade para fins de pagamento; fiscalizar repasses financeiros dos parceiros.

A Central Integrada de Alternativas Penais e Inclusão Social (CIAPIS) tem como objetivo atender pessoas que cumprem medida alternativa e egressas do sistema prisional. Para tanto, uma equipe composta por servidores do poder executivo e judiciário oferecem serviços de acolhimento, atendimento e encaminhamentos às redes parceiras, promovem cursos de qualificação e profissionalização com foco na reintegração social. O CIAPIS é dividido em sua estrutura interna em duas supervisões: a Supervisão de Monitoração Eletrônica (SME) e de Supervisão de Reintegração Social (SRS) ambas subordinadas a SEAP. Supervisão de Reintegração Social (SRS) é subdivida nos seguintes setores: Núcleo de Especialistas Penitenciários Jurídicos (EPJ's), Serviços de Atendimento ao Cumpridor de Alternativa Penal (Equipe CIAP), Serviços de Atenção à Pessoa Egressa e Família (AEF), Reintegração e Monitoramento de Egressos (RME) e o Serviço de Apoio ao Emprego (SAE). Este último setor possui a incumbência de gerenciar a oferta de trabalho e renda às pessoas egressas e cumpridores de medidas alternativas.

Para elaboração do plano, a equipe multidisciplinar é composta por um Especialista Penitenciário Jurídico – EPJ vinculado ao Gabinete SAAHP, um Assessor Sênior vinculado ao Gabinete SAAHP, uma Assessora Sênior vinculada ao Gabinete UGTR/SAAHP, uma servidora de área técnica vinculada à SPC/UGTR/SAAHP e outra vinculada à SPP/UGTR/SAAHP.

### **6.3 Parcerias estabelecidas**

*No que se refere às parcerias estabelecidas com os órgãos públicos, o SAE busca construir uma série de serviços e cursos visando acompanhar o encaminhamento da pessoa egressa do sistema prisional, cumpridor de alternativa penal ou familiar junto ao SINE (Sistema Nacional de Emprego), que envolvem desde a elaboração de currículo até cadastramento, inscrição e preparação para ofertas do mercado de trabalho. O SAE, mediante parceria com o Governo Estadual e Federal também se propõe a desenvolver o projeto “Empreender para*



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

recomeçar” para oferecer insumos às pessoas egressas que cumpram critérios subjetivos (pessoais) e objetivos (jurídicos e educacionais) a criarem seu próprio negócio, por meio da capacitação já realizada no sistema prisional. Ademais, a SEAP criou o programa nomeado "Trabalho com Dignidade" que objetiva a implementação de oficinas e frentes de trabalho dentro e fora das Unidades Prisionais, sendo destaque como categoria de Boas Práticas.

*No que se refere às parcerias estabelecidas com empresas privadas a SAE criou o projeto “Soucial”, trata-se de um programa social que auxiliará na inserção do trabalho do egresso do sistema prisional, por meio da subvenção econômica do Governo do Estado às empresas privadas para incentiva e contratação da mão-de-obra carcerária já capacitada. Além disso, a SEAP firmou termo de cooperação técnica com as seguintes empresas: Lençóis Maranhense, Lavanderia Industrial- ME, Spumaflex, D & N Engenharia.*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com órgãos públicos estaduais, municipais e federais busca-se capacitar, por meio de cursos, as mulheres em situação de privação de liberdade para inserção no mercado de trabalho e prestar serviços relacionados ao encaminhamento das mulheres egressas ao Sistema Nacional de Emprego-SINE junto a SETRES (Secretaria de Estado de Trabalho e Economia Solidária).*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com a sociedade civil para o fomento ao trabalho ao público LGBTQI+, a SEAP associou-se ao Comitê de Garantia de Direitos Humanos com os fins de criar um Protocolo de Intenções através da Instrução Normativa nº 05/ 2018, para que a SEAP pudesse aderir à Rede Estadual de Atendimento ao público LGBTQI+. Dentre o rol de garantias e proteções para promover o empoderamento, visa-se o protagonismo desse público para que sua inclusão nas atividades laborais respeite suas aptidões e escolhas. Ainda, visa-se criar cursos para o “Programa Rumo Certo” com o objetivo de elevar o nível de escolaridade e profissionalização de pessoas privadas de liberdade e egressos. Além disso, a SEAP com o suporte do Governo do Estado criou o projeto “Cooperativa Social” como parte do programa Justiça Presente, criado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e idealizado pelo instituto Humanitas 360 para atuar no presídio feminino. O comitê gestor do projeto é composto pelo Tribunal de Justiça (TJMA), Defensoria Pública (DPE), e Ministério Público (MPMA).*



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

#### 6.4 Fontes de financiamento

Atualmente os equipamentos, insumos disponibilizados bem como a capacitação profissional são custeados por convênios federais, tais como as verbas provenientes do PROCAP e o FUNPEN. Também contará com os recursos do FUMACOP – Fundo Maranhense de Combate à Pobreza, a partir do ano de 2022, para a expansão das oficinas existentes de concreto sextavado.

#### 6.5 Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano

De uma maneira geral, a meta estabelecida para o ciclo 2021-2023 visa o aumento de 33% de pessoas presas privadas de liberdade, para dar continuidade ao ritmo crescente aos anos anteriores. Para tanto, busca-se:

- Instalar 57 oficinas relativas ao projeto de expansão e interiorização das fábricas de blocos de concreto sextavado, totalizando 70 oficinas e 600 vagas de trabalho;
- Criar novas frentes de trabalho seja por meio de iniciativa própria, e/ou mediante parcerias com atores privados ou públicos;
- Encaminhar o Projeto de Lei a ser aprovado pela Assembleia Legislativa do Maranhão, para conceder subvenção financeira às empresas que contratarem egressos do sistema prisional.

A seguir, o Plano de Metas relacionado ao ciclo 2021-2023:

<b>SISTEMA PENITENCIÁRIO</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2021</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2022</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2023</b>
------------------------------	--	--	--



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

PRESOS PROVISÓRIOS*	455	539	639
REGIME FECHADO*	4.226	5.009	5.936
REGIME SEMIABERTO*	3.662	4.340	5.144
REGIME ABERTO*	76	90	106
MONITORAÇÃO ELETRÔNICA*	00	00	00
ALTERNATIVAS PENAIS*	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA - ITERNAÇÃO*	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA – TRATAMENTO AMBULATORIAL*	00	00	00
<b>TOTAL</b>	<b>8.419</b>	<b>9.977</b>	<b>11.825</b>

ÁREA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL/PRESENCIAL	QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2021	QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2022	QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2023
CORTE E COSTURA	500	1000	1200
ARTESANATO	65	100	120
MARCENARIA	27	40	60
HORTALIÇA	69	80	120
INFORMÁTICA	85	120	180
CULINÁRIA	100	300	410
SERRALHERIA	30	40	80
CORTE DE CABELO	120	200	350
DISTRIBUIÇÃO E LOGÍSTICA	50	120	240
NOÇÕES DE PREVENÇÃO, SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO	24	100	250
CONSTRUÇÃO CIVIL	0	200	400
TÉCNICAS DE VENDAS	47	100	200
<b>TOTAL</b>	<b>1.117</b>	<b>2.400</b>	<b>3.610</b>

Para atingir tais metas, o quadro explicita os principais objetivos, indicadores ações e estratégias traçados a partir Plano, a seguir:

Objetivo	Resultados e Impactos Pretendidos	Indicadores	Ações e Estratégias	Órgãos/Instituições Envolvidos
Ampliação da	Aumentar em	Percentual de	Criação de novas	SEAP



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

oferta de trabalho interno destinada a pessoas privadas de liberdade	33% o número de postos de trabalho	postos de trabalho ocupados	frentes de trabalho, por iniciativa da SEAP  Criação de parcerias celebradas com outros órgãos públicos e iniciativa privada	
Regulamentação da a política do “Começar de Novo	Aumentar em 33% o número de pessoas em postos de trabalho para as pessoas egressas	Percentual de egressos que realizam atividades laborais	Criação do decreto pela SEAP aumentando a inserção dos egressos em postos de trabalho. Sistematizar maior quantidade de dados acerca do trabalho da pessoa egressa e sua relação com as políticas de trabalho em privação de liberdade.	SEAP TJ/MA
Regionalização da fábrica de blocos	Instalação de 119 fábrica de blocos	Número de fábricas instaladas	Criação da Lei Orçamentária Anual - 2021, de uma sub-ação	SEAP



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

			específica para a Secretaria de Administração Penitenciária no bojo do Fundo Maranhense de Amparo à Pobreza - FUMACOP, especificamente com o objetivo de apoiar os municípios em suas necessidades, a partir das oficinas de trabalho instituídas pela SEAP.	
--	--	--	--	--

## 7. SERGIPE

### 7.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas

O assessoramento para a construção do plano se deu inicialmente por meio de contato telefônico com uma pessoa responsável pela feitura do plano que, no entanto, não trabalhava no sistema prisional e sim era um gestor da Secretaria do Trabalho que, muito solícito, contribuiu para elaboração do Plano. Após um mês, foi marcada a reunião e apresentação do esboço do Plano, quando se tomou ciência de que o ponto focal do sistema prisional estava de licença de férias. Para dar continuidade ao trabalho, realizou-se uma leitura prévia do Plano, seguida de comentários e sugestões para modificação, bem como foi solicitada uma reunião composta





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

também pela equipe do sistema prisional na qual poderia fornecer informações mais detalhadas sobre a gestão do trabalho. Dessa forma, o assessoramento do plano com a equipe do sistema prisional estará mais detalhado no produto final.

## **7.2 Atores envolvidos**

No estado do Sergipe, a Coordenação Geral de Reinserção Social (CGRS) pertencente a Secretaria de Justiça e Cidadania- SEJUC/SE, é o setor responsável por executar as ações destinadas a assegurar dos direitos dos presos e egressos previstos na Lei de Execução Penal. Essa coordenação se subdivide em várias coordenações, tais como: Assistência Social, Saúde, Educação, Cultura e Atividades Laborais. Esta última, foi criada em 2016, em virtude da aprovação dos Projetos de Capacitação e Ampliação de Oficinas Permanentes/PROCAP/2014/2015 e com as ofertas dos Cursos Profissionalizante do PRONATEC Prisional.

Todavia, apenas uma pessoa é responsável por executar e gerenciar as ações de trabalho para os presos privados de liberdade do regime fechado e aberto, uma vez que a única unidade prisional do semi-aberto, Areia Branca, foi interditada pelo poder Judiciário em 2012. Para os cumpridores de medidas alternativas, foi inaugurada a Central Integrada de Alternativas Penais - CIAP/SE setor responsável pelos atendimentos psicossociais e posterior encaminhamento e acompanhamento. Para contribuir para elaboração do plano foram convidados a participar a Secretaria de Estado da Justiça, do Trabalho e da Defesa do Consumidor, Coordenação Geral de Ressocialização, Coordenação de Penas Alternativas, o Conselho da Comunidade, Conselho Penitenciário e Coordenação do Escritório Social/SE.

## **7.3 Parcerias estabelecidas**

*No que se refere às parcerias estabelecidas com empresas privadas foi realizado contrato com as Duchas Coronas (HYDRA), com módulo de montagem de peças instalado no Complexo Penitenciário Dr. Manoel Carvalho Neto - COPEMCAN e a Empresa de Alimentação e*



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Empresa Reviver que utilizam a mão de obras de presos privados de liberdade do Complexo Penitenciário Antônio Jacinto Filho –COMPAJAF para trabalharem nas oficinas de costura, serigrafia, marcenaria.

*No que se refere às parcerias estabelecidas com instituições públicas* a CGRS criou o projeto “Florescer” em que o Ministério Público Estadual do Sergipe e o Presídio Feminino do Estado firmaram acordo para aperfeiçoar o artesanato mediante contratação de professores, compra de insumos e melhoria da infraestrutura para incentivar o empreendedorismo. Além disso, o Governo do Estado em parceria com Presídio Feminino do Estado de Sergipe subsidia o projeto “Odara” para promover oficinas de corte e costura às mulheres. O DEPEN/MJ em parceria com a SERES tem previsão de custear, através do fundo proveniente do PROCAP, a instalação de oficinas permanentes no Presídio Regional Senador Leite Neto – PRESLEN, onde era também desenvolvida oficina de marcenaria.

*No que se refere às parcerias estabelecidas com os Conselhos da Comunidade*, esse órgão realiza visitas técnicas, auxilia na execução penal dos detentos e no monitoramento dos egressos ao realizar encaminhamento destes para ofertas de trabalho e cursos profissionalizantes.

#### **7.4 Fontes de financiamento**

Atualmente o Fundo Penitenciário do Estado de Sergipe, FUPEN/SE, é responsável por subsidiar os postos de trabalho dos presos privativos de liberdade, salvo os trabalhos desenvolvidos pela Empresa Hydra que são administrados em cogestão com a SERES e a empresa fornecedora de alimentos nas unidades que fazem o depósito na conta do FUNPEN/SE que administra o recurso e repasse aos detentos.

#### **7.5 Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano**

Pôde-se destacar como necessário para o ciclo 2021-2023:



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

- Criação do Fundo Rotativo a ser implementado nas unidades prisionais para incentivar parcerias com empresas privadas;
- Criação de cartilhas sobre os incentivos a mão-de-obra carcerária e forma de sensibilização de potenciais parceiros;
- Realização de Chamamento público para empresas privadas instalarem maquinário/insumos nos espaços (galpões) ociosos das unidades prisionais;
- Realização de Chamamento Público de empresas privadas para instalação de maquinário/insumos de 12 (doze) espaços na unidade do regime semiaberto;
- Estabelecimento de parceria com a Superintendência do Trabalho e Renda para promoção de Cursos de Qualificação Social Profissional dentro das unidades prisionais e para os Egressos;
- Propositura da criação de Decreto Estadual para que as empresas contratadas pelo Estado tenham reserva de cotas para a contratação de mão de obra carcerária.

Por meio dos objetivos traçados, busca-se obter alcançar as seguintes metas durante o ciclo de 2021-2023:

<b>SISTEMA PENITENCIÁRIO</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2021</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2022</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2023</b>
PRESOS PROVISÓRIOS	1.507	1.583	1662
REGIME FECHADO	464	487	511
REGIME SEMIABERTO	00	00	00
REGIME ABERTO	00	00	00
MONITORAÇÃO ELETRÔNICA	00	00	00
ALTERNATIVAS PENAIAS	00	00	00



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

MEDIDA DE SEGURANÇA - ITERNAÇÃO	26	27	28
MEDIDA DE SEGURANÇA – TRATAMENTO AMBULATORIAL	00	00	00
<b>TOTAL</b>	1997	2097	2201

ÁREA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2021	QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2022	QUANTIDADE DE CAPACITADOS EM 2023
CONSTRUÇÃO CIVIL	30	15	15
MARCENARIA	00	15	30
CORTE E COSTURA	30	00	30
PANIFICAÇÃO	00	15	30
CONFEITARIA	00	15	30
INFORMATICA	00	30	00
BARBEIRO	20	30	00
OUTRAS	-	-	-
<b>TOTAL</b>	80	120	135

A seguir o quadro abaixo explicita os principais objetivos, indicadores ações e estratégias traçados a partir do Plano:

Objetivo	Resultados e Impactos Pretendidos	Indicadores	Ações e Estratégias	Órgãos/Instituições Envolvidos
Criação de cartilhas para divulgar os benefícios da contratação da mão de obra carcerária	Aumentar em 20% o número empresas parceiras	Percentual de empresas e indústrias parceiras	Elaborar e produzir cartilhas  Divulgar cartilhas na Associação de Indústria e Comércio de Sergipe	SEJUC Superintendência de Trabalho Estadual



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Realizar chamamento público para ocupação dos espaços ociosos das unidades prisionais	Aumentar em 5% o número de postos de trabalho nas unidades	Percentual de empresas instaladas nas unidades  Número de chamamentos públicos ao ano	Levantamento dos espaços ociosos nas unidades prisionais  Criar edital com regras para participação das empresas e instituições  Publicar Chamamento público para selecionar empresas e instituições	SEJUC Superintendência de Trabalho Estadual
Promover cursos de qualificação profissional para os detentos e egressos	Aumentar em 3% os cursos de qualificação	Percentual de pessoas privadas de liberdade e egressos que realizam cursos profissionalizantes	Ampliar convênio com instituições que ofertam cursos de capacitação profissionalizante;  Aditar Convênio já existente para ampliar as vagas de qualificação profissional	SEJUC Superintendência de Trabalho Estadual DEPEN/MJ



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Propor Decreto Estadual para criação de quotas para empresas privadas	Aumento de 3 % de postos de trabalho	Percentual de pessoas privadas de liberdade e egressos que realizam atividades laborais	Reunir os setores interessados  Propor o debate com o setor do governo responsável pela licitação de serviços  Criar Decreto  Criação de Parcerias celebradas com outros órgãos públicos e iniciativa privada  Criação de novas frentes de trabalho, por iniciativa SEJUC	SEJUC  Escritório Social  Assembléia Legislativa  Governo do Estado  Conselho Penitenciário
Realizar feira anual com as peças laborais desenvolvidas	5% (cinco por cento) ao ano da participação na feira	Percentual de privados de liberdade e egressos participando na feira	Avaliar material produzido nas unidades  Buscar local e apoio logístico	SEJUC  CONSELHO DA COMUNIDADE E EXECUÇÃO PENAL



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

			para realização da amostra laboral	CONSELHO PENTENCIÁRIO
			Selecionar material produzido	ESCRITÓRIO SOCIAL
			Realizar feira	
Criar um sistema informatizado para os procedimentos relativos à remição	50% ao ano das e emissões do controle para envio para o juiz	Percentual de unidades com sistema informatizado	Criação de um software para controle Implementar nas unidades prisionais Comunicar o Juiz	SEJUC

## 8. PERNAMBUCO

### 8.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas

O contato com a equipe responsável por executar as atividades do trabalho prisional ocorreu de imediato, sendo possível marcar uma reunião e debater as questões pertinentes ao Plano de 2019/2020 enviado ao DEPEN. O ponto focal detalhou todas as ações e projetos relacionados ao trabalho que, no entanto, não estavam no plano enviado. Foi sugerido o detalhamento dessas ações, atualizações dos dados e contato com a equipe responsável pelos egressos e minorias no sistema prisional. Na segunda reunião, composta pela equipe de diversas frentes foram apresentadas as ações e projetos referentes a cada área e debatidas algumas questões para promover a oferta de trabalho. A consultora aguarda a revisão do plano para uma segunda análise.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

## 8.2 Atores envolvidos

A Secretaria Estadual de Justiça e Direitos Humanos (SJDH) reuniu os setores responsáveis por executarem a política do trabalho, tais como a Secretaria Executiva de Ressocialização (SERES) e o setor do Patronato Penitenciário. No primeiro caso, a SERES é um órgão da SJDH e tem como objetivo efetivar a Lei de Execução Penal, visando a ressocialização dos apenados. Para executar os programas e projetos destinados ao trabalho, a SERES é composta pela Superintendência de Capacitação e Ressocialização (SCR) responsável pela Gerência de Educação e Qualificação Profissionalizante (GEQP). No segundo caso, o Patronato Penitenciário presta assistência aos egressos do sistema prisional, estabelecendo ações para a sua inclusão social também por meio do trabalho.

## 8.3 Parcerias estabelecidas

*No que se refere às parcerias estabelecidas com empresas privadas a Supervisão da Produção que promove a atividades artesanais e agropecuárias, aproveita para realizar a venda e divulgação dos produtos em três lojas: Casa de Cultura de Pernambuco, Paço Alfândega e Ilha de Itamaracá.*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com o Sistema S e sociedade civil, cita-se a participação do SENAR E SENAI e os Institutos Teleport, Instituto Mundo Melhor (fornecidos pela Justiça Federal) oferecem os seguintes cursos em algumas prisionais: Informática Básica, Empreendedorismo, Vendas, Inglês Básico, Logística, Segurança do Trabalho e Marketing.*

## 8.4 Fontes de financiamento

O maior financiamento é realizado através de convênios com empresas privadas e públicas. Há também articulação entre a SERES e Patronato para assegurar que o preso egresso do sistema prisional possa dar continuidade às suas atividades laborais por meio de transferência de recursos por convênio.





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

## 8.5 Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano

Os objetivos traçados para o ciclo de 2021-2023 são identificados, a seguir:

- Aumentar em 10% (dez por cento) no número de privadas de liberdade capacitadas;
- Aumentar em 10% de parcerias estabelecidas com a iniciativa privada e com o setor público;
- Dar continuidade aos cursos da instituição Teleport;
- Retomar cursos ofertados pelo “Sistema S” e pelo Instituto Mundo Melhor, paralisados devido a pandemia;
- Contatar empresas para ofertar mão-de-obra;
- Consolidar informações com a SIAP e GTI para obter informações mais precisas sobre o gerenciamento do trabalho prisional.

Os quadros, a seguir, referem-se a proposta do Plano de Metas delineado pelo Estado, elencando os objetivos, resultados e impactos esperados, indicadores, ações e estratégias e órgãos e instituições envolvidos:

SISTEMA PENITENCIÁRIO	PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL	PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL	PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL
	2021	2022	2023
PRESOS PROVISÓRIOS	1.043	1147	1.261
REGIME FECHADO	456	501	551
REGIME SEMIABERTO	618	679	746
REGIME ABERTO	1.265	1391	1.530
MONITORAÇÃO	00	00	00



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

ELETRÔNICA			
ALTERNATIVAS PENAIIS	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA - INTERNACÃO	35	39	42
MEDIDA DE SEGURANÇA – TRATAMENTO AMBULATORIAL	00	00	00
<b>TOTAL</b>	3.417	3757	4.130

<b>ÁREA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL</b>	<b>QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2021</b>	<b>QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2022</b>	<b>QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2023</b>
CONSTRUÇÃO CIVIL	27	29	33
SEGURANÇA DO TRABALHO	160	176	192
EMPREENDEDORISMO	180	198	216
LOGÍSTICA	291	320	349
VENDAS	391	430	469
MARKETING	279	306	335
INFORMÁTICA BÁSICA	73	80	88
INGLÊS BÁSICO	125	137	150
INTRODUÇÃO À INFORMÁTICA	08	09	10
COMO CONQUISTAR SEU EMPREGO	08	09	10
APRENDER A PRATICAR OS 5 “S”	08	09	10
FLORICULTURA	12	13	15
<b>TOTAL</b>	1.562	1.716	1.877



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

<b>Objetivo</b>	<b>Resultados e Impactos Pretendidos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ações e Estratégias</b>	<b>Órgãos/Instituições Envolvidos</b>
Aumentar a oferta de cursos de qualificação para os Privados de Liberdade e Egressos do sistema	10% (dez por cento) ao ano.	Percentual de privados de liberdade e egressos	Ampliar o número de convênio com instituições que oferecem cursos de capacitação;  Aditar convênios existentes para ampliação de vagas nos curso de capacitação	GEQP, GPC e PATRONATO.
Aumentar o número de vagas de trabalho.	20% (dez por cento) ao ano.	Percentual de privados de liberdade e egressos trabalhando	Ampliar o número de convênio com empresas do setor público e privado  Aditar convênios existentes para ampliação do número de vagas.	GEQP, GPC e PATRONATO



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Retomar cursos ofertados pelo “Sistema S” e pelo Instituto Mundo Melhor, paralisados devido a pandemia;	10% (dez por cento) ao ano	Percentual de privados de liberdade e egressos	Formalizar convênios e retomando a parceria.	GEQP, GPC e PATRONATO
Contatar empresas para ofertar mão-de-obra;	10% (dez por cento) ao ano	Percentual de privados de liberdade e egressos	Visitar empresas, divulgar as vantagens da contratação da mão de obra carcerária com o objetivo de formalizar novos convênios.	GEQP, GPC e PATRONATO
Consolidar informações do SIAP para obter dados mais precisos sobre o gerenciamento do trabalho prisional.	20% (dez por cento) ao ano.	Percentual de privados de liberdade e egressos	Monitorar o preenchimento do SIAP pelas Unidades Prisionais.  Solicitar a GTI acesso às planilhas disponibilizadas	GEQP, GTI e PATRONATO



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

## **9. BAHIA**

### **9.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas**

Foi realizado contato telefônico com o ponto focal e de imediato foi sugerida uma reunião virtual com a equipe responsável por implementar a política do trabalho prisional, especificamente, a Diretoria de Integração Social (DISO) vinculada à Secretaria de Administração Penitenciária. Nessa reunião foi apresentado o Modelo do Plano de Trabalho e Renda e, a seguir, debatido todos os pontos de uma maneira geral, momento em que alguns esclarecimentos iniciais foram feitos. Primeiro, o diagnóstico deveria se basear nos dados relativos ao momento presente e não no ano de 2020, tal como a equipe inicialmente havia sugerido. Foi destacado que apesar das ofertas de trabalho terem sido reduzidas em virtude da pandemia era necessário ter como base o quantitativo referente ao ano de 2021, visto que, além de retratar a realidade, a construção do Plano de Metas iria ser orientada no diagnóstico atual para projeção de ações e projetos exequíveis referente aos anos subsequentes.

Sendo assim, foi sugerido que no tópico referente ao esboço histórico das frentes de trabalho do sistema prisional, se fizesse um gráfico exemplificativo das frentes de trabalho demonstrando seu período de retração. Nas reuniões posteriores foram discutidos alguns pontos específicos do plano para melhor compreensão do funcionamento da gestão prisional, identificando o que poderia ser melhor estruturado para ampliação das frentes de trabalho, tal como o sistema informação e comunicação da progressão de regime dos presos privados de liberdade e acompanhamento na política de atenção aos egressos. A equipe responsável preferiu discutir todos os pontos para então entregar uma versão mais completa do Plano. Após a entrega foram acrescentados e debatidos alguns pontos centrais na gestão, analisados os indicadores de modo que pudesse ser criada e construído o plano de metas. Espera-se a versão final a ser entregue pela equipe.

### **9.2 Atores envolvidos**

A Secretaria de Administração Penitenciária (SEAP) foi criada por meio de Lei Estadual de nº 12.212/1, uma vez que antes era vinculada à Secretaria de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos (SJDH) no que toca aos assuntos referentes à gestão prisional. Especificamente, as



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

ações relativas ao trabalho são dirigidas à Superintendência de Ressocialização Sustentável (SRS) que por meio da Diretoria de Integração Social (DISO), coordena e gerencia suas ações e no plano operacional conta com a direção das unidades prisionais em cada estabelecimento penal que tem o apoio de suas respectivas Coordenações Laborativas. A SRS visa desenvolver ações e projetos cuja vertente ressocializadora segue os parâmetros do trabalho concebido como apoio à educação e à cultura para efetivação dos direitos humanos destinadas à inclusão social e econômica. Para elaboração do plano, foi instituída uma Comissão Intersectorial composta de diversos atores internos, desde gestores até agentes penitenciários, atores estatais pertencentes ao Poder Judiciário, tais como o Tribunal de Justiça, Ministério Público e a Defensoria e outras secretarias correlatas como secretaria da educação, trabalho e cultura, bem como atores externos não-estatais como movimentos sociais.

### **9.3 Parcerias estabelecidas**

*No que se refere às parcerias estabelecidas com empresas privadas a SEAP fomenta a construção de uma rede de atores privados para contratarem presos privativos de liberdade, inclusive para utilizarem os espaços referentes às atividades laborais. Dentre as parcerias estabelecidas com empresas permissionárias para o trabalho interno relacionada aos presos do regime fechado, podemos citar: Prozess, LA Blocos, Prime Refeições, Fortearth, JCN Embalagens, J. César e Himalaia. Dentre as unidades penitenciárias contempladas estão: Penitenciária L.Brito, Lauro de Freitas, Valença, Serrinha e Juazeiro. Quanto ao trabalho externo no qual abrange os presos do regime semi-aberto e aberto foi estabelecido o Acordo de Cooperação Técnica, por intermédio do Programa Começar de Novo, no qual participam as empresas Prozess, Marschall e Isomega.*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com os órgãos públicos federais, estaduais e municipais dá-se continuidade às ações promovidas pelo Programa Começar de Novo em parceria com o Tribunal de Justiça do Estado da Bahia em que os presos destinados ao trabalho externo trabalham como auxiliar de serviços gerais/limpeza, auxiliar administrativo, lavador de automóveis, técnico em reprografia/xerox, técnico em elétrica e manutenção predial. Assim, os*



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

órgãos públicos parceiros no estado da Bahia são: Prefeitura de Vitória da Conquista, Tribunal de Justiça, Secretaria de Saúde, Procuradoria Geral do Estado, Secretaria de Infraestrutura e Secretaria do Desenvolvimento Urbano.

*No que se refere às parcerias estabelecidas com o Sistema S e sociedade civil, estende-se a notoriedade do Programa Começar de novo na contratação de serviços gerais, como auxiliar administrativo e de secretaria.*

#### **9.4 Fontes de financiamento**

As fontes de financiamento são provenientes do fundo estadual e também de recursos federais realizados por meio de convênios com órgãos e entidades públicas e acordos de cooperação técnica com empresas, ambos estabelecidos por meio do Programa Começar de Novo do Tribunal de Justiça do estado da Bahia. No que se refere ao fundo estadual, sua verba é referente à taxa administrativa pela cessão do espaço público para instalação de oficinas paga e utilizada pelos atores privados. Além disso, para esse próximo ciclo 2021-2023 a SEAP, em parceria com o governo federal está implantando o Programa de Capacitação Profissional e Implementação de Oficinas Permanentes (PROCAP) com vistas à criação de oficinas permanentes com capacitação técnicas de apenados. Apesar de não haver um sistema de gestão administrativa e financeira própria, há a tramitação de um Projeto de Lei de nº 23.542/2019 na Assembleia Legislativa do estado da Bahia para criação e regulamentação do Fundo Rotativo Penitenciário para aquisição de material e revenda dos produtos feitos e serviços prestados pelos presos privativos de liberdade.

#### **9.5 Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano**

Para o aprimoramento da política do trabalho prisional referente ao ciclo de 2021-2023, buscase:



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

- Aumentar em 30% (dez por cento) o número de oficinas e de presos internos durante o ciclo de 2021-2023;
- Ampliar e melhorar a infraestrutura destinada aos espaços e galpões de trabalho;
- Estabelecer melhorias no sistema da informação, especificamente, o SIAPEN;
- Capacitar servidores para gerir o sistema de informações e exercer as funções para as políticas e serviços direcionados à ressocialização;
- Dar continuidade ao processo de chamamento público e procedimentos licitatórios iniciados no ano de 2020;
- Ampliar ações do Programa Começar de Novo e Pró-trabalho;
- Promover parcerias com empresas do sistema S;
- Aumentar a oferta de trabalho e capacitação e qualificação profissional de pessoas presas privadas de liberdade e egressos do sistema prisional;
- Aprimorar o atendimento e oferta de trabalho destinados a mulheres;
- Promover a aprovação do Projeto de Lei de nº 23.542/2019 que visa a criação do Fundo Rotativo.

As metas traçadas para o aprimoramento da política do trabalho prisional referente ao ciclo de 2021-2023 são:

<b>SISTEMA PENITENCIÁRIO</b>	<b>\\PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2021</b>	<b>\\PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2022</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2023</b>
PRESOS PROVISÓRIOS	50	55	60
REGIME FECHADO	2676	2676	2676
REGIME SEMIABERTO	60	65	75
REGIME ABERTO	20	25	30
MONITORAÇÃO ELETRÔNICA	00	00	00
ALTERNATIVAS PENAIAS	00	00	00





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

MEDIDA DE SEGURANÇA - ITERNAÇÃO	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA – TRATAMENTO AMBULATORIAL	00	00	00
<b>TOTAL</b>	2806	2723	2766

Área de Capacitação Profissional	Quantidade de capacitados 2021	Quantidade de capacitados 2022	Quantidade capacitados em 2023
CONSTRUÇÃO CIVIL	00	00	00
MARCENARIA	00	00	00
CORTE E COSTURA	100	100	100
SERRALHERIA	00	00	00
PANIFICAÇÃO	150	150	150
CONFEITARIA	100	100	100
INFORMATICA	00	00	00
BARBEIRO	00	00	00
OUTRAS	100	100	100
<b>TOTAL</b>	400	400	400

Para o cumprimento de tais metas foram traçados os seguintes objetivos, indicadores, impactos esperados, ações estratégias e atores envolvidos a partir das informações traçadas no plano a seguir:

Objetivo	Resultados e Impactos pretendidos	Indicadores	Ações e Estratégias	Órgãos/Instituições Envolvidos
Planejar e promover o cadastramento	Capacitar os servidores	Número de unidades cadastrados no	Realizar reuniões e estudos para fins de se planejar a utilização do	SRS / DG / SGP / CPAC / Unidades Prisionais



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

dos dados de ressocialização no SIAPEN	que utilizam o sistema para tal finalidade	SIAPEN por ano	SIAPEN como o banco de dados unificado dos dados de ressocialização  A SRS, em conjunto com a SGP, a Comissão Permanente de Atividades de Formação, Capacitação e Educação Continuada (CPAC) e as Direções das Unidades Prisionais, promoverão cursos de capacitação aos servidores que utilizam o sistema.	
Planejar e desenvolver cursos de capacitação de ressocialização (trabalho, educação, assistência psicossocial, documentação, sistemas, legislação, etc).	Realização da capacitação continuada dos servidores de 6 em 6 meses.	Número de servidores capacitados por ano	Realização de reuniões e estudos para fins de se consolidar uma cultura organizacional de capacitação profissional voltada à ressocialização, concebendo-se os instrumentos necessários para tanto.  Planejar e elaborar cursos de capacitação voltados à ressocialização, sob	SRS / DISO / DABI / DIDO / SGP / CPAC



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

			responsabilidade da SRS, em conjunto com a DISO, a DABI, a DIDO e a CPAC.	
Ampliar e aprimorar a infraestrutura das unidades prisionais do Estado direcionada ao serviço de ressocialização por meio do trabalho,	Aumentar em 10% a quantidade de oficinas e de pessoas privadas de liberdade participando	Número de estabelecimentos penais com galpões e salas de aulas	Realizar reuniões para se discutir meios de ampliação e aprimoramento da infraestrutura laboral das Unidades Prisionais, com a participação da SRS, da DISO e da Coordenação Executiva de Infraestrutura da Rede Física (CEIRF)  Adotar as medidas administrativas necessárias para se aumentar a quantidade de oficinas	SRS / DISO / DG / CEIRF / SGP / Unidades Prisionais
Realização de chamamento público para ampliar o quantitativo de pessoas privadas de liberdade envolvidas em atividades	Aumentar em 10% a quantidade de pessoas privadas de liberdade envolvidos em políticas de trabalho interno no	Percentual de pessoas privadas de liberdade envolvidas em atividades laborativas  Número de chamamentos	Realização do procedimento licitatório, a cargo da SRS, da DISO, da Diretoria Geral e da Comissão de Licitações  Celebração dos Termos de Permissão de Uso do Espaço Público com os	SRS / DISO / DG / Comissão de Licitações / SGP / Unidades Prisionais



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

laborativas nas unidades Prisionais do Estado	<p>biênio 2021- 2022</p> <p>Aumentar em 30% a quantidade de pessoas privadas de liberdade envolvidos em políticas de trabalho interno no ano de 2023</p>	<p>públicos realizados por ano</p>	<p>licitantes vencedores de cada área</p> <p>Adoção das demais medidas administrativas necessárias à instalação das empresas e geração das vagas de trabalho nas Unidades Prisionais.</p> <p>Disponibilizar ao empresariado baiano diversas áreas das Unidades Prisionais</p>	
Ampliar o quantitativo de pessoas privadas de liberdade envolvidas em atividades laborativas externas	<p>Aumentar em 10% a quantidade de pré-egressos e egressos envolvidos em políticas de trabalho externo no biênio 2021-2023</p> <p>Aumentar em 30% a quantidade de pré-egressos</p>	<p>Número de apenados realizando atividades laborais externas</p>	<p>Promover reuniões com representantes de entidades privadas (ex: SESI, SEBRAE, CDL, FIEB26) para apresentação das vantagens econômico-financeiras e da função social da empresa</p> <p>Realização de reuniões entre SRS, DISO e ESBA, para aprimorar as políticas do Programa Começar de Novo e do Pró-Trabalho.</p>	<p>SRS / DISO / ESBA</p> <p>GMF/TJ /SETRE/SAEB</p> <p>SESI, SEBRAE, CDL, FIEB</p>



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

	envolvidos em políticas de trabalho externo no ano de 2023			
Ampliar o quantitativo de pessoas privadas de liberdade envolvidas em atividades de capacitação profissional	<p>Aumentar em 10% a quantidade de pessoas privadas de liberdade, pré-egressos e egressos envolvidos em atividades de capacitação profissional no biênio 2021-2023</p> <p>Aumentar em 30% a quantidade de pessoas privadas de liberdade,</p>	Percentual de pessoas privadas de liberdade, pré-egressos e egressos por ano capacitados	<p>Realizar reuniões com a participação da SRS, da DISO e do ESBA, visando o planejamento de oportunidades de capacitação/qualificação o profissional tanto às pessoas custodiadas nas Unidades, quanto para aquelas em regime domiciliar ou egressas.</p> <p>Formalização de acordos e convênios com entidades públicas ou privadas atuantes nessa área: SETRE, do SEBRAE e do SESI</p>	<p>SRS / DISO / ESBA</p> <p>SESI, SEBRAE, SETRE</p>



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

	pré-egressos e egressos envolvidos em em atividades de capacitação profissional no ano de 2023.			
--	---	--	--	--

## 10. CEARÁ

### 10.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas

Foi realizado contato telefônico com o ponto focal sobre o trabalho e renda no sistema prisional da Secretaria do Estado da Administração Penitenciária (SAP) do Ceará e, em seguida, foi agendada uma reunião com a Coordenadoria de Inclusão Social do Preso e Egresso (CISPE). O contato com essa coordenação se deu esporadicamente, uma vez que, primeiramente, pretendeu-se confeccionar o Plano e entregar uma versão mais robusta, para posterior acompanhamento e assessoramento em virtude de haver poucos funcionários para sua elaboração e realização de outras atividades voltadas ao sistema prisional. Assim, a entrega do Plano seu deu mais tardiamente que outros estados. Dentre os encontros e debates para ajustes e assessoramento dos itens contidos no Plano foram realizados três encontros centrais com a CISPE. Resta entregar a última revisão, contendo mais detalhamento do plano de ações e metas existente, juntamente com o diagnóstico produzido mediante coleta de dados das unidades prisionais.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

## 10.2 Atores envolvidos

A CISPE, criada no ano de 2012 e normatizada por meio do Decreto 31.419/2014, foi o principal ator envolvido para a confecção do Plano. Composta por uma equipe multidisciplinar de profissionais formado por policiais penais, assistente social, psicóloga e advogado desenvolve ações voltadas para a ressocialização em quatro principais eixos: trabalho e renda, capacitação profissional, arte e cultura e atendimento ao egresso. Dentre as atribuições voltadas para o trabalho e renda estabelecida por esse órgão da Secretaria da Administração Penitenciária, a CISPE visa ofertar vagas de trabalho para inclusão de apenados e egressos do sistema prisional, por meio de uma formação profissional concomitantemente. Para tanto, atua em quatro principais linhas: instalação de empresas, produção de insumos para sustentabilidade do sistema prisional, vendas de produtos fabricados, através do Fundo Rotativo Penitenciário e valorização do artesanato como atividade cultural e econômica da região.

## 10.3 Parcerias estabelecidas

*No que se refere às parcerias estabelecidas com empresas privadas a SAP estabeleceu desde 2019 a construção de rede com a Federação das Indústrias do Ceará – FIEC, por meio do empresariado e sindicatos de confecções (Sindicofecções e Sindroupas) com o intuito de sensibilizar as empresas do ramo têxtil, incentivar a contratação de mão-de-obra, mediante benefícios fiscais e mostrar os espaços disponíveis para instalação de maquinário visando a construção de oficinas de produção. Nesse referido ano, duas empresas foram destaques, tais como, a *Mallory*, por meio de contratação de apenados para montagem de ventiladores, e *Ypioca*, para confecção de artigos em palha. Outras empresas aderiram a contratação de apenados no 2020, tais como a *Malwee* e a *Skybeach* produzindo malharia, a *Prot Servis* produzindo fardamento e a *Hiteck* atuando na área da lavanderia. Para o ano de 2021, duas empresas Marisol e WJ Gráfica estão sendo instaladas ofertando oficinas para produção de confecção e material gráfico, respectivamente, e outras duas estão no processo de implantação dos galpões tais como a *Allure* que se destina ao trabalho com confecção e *Onvit* produzindo castanha.*



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

*No que se refere às parcerias estabelecidas com os órgãos públicos federais, estaduais e municipais destaca-se a Central de Artesanato do Ceará (CEART) vinculada a Secretaria da Proteção Social, Justiça, Cidadania, Mulheres e Direitos Humanos (SPS) do estado do Ceará. A CEART é responsável pela qualificação e capacitação dos apenados para produção da atividade artesanal de tradição da região, tais como: crochê, bordado, vagonite, ponto cruz, renda tenerife, macramê, patchwork, tricotin e madeira. Por meio dessa parceria, a CEART emite uma identidade na categoria de artesão no qual garante a exposição da mercadoria e venda nas lojas da CEART quando o interno for egresso do sistema prisional. Além disso, há parcerias estabelecidas com a Secretaria da Educação — SEDUC para qualificar a mão-de-obra do sistema prisional e a Secretaria do Desenvolvimento Econômico e Trabalho — SEDET para possibilitar a adesão de empresas credenciadas buscando o fomento ao emprego de egressos, por meio de um contrato de gestão. Outro ator importante é o Ministério Público do Trabalho e o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - CEJUSC/TRT que amplia o número de pessoas beneficiadas com a Lei Estadual para contratar pessoas privadas de liberdade e egressos do sistema prisional nos acordos judiciais. O DEPEN por meio do Programa de Capacitação Profissional e Implementação de Oficinas Produtivas Permanentes (PROCAP) 2019 está implantando oficinas produtivas de costura, marcenarias, serralherias e padarias e com recursos solicitados pela SAP, visa-se a suplementação de outras frentes, tais como as oficinas para material de limpeza, rodos e vassouras, blocos de concretos e fardamentos.*

*No que se refere às oficinas produzidas pela própria SAP há o fomento da oferta de trabalho por meio da execução de serviços destinados à manutenção e sustentabilidade do sistema prisional, por meio de recursos estaduais tais como material de limpeza, rodos e vassouras, blocos de concretos e fardamentos, serigrafias e oficinas de conserto de computadores e de aparelhos de ar condicionados.*

#### **10.4 Fontes de financiamento**

As principais fontes de financiamento são originadas do fundo estadual para capacitação de





*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

apenados e manutenção do sistema prisional. Há também recursos federais provenientes do fundo a fundo do Fundo Penitenciário Nacional que por meio do “Projeto Sou Capaz” capacitou 3.532 internos em 10 unidades prisionais. Também foi possível a execução do “Projeto Querer” que subsidiou a oferta de trabalho para o público alvo LGBTQi+ capacitando 136 apenadas em duas unidades prisionais. Ademais, as verbas provenientes do PROCAP 2015 capacitaram 119 apenados da Penitenciária Regional do Cariri.

### **10.5 Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano**

Dentre os objetivos estipuladas no Plano para o ciclo de 2021-2023, destacam-se:

- Ampliação das vagas de trabalho pelas empresas já instaladas nas unidades prisionais;
- Ampliação do número de empresas nas unidades prisionais;
- Implantação do Fundo Rotativo do Sistema Penitenciário do Estado do Ceará;
- Ampliação do número de Oficinas Produtivas visando a sustentabilidade do sistema prisional e atendimento aos demais órgãos públicos;
- Ampliação do número de egressos beneficiados com Lei Estadual de Reserva de Vagas em Contratos Públicos;
- Capacitação profissional de presos e egressos do sistema penitenciário, por meio de convênios federais.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

A seguir o Plano de Metas estimado para o ciclo de 2021-2023:

SISTEMA PENITENCIÁRIO	PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2020	PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2021	PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2022	PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2023
PRESOS PROVISÓRIOS	00	00	00	00
REGIME FECHADO	1.247	3.849	4.689	5.849
REGIME SEMIABERTO	00	00	00	00
REGIME ABERTO	157	267	367	517
MONITORAÇÃO ELETRÔNICA	40	94	194	344
ALTERNATIVAS PENAIS	00	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA – INTERNAÇÃO	00	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA – TRATAMENTO AMBULATORIAL	00	00	00	00
<b>TOTAL</b>	<b>1.444</b>	<b>4.210</b>	<b>5.250</b>	<b>6.710</b>

ÁREA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	QUANTIDADE DE CAPACITADOS				
	2019	2020	2021	2022	2023
CONSTRUÇÃO CIVIL	2.361	24	1.740	460	260
MARCEARIA	110	254	395		00
CORTE E COSTURA	454	221	114	1.400	1.400
SERRALHERIA	137	347	419		0
PANIFICAÇÃO	0	308	355	40	0
MECÂNICA	334	00	00	500	260
MANUTENÇÃO (COMPUTADORES E AR CONDICIONADO)	523	00	00	80	00
LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DE AMBIENTES	70	37	00	00	00
MODA E BELEZA (CABELEIREIRO / CONFECÇÃO DE BIJUTERIA)	32	00	00	00	00
<b>SUBTOTAL</b>	<b>4.021</b>	<b>1.191</b>	<b>3.023</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

<b>TOTAL REALIZADO</b>	<b>8.235</b>				
PROCAP 2019 (SUPLEMENTAÇÃO)	00	00	00	2080	1.920
PRONATEC	00	00	00	400	00
<b>TOTAL PLANEJADO</b>	00	00	000	<b>4.400</b>	

Dentre os objetivos, indicadores, impactos esperados, atores envolvidos a partir do que foi destacado, restou-se prejudicado em sua íntegra o item referente às ações e estratégias, a seguir:

<b>Objetivo</b>	<b>Resultados e Impactos pretendidos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ações e Estratégias</b>	<b>Órgãos/Instituições Envolvidos</b>
Ampliação das vagas de trabalho pelas empresas instaladas nas Unidades Prisionais	Aumento de 590 postos de trabalho 90- vagas no ano de 2021 200 vagas no ano de 2022 300 vagas no ano de 2023	Número de postos de trabalho disponíveis  Número de pessoas privadas de liberdade trabalhando	NI	CISPE
Ampliação do número de empresas nas Unidades Prisionais	Empresas instaladas nas unidades prisionais 100- empresas no ano de 2021 100- empresas	Número de empresas instaladas nas unidades	NI	CISPE



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

	no ano de 2022 100- empresas no ano de 2023			
Ampliação do número de egressos beneficiados com a Lei Estadual de Reserva de Vagas em Contrato Públicos	Aumento de 600 vagas disponíveis para os egressos com a Lei Estadual de Reserva de Vagas em Contratos Públicos	Número de egressos beneficiados e envolvidos com atividades laborais  Número de postos de trabalho disponíveis para egressos	Articular com as Secretarias de Estado para o cumprimento da lei	CISPE Secretaria do Estado
Capacitação profissional de pessoas privadas de liberdade e egressos do sistema penitenciário	Aumento de 7.440 vagas para capacitar pessoas privadas de liberdade e egressos do sistema penitenciário	Número de pessoas privadas de liberdade egresso capacitados	Celebrar convênios federais	CISPE
Ampliar o quantitativo de oficinas produtivas para o consumo	Promover 70 oficinas com 900 vagas para o ciclo 2021-2023	Número de pessoas privadas de liberdade capacitadas Número de	Realizar processo licitatórios Reformar espaços  Implantar oficinas	CISPE



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

próprio da SAP e demais órgãos		oficinas disponíveis		
--------------------------------------	--	-------------------------	--	--

## 11. PARAÍBA

### 11.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas

No caso do estado da Paraíba, o contato com o ponto focal responsável e possibilidade de agendamento para reunião e assessoramento realizou-se tardiamente em virtude de outras pautas. Primeiro, houveram duas reuniões centrais como um ponto focal para explicação do Plano, no entanto, esse não era responsável por monitorar e executar as ações referentes ao trabalho. Quando foi repassada a essa consultora o gestor da pasta que seria responsável por responder a essa demanda, houve dificuldade em realizar um agendamento para apresentar o Plano e explicar a sua função de assessoramento. Nesse intermédio de tempo houveram diversas tratativas de aproximação dessa consultora para que fossem realizadas as devidas reuniões de assessoramento. Após duas reuniões no período de maio, não conseguiu-se obter um andamento acerca da elaboração do Plano, momento que essa consultora conseguiu o agendamento de uma reunião junto com a Coordenadora Estadual da equipe do CNJ do Programa Fazendo Justiça, para apoio com fins de que fosse possível o processo de elaboração do Plano.

Após essa reunião e sob gerencia da coordenadora da COATR, o estado da Paraíba entregou o Plano ainda em seu estágio inicial, momento em que foi realizada a revisão com comentários e considerações em que, todavia, sua devolutiva após a segunda revisão carecia de um longo processo de elaboração e coleta de informações. Até o presente momento, não foi entregue nenhum outro Plano em uma versão mais completa. Esse fator comprometeu a análise do Plano do Estado da Paraíba de forma mais robusta, tendo em vista que alguns itens não puderam ser considerados neste produto, uma vez que não havia se construído um Plano de Metas com indicadores e objetivos estratégicos, dentre outros itens importantes no Plano que



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

mereciam mais tempo para elaboração.

## 11.2 Atores envolvidos

Para a consecução do Plano, foi criada uma comissão especial, composta por atores de entidades públicas e da sociedade civil. Assim, Gerência Executiva de Ressocialização e da Gerência Executiva do Escritório Social órgãos da Secretaria de Estado da Administração Penitenciária (SEAP) responsáveis pela execução das políticas de trabalho e renda dos pessoas privadas de liberdade e de egressos do sistema prisional do Estado da Paraíba convidaram os seguintes atores: Secretaria Estadual de Desenvolvimento Humano - SEDH/PB, o Conselho Nacional de Justiça, o Laboratório de Pesquisa e Extensão em Subjetividade e Segurança Pública - LAPSUS, da Universidade Federal da Paraíba - LAPSUS, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Ordem dos Advogados do Brasil Seccional Paraíba, Programa EMPREENDER/PB, a Associação de Mães e Esposas de Apenados da Paraíba - AMEA/PB, o Fórum da Diversidade Religiosa na Paraíba, a Secretaria de Estado de Cultura na Paraíba, o Ministério Público Federal na Paraíba - MPF/PB, a Secretaria de Estado da Mulher e Diversidade Humana - SEMDH/PB, a Federação do Comércio na Paraíba - FECOMERCIO, SEST/SENAT, Vara de Execuções Penais de João Pessoa, Ministério Público do Estado da Paraíba - MP/PB, Defensoria Pública da União - DPU, Sindicato do Comércio Varejista da Paraíba, SEESCOOP/PB, Defensoria Pública do Estado da Paraíba - DPE/PB.

## 11.3 Parcerias Estabelecidas

A partir do plano entregue até o presente momento não possível identificar as parcerias estabelecidas e quais atividades e cursos são destinados. De um modo geral, as seguintes parcerias foram destacadas:

*No que se refere às parcerias estabelecidas com instituições públicas visando a oferta de trabalho para pessoas privadas de liberdade e egressos do sistema prisional, pode-se mencionar: AGEVISA, ACAGEPA; CGE, CEHAP, CINEP; DEFENSORIA PÚBLICA; DETRAN,*



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

EMPAER; EPC; FUNESC, IASS; IMEQ; PBPREV; SEAD; SEAP; SEJEL; SEDH; SEECT; SEMDH; SUDEMA, UEPB.

*No que se refere às parcerias estabelecidas com a sociedade civil, os Conselhos de Comunidade, através do Termo de Protocolo pactuado com a SEAP auxiliam no processo de monitoramento dos projetos laborais desenvolvidos, além de auxiliar em sua execução, tais como: viabilizam a compra de insumos necessários, emitem notas fiscais referente à venda de produtos confeccionados pelos custodiados, elaboram relatório mensal sobre as atividades desenvolvidas.*

#### **11.4 Fontes de Financiamento**

Não foi possível a partir do Plano entregue até então, detalhar as fontes de financiamento e especificamente para quais recursos se destinam os projetos e ações voltados para o trabalho e cursos de capacitação. Nas informações extraídas no Plano constam apenas que existem recursos por meio de convênios cujo valor executado refere-se ao montante de R\$ 110.015,83 no ano de 2015, atendendo a 5 oficinas produtivas e possibilitando capacitar 100 pessoas.

#### **11.5 Indicadores, objetivos estratégicos e metas estabelecidos no Plano**

Não foi possível a partir do Plano entregue até o momento da confecção deste trabalho traçar metas, indicadores e objetivos estratégicos

### **11. BIBLIOGRAFIA**

Alamino, F. N. P.; DEL VECCHIO, V. A (2018). Os Princípios de Yogyakarta e a proteção de direitos fundamentais das minorias de orientação sexual e de identidade de gênero. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 113, p. 646-663.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Alexandre, Nádia da Silva et al. Biblioteca prisional e biblioterapia como instrumentos de ressocialização. 2017. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/handle/1/2729>>. Acesso em: 31. nov. 2018.

Adorno, S. (1991). A prisão sob a ótica de seus protagonistas. Itinerário de uma pesquisa. *Tempo Social*, 3(1-2), 7-40.

Alvim, R. C. M. (1991). *O trabalho penitenciário e os direitos sociais*. Editora Atlas.

\_\_\_\_\_ (2001). Trabalho do preso: percepção de auxílio-previdenciário-auxílio-reclusão-regime semi-aberto e exercício de atividade remunerada. *Trabalho do preso: percepção de auxílio-previdenciário-auxílio-reclusão-regime semi-aberto e exercício de atividade remunerada*.

Bitencourt, Cezar Roberto (2011). Falência da pena de prisão: causas e alternativas. 4. ed. São Paulo: Saraiva.

Carvalho, A. M. (2002). *Políticas públicas* (Vol. 1). Editora UFMG.

Chiavenato, I. (2004). *Planejamento estratégico*. Elsevier Brasil.

de Araújo, A. N. (2010). Articulação entre o conceito de governança e as funções de planejamento e controle na gestão de políticas públicas. III Congresso Consad de Gestão Pública. Brasília

de Andrade, C. C., de Oliveira Júnior, A., Braga, A. D. A., Jakob, A. C., & Araújo, T. D. (2015). *O desafio da reintegração social do preso: uma pesquisa em estabelecimentos prisionais* (No. 2095). Texto para Discussão.

de Oliveira, É. M. Identidade de gênero no cárcere e a resolução 348/CNJ: uma análise da efetivação de direitos humanos no combate à LGBTfobia.

de Souza, L. G. (2016). Análise Jurídica do Sistema Penitenciário Brasileiro à Luz dos Tratados Internacionais em Direitos Humanos. *Direito em Ação-Revista do Curso de Direito da Universidade Católica de Brasília*, 14(1).

Cardoso, M. L. V., & Delgado, P. (2019). Impacto do Pronatec Prisional na trajetória de vida de apenados do Presídio Estadual de Júlio de Castilhos, RS, Brasil. *Revista Interação*, 10(1), 105-119.

Assembleia Geral da ONU. (1948). "Declaração Universal dos Direitos Humanos" (217 [III] A). Paris.

Augusto, Tadeu. Políticas Judiciárias do Conselho Nacional de Justiça - Programa Começar de Novo. 2014. Disponível em <<https://tadeu1008.jusbrasil.com.br/artigos/148439914/politicas->





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

judiciarias-do-conselho-nacional-de-justica-programa-comecar-de-novo?ref=topic\_feed>.  
Acesso em: 25. set. 2018.

Baratta, Alessandro. *Criminologia Crítica e a Crítica do Direito Penal*. 3.ed. v.1. Rio de Janeiro: Revan, 2002.

Braga, A. G. M. (2014). *Criminologia e Prisão: caminhos e desafios da pesquisa empírica no campo prisional*. *Revista de Estudos Empíricos em Direito*, 1(1).

Bitar, Marilze Ribeiro; RODRIGUES, Alexandre Manuel Lopes. O Respeito aos Direitos do Apenado, em Relação ao Trabalho e à Educação, no Estado do Pará: Estudo de Caso Realizado no Presídio Estadual Metropolitano II (PEM II). *Revista Jurídica Cesumar-Mestrado*, v. 16, n. 1, p. 73-99, 2016.

Bitencourt, C. R. (1993). *Falência da pena de prisão*. Saraiva Educação SA.

Boschetti, Mauro Luís Boschetti; LOPES, Mônica Taís Medeiros. Dignidade do presidiário, direitos humanos e o sistema prisional do Município de Caxias do Sul. *Revista do Curso de Direito da FSG*, ano 3, n. 6, p. 173.181, 2009. Disponível em:

Brasil. Conselho Nacional de Justiça (2009). Resolução nº 96 de 27 de outubro de 2009. Dispõe sobre o Projeto Começar de Novo no âmbito do poder judiciário, institui o portal de oportunidades e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br/images/atos\\_normativos/resolucao/resolucao\\_96\\_27102009\\_10102012194748.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/atos_normativos/resolucao/resolucao_96_27102009_10102012194748.pdf)>. Acesso em: 05. abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Recuperado de <http://www.ritmodeestudos.com.br>*.

\_\_\_\_\_. C. P. (1940). Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. *Código penal*.

\_\_\_\_\_. C.D Lei nº 7210, de 11 de julho de 1984. Institui a Lei de Execução Penal. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7210.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7210.htm)>. Acesso em: 22. out. 2018.

\_\_\_\_\_. C.D. Lei nº 9867, de 10 de novembro de 1999. Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração social dos cidadãos, conforme especifica.. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9867.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9867.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. C.D. Lei nº 7210, de 11 de julho de 1984. Exposição de motivos nº 213, de 9 de maio de 1983: Institui a Lei de Execução Penal. Brasília. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7210-11-julho-1984-356938-exposicaodemotivos-149285-pl.html>>. Acesso em: 22 out. 2018.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

\_\_\_\_\_. C.D. Regras Mínimas para o Tratamento dos Reclusos (1955). Resolução 663 C (XXIV) do Conselho Econômico e Social, de 31 de julho de 1955. Genebra, Primeiro Congresso das Nações Unidas sobre a Prevenção do Crime e o Tratamento dos Delinquentes. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/RegMinTratRec.html>>. Acesso em: 05.abr. 2021.

Cabral, Luisa Rocha; SILVA, Juliana Leite. O trabalho penitenciário e a ressocialização do preso no Brasil. *Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena*, v. 13, n. 1, 2010.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Cartilha do Empregador: online. 2011. Disponível em: <[file:///C:/Users/Downloads/cartilha\\_do\\_empregador\\_2011.pdf](file:///C:/Users/Downloads/cartilha_do_empregador_2011.pdf)>. Acesso em 04. Nov. 2018.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Começar de Novo. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/sistema-carcerario-e-execucao-penal/pj-comecar-de-novo>>. Acesso em: 04. abr. 2021.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Começar de Novo – Plano do Projeto. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/7793/2009\\_res0096\\_cnj\\_ANEXO\\_NAO\\_PUBLICADO.pdf?sequence=8](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/7793/2009_res0096_cnj_ANEXO_NAO_PUBLICADO.pdf?sequence=8)>. Acesso em: 04. abr. 2021.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Portal de Oportunidades – Começar de novo. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/sistemas/sistema-carcerario-e-execucao-penal/20550-portal-de-oportunidades-comecar-de-novo>>. Acesso em: 04. abr. 2021.

CLAM (2007). Princípios de Yogyakarta: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 2007. Disponível em: [http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf). Acesso em: 05. abr. 2021.

Correa, M. A. P. C., & Souza, R. L. (2016). Origem e relação do trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*, 15(1), 126-143. de Assis Moura, M. T. R. (2000). Execução penal e falência do sistema carcerário. *Revista Brasileira de Ciências Criminais*, 29, 351.

de Oliveira, L. M. (2016). A não configuração do liame empregatício do trabalho prisional extramuros em prol da iniciativa privada diante do Tribunal Superior do Trabalho: a obrigatoriedade do trabalho prisional e a ressocialização através da laborterapia. *Revista de Direito*, 8(01), 129-173.

de Oliveira, C. L. (2008). Um apanhado teórico-conceitual sobre a pesquisa qualitativa: tipos, técnicas e características. *Travessias*, 2(3).

Espen, Escola de Formação e Aperfeiçoamento Penitenciário. 20[?]. Disponível em: <<http://www.espen.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=102>>. Acesso em: 04. nov. 2018.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

- Farah, M. F. (Jan-Fev de 2001). Parcerias, novos arranjos institucionais e políticas públicas no nível local de governo. *RAP – Revista de Administração Pública*, V. 35(N. 1), 119-145
- Fleury, S., & Ouverney, A. (2007). *Gestão de redes: a estratégia de regionalização da política de saúde*. Rio de Janeiro: FG
- Firmino, J. F. A. (2018). O Programa Começar de Novo como possibilidade de reintegração social: um estudo de caso na Vara de Execuções de Medidas e Penas Alternativas na cidade de Manaus.
- Foucault, M. (1999). *Vigiar e punir: nascimento da prisão* (R. Ramallete, Trad.). *Petrópolis, RJ: Vozes*.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. Editora Atlas SA.
- Goffman, E. (1961). Manicômios, prisões e conventos. In *Manicômios, prisões e conventos* (pp. 316-316).
- Gomes, I. M., & Santos, M. C. R. (2011). Trabalho do preso: premissas para o reconhecimento dos direitos trabalhistas e da relação de emprego. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 144, p. 193-210, 2011.
- Gomes, J. P. N., & Coimbra, M. (2004). O trabalho como medida ressocializadora do detento face ao sistema carcerário brasileiro. *Intertem@ s ISSN 1677-1281*, 7(7).
- Greco, R. (2010). *Código penal : comentado*. 4. ed. Niterói-RJ: Impetus.
- Helpes, S. S. (2013). Mulheres na prisão: Uma reflexão sobre a relação do Estado brasileiro com a criminalidade feminina. *Cadernos de Estudos Sociais e Políticos*, 2(3), 160-185.
- Hübner, M. A. D. (2012). *A prisão e a relação de trabalho*. Lume: Rio Grande do Sul.
- Jacobi, P. (1989). *políticas publicas*. São Paulo, Cortez.
- Julião, E. F. (2010). O impacto da educação e do trabalho como programas de reinserção social na política de execução penal do Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Educação*, 15(45), 529-543.
- Jung, N. M., Machado, R. C., & Santos, M. E. P. (2019). Etnografia da linguagem como políticas em ação. *Calidoscópico*, 17(1), 145-162.
- Lemos, A. M., Mazzilli, C., & Klering, L. R. (1998). Análise do trabalho prisional: um estudo exploratório. *Revista de Administração Contemporânea*, 2(3), 129-149.
- Lima, A. P. D. S., & Santos, M. D. F. D. S. (2008). A propósito da prisão e do trabalho penitenciário. *Teoria e Política Social*, 1(1), 15-29.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Machado, R. A. (2015). A realidade do egresso: plano normativo da Lei de Execução Penal versus reintegração social. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*, 3(1), 168-194.

Maranhão, D. B., & Gimenes, A. M. (2018). O encarceramento feminino no Brasil e a política legislativa brasileira em face das Regras de Bangkok. *Revista brasileira de ciências criminais*, (147), 219-249.

Marcão, R. (2017). *Curso de processo penal*. Saraiva Educação SA.

Novaes, M. B. C. D., & Gil, A. C. (2009). A pesquisa-ação participante como estratégia metodológica para o estudo do empreendedorismo social em administração de empresas. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 10(1), 134-160.

Pavarini, M., & Giamberardino, A. (2011). *Teoria da pena e execução penal uma introdução crítica*. Editora Lumen Juris.

Onofre, E. M. C. (2016). Educação, escolarização e trabalho em prisões: apontamentos teóricos e reflexões do cotidiano. *Cadernos CEDES*, 36(98), 1-6.

Rodrigues, V. F. R., & Cavalcanti, S. C. M. (2017). O Sistema prisional e a ressocialização do preso através do trabalho. *Revista Facisa On-line*, 6(2).

Sá, A. A. (2005). Sugestão de um esboço de bases conceituais para um sistema penitenciário.

Salaini, C. J. (2012). A "janela" do relatório técnico: variabilidade, criatividade e reconhecimento social em contextos de perícia antropológica.

Saravia, E., & Ferrarezi, E. (2006). Políticas públicas. *Brasília: Enap*, 1, 317.

Sestokas, L. (2010). Cárcere e grupos LGBT: normativas nacionais e internacionais de garantias de direitos. Abr./2015. Disponível em: Acesso em: 10 nov. 2020

Silveira, V. J. (2007). A realidade dos presídios na visão da Pastoral Carcerária. *estudos avançados*, 21(61), 209.

STF, Supremo Tribunal Federal (2009). Direitos humanos: ressocialização de presos e combate à reincidência. 2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=116383>> Acesso em: 05.abr.2021



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

**Projeto BRA/14/011 – Contratação de Consultoria Nacional Especializada para apoiar a construção de metodologia, assessoramento e desenvolvimento de documentação final de planos estaduais sobre trabalho no sistema prisional.**

**Produto 03 – Documento técnico contendo projeto básico para a formação de gestores estaduais nas temáticas afetas à Pnat**

Tatiana Daré Araújo



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

**Produto 03 – Documento técnico contendo projeto básico para a formação de gestores estaduais nas temáticas afetas à Pnat**

**Contrato nº 2021/000048**

**OBJETO DA CONTRATAÇÃO:** Consultoria nacional especializada para elaboração de metodologia e ação de assessoramento e desenvolvimento de documento final dos planos estaduais sobre trabalho e renda no sistema prisional, análise e devolutiva dos Planos elaborados pelos estados.

Valor do produto: R\$ 8.100,00

Data de entrega: 11 de junho de 2021

Nome da consultora: Tatiana Daré Araújo

Nome das supervisoras: Juliana de Lima Braga e Pollyane Laura Vieira Sousa



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

Araújo Daré, Tatiana

Título do produto: Documento técnico contendo projeto básico para a formação de gestores estaduais nas temáticas afetas à Pnat

Total de folhas: 39

Supervisoras: Juliana de Lima Braga e Pollyane Laura Viera de Sousa

Departamento Penitenciário Nacional  
Ministério da Justiça

Palavras-chave: trabalho penitenciário, gestão prisioanal, direitos humanos, PNAT, ressocialização.



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

## Sumário

1.		
Introdução ao produto	3	5
2. Breve esboço histórico sobre a formação do pessoal penitenciário		6
3. Proposta Metodológica		8
4. Objetivos		10
4.1. Objetivo Geral		10
4.2 Objetivos Específicos		10
5. Público Alvo		11
6. Cronograma de Implementação		12
7. Processo de avaliação		12
8. Atores e Potenciais Parceiros		13
9. Competências, Habilidades Profissionais e Comportamento dos Profissionais		15
10. Indicação de estratégias inovadoras de aprendizagem		18
11. Plano de Aula		19
12. Conteúdo digital (material didático)		23
13. Bibliografia		1





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

## 1. Introdução ao produto 3

Este produto apresenta a proposta de um Plano Ação Educacional assente na matriz curricular para a formação dos gestores estaduais visando uma melhor aplicabilidade da Política Nacional de Trabalho e Renda no Sistema Prisional (PNAT). A grosso modo, a finalidade desta política destina-se servir de um arcabouço normativo e orientador para ampliar e qualificar a oferta de trabalho e renda e fomentar o empreendedorismo às pessoas presas privativas de liberdade e egressas do sistema prisional.

Para a implementação dessa política, no entanto, é necessária toda uma mudança cultural e burocrático-organizacional diferentemente da instituída até então. As altas taxas de encarceramento, rebeliões e a constante violação dos direitos humanos nos presídios brasileiros evidenciam as mazelas no sistema penal. Alguns aspectos relacionados podem ser destacados: ausência de uma arquitetura prisional nos moldes ressocializador, tratamento penal inadequado devido a uma cultura punitiva e estigmatizante, inexistência de profissionais para atender toda a demanda da população prisional e garantir os direitos previstos na Lei Execução Penal, falta de trabalho para todos com fins de capacitação e qualificação para a ressocialização. Deste modo, a função da pena tem sido exercida mais como objetivo retributivo do que necessariamente ressocializador, ou, se revela como “duplamente punitivo” para mulher (Chies, 2005).

Isso significa dizer que a estrutura normativa criada para garantir os direitos humanos deve vir acompanhada de uma nova roupagem no quadro institucional que interfere, por consequência, na atuação de seus atores responsáveis pela gestão e execução de uma política prisional condizente com os direitos humanos do preso com vistas a sua reinserção social. Nesse sentido, torna-se fundamental o treinamento dos profissionais para gerenciar crises e resolver conflitos conciliando a segurança e os direitos humanos e, ainda, a criação de estratégias, ações e projetos para garantir a ressocialização. Para tanto, essa proposta de matriz curricular busca ofertar um aporte sobre noções teóricas e práticas para a implementação da política de trabalho no sistema



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

prisional, a partir de uma análise interdisciplinar entre Ciências Sociais, Direito e Administração Pública, para enfim, se pensar a melhor forma de implementar a PNAT em cada estado, gerando, com isso uma mudança burocrática e comportamental em suas instituições e atores em direção às políticas públicas de ressocialização na gestão do sistema prisional.

## 2. Breve esboço histórico sobre a formação do pessoal penitenciário

A formação e qualificação dos servidores, técnicos e funcionários penitenciários, iniciou-se em 2004, com o intuito de aprimorar a qualidade do ensino e a prestação dos serviços penais. Nesse ano houve a criação da Coordenação-Geral de Ensino que visava “*consolidar um novo conjunto de diretrizes destinadas a orientar a melhoria da qualificação do pessoal penitenciário e da prestação dos serviços penais*” (DEPEN, 2005, p.12) realizada por meio de acordos de cooperação técnica e financeira com as unidades federadas. Em 2005, foi criada a Política Nacional de Educação em Serviços Penais (PNESP) para que o documento normativo orientasse os processos de aperfeiçoamento profissional dos servidores das carreiras penais.

O relatório “*Educação em Serviços Penais: fundamentos de política e diretrizes de financiamento*”, fruto dessa coordenação foi elaborado em 2005, juntamente com consultores em cada unidade federativa. Com fins de melhor adequação e prestação dos serviços penais, debateu-se questões como procedimentos, rotinas, formas de atuação e gerenciamento para a formação dos servidores penitenciários em cada estado (DEPEN, 2005). Através de um diagnóstico conciso sobre os caminhos consensuais nas tomadas de decisão em termos técnicos, políticos e gerenciais sobre os novos rumos da política penitenciária, o documento já sinalizava a necessidade de uniformização da implementação da política prisional em nível nacional, tal como foi destacada a necessidade de implantação da Escola Penitenciária (DEPEN, 2005).

Neste passo, a sistematização dos discursos e práticas penitenciárias foram reiteradas ao longo do tempo como imprescindíveis para se evitar práticas arbitrárias entre seus agentes, ou que tenha um fim apenas disciplinar e corretivo e encontram consolidadas, através de um manual ou guia para fornecer subsídios metodológicos e educacionais para a formação dos servidores



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

penitenciários, tal como o *Guia de Referência para Gestão da Educação em Serviços Penais*, criado em 2006, alude como premissas básicas existentes nas Escolas Penitenciárias: a formação e qualificação profissional, fomento à produção científica e articulação em redes de atores não-estatais. Nesse mesmo sentido, a *Matriz Curricular Nacional para a Educação em Serviços Penitenciários* em 2006 (DEPEN, 2006) e a *Revisão da Matriz Curricular da Escola Nacional de Serviços Penais em 2011* (DEPEN, 2011) publicados pelo DEPEN e, ainda, a *Matriz Curricular Nacional: Referencial para as Ações Formativas dos Profissionais da Área de Segurança Pública* elaborada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública/SENASP em 2014 orientam sobre o conceito de Matriz de Formação, estabelecem as competências e habilidades profissionais necessárias, enunciam princípios político-pedagógicos, orientações teórico metodológicas e eixos de formação articuladores que compõem o ementário das disciplinas.

Em sequência, o *Curso de Formação Profissional promovido pela ESPEN em 2016* (ESPEN, 2016) estrutura um curso segue os parâmetros dos relatórios supracitados e compõe um itinerário de formação profissional para Agentes Penitenciários Federais, Técnicos e Especialistas em Assistência Penitenciária estabelecendo parâmetros e eixos estruturantes para uma base comum para Cursos Fundamentais e níveis Intermediário e Avançado.

O novo *Modelo Nacional de Gestão Prisional* elaborado pelo Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN, 2018) em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), em 2018, deu continuidade a alguns eixos estruturantes e princípios norteadores para uma nova abordagem na área da segurança pública que recai consequentemente no aparato institucional do sistema prisional e sua efetividade em termos de políticas penitenciárias produzidas. Esse modelo e os demais guias e manuais supracitados estão diretamente ligados à mudança na concepção de governança democrática que passa a atuar em redes e articulação entre os atores em nível vertical e horizontal para melhor alcance e democratização da política, elevando a participação social dos atores não-estatais, especialmente os atores da sociedade civil. Não por acaso, a PNAT foi criada com toda a característica de atuação nos moldes da governança democrática na área da segurança pública.

Essa consonância entre os preceitos normativos e articuladores do trabalho) para atender aos preceitos do 16º Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS) “*Promover sociedades*



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

*pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis” e sua meta 16.3 no que concerne “Promover o Estado de Direito, em nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos.*

A PNAT, dessa forma, se insere em uma política de trabalho no sistema prisional que, em uma abordagem mais ampla, se baseia no aparato do planejamento estratégico aplicado à área de governança securitária. De outra forma, poderíamos dizer uma nova forma de se pensar as políticas prisionais para a efetivação dos direitos humanos previstos no arcabouço normativo e teórico nacional e nos tratados e convenções internacionais ratificados pelo país. Essa proteção jurídica garante um maior alcance à aplicabilidade prática dos direitos humanos no sistema prisional que esteja em consonância com a Carta Magna, a Lei de Execução Penal e seus tratados e convenções internacionais correlatos. Isso significa dizer que para efetivação da dignidade humana por meio da humanização da pena garantindo a diversidade e ressocialização da pessoa privativa de liberdade e egressos do sistema prisional, é necessário, primeiramente, uma mudança estrutural e organizacional.

### 3.Proposta Metodológica

Como parte da proposta metodológica dessa consultoria, para este produto foi aplicado um questionário misto (fechado e uma pergunta aberta), a serem respondidas pelos gestores/pontos focais de cada estado, totalizando o número de 10 pontos focais situados em oito estados da região nordeste (PE, PI, CE, MA, RN, BA, SE, AL). O estado da Paraíba não participou deste processo. Sugerimos algumas disciplinas a serem ofertadas em um futuro curso de gestão/capacitação profissional, visando obter um levantamento prévio sobre as reais demandas em cada estado e melhor aprimoramento em termos de treinamento/capacitação dos gestores/pontos focais para atuarem na oferta e qualificação do trabalho no sistema prisional.

Nesta sequência, a pergunta deu-se da seguinte forma: Analisando o atual momento de funcionamento desta gestão prisional na área do trabalho, em uma escala de 1 a 5, qual área vocês consideram mais importante a ser desenvolvida nesta coordenação: 1) Gestão de Pessoas; 2) Gestão da Informação; 3) Planejamento e Gestão Estratégica; 4) Política Prisional do



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

Trabalho e Renda; 5) Gestão de Projetos; 6) Gestão Governamental; 7) Coordenação Executiva; 8) Desenho, Gestão e Implementação de Sistemas de Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas. Ainda havia um campo aberto para os gestores colocarem as áreas/disciplinas que consideravam importantes. Neste ponto, responderam: a) Diversidade e Direitos Humanos, b) Tecnologia de Informação e Conhecimento; c) Políticas Públicas para Minorias; d) Direitos da Pessoa Presa e Ressocialização; e) Lei de Execução Penal.

A partir desse breve conhecimento, percebeu-se a necessidade de dar atenção aos corolários da função da pena e fundamentos da prisão, com o enfoque no debate voltado aos direitos humanos e suas práticas no sistema prisional no que se refere aos procedimentos de rotina, vistoria, escolta e segurança, para então se tratar da gestão penitenciária e propriamente àquela aplicada ao trabalho.

Dentre os achados encontrados provenientes da assessoria desta consultoria somados àqueles já destacados em pesquisa e principalmente a realizada pelo Instituto Iguarapé (2019), pontuamos algumas questões institucionais e culturais que merecem melhor ser trabalhadas no processo de formação de gestão penitenciária do trabalho, dentre elas: a) definição de critérios objetivos para a classificação dos presos; b) plano de carreira para gestor do trabalho; c) normatização do processo de remuneração, remissão e inclusão daqueles presos que exercem atividades nas unidades prisionais; d) sensibilização dos atores privados e não-estatais e uniformização do procedimento para chamamento público; e) interlocução entre os gestores responsáveis pelos presos do regime fechado, aberto, semiaberto e egressos do sistema prisional e suas respectivas áreas; f) continuidade da oferta e política de trabalho para presos privativos de liberdade e egressos do sistema prisional; g) atualização contínua dos dados no SISDEPEN/SIAPEN; h) interlocução entre os atores das esferas do poder executivo e judiciário; i) aprimoramento de técnicas e instrumentos para fomentar a oferta de trabalho, j) investimento em infra-estrutura; k) reforma da arquitetura prisional com um viés mais ressocializador; l) fomento de parcerias com sistema S para qualificação profissional; m) fomento de parcerias com institutos e universidades para acompanhamento psicossocial e acompanhamento ao egresso; n) falta de clareza sobre manejo dos recursos e fundos destinados; o) falta de clareza e interlocução entre os órgãos responsáveis pelo monitoramento dos egressos; p) desconhecimento e falta de clareza sobre o plano e seus principais objetivos;



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

q) necessidade de diálogo entre representantes públicos, servidores e gestores para acompanhamento das medidas.

Deste modo, dividimos essa matriz curricular em quatro principais eixos em que os dois primeiros se destinam a abordagens conceituais e teóricas da pena e dos direitos humanos. Após essa base estar mais sedimentada, aprofundamos na questão da gestão penitenciária e operacionalização das frentes de trabalho: 1) A Lei de Execução Penal, Direitos do Preso e Minorias; 2) A finalidade da pena, o trabalho prisional e sua função ressocializadora; 4) Gestão Penitenciária do Trabalho.

## 4. Objetivos

### 4.1. Objetivo Geral

Fornecer diretrizes teóricas e práticas para a formação inicial e capacitação profissional dos gestores penitenciários, com o intuito de ensinar técnicas e instrumentos voltados para uma nova gestão do trabalho prisional com base nos fundamentos da PNAT e suas legislações correspondentes.

### 4.2 Objetivos Específicos

- Desenvolvimento de habilidades cognitivas e sócio emocionais dos gestores para resolver questões emergenciais que não comprometam os direitos humanos e respeitem as diversidades;
- Estimular o processo de autorreflexão sobre o papel do gestor penitenciário, sua atuação em liderança e de como trabalhar em equipe;
- Estimular uma mudança comportamental, por meio dos valores éticos e sociais assimilados, voltados para a valorização do diálogo, inclusão social e atenção individual às pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional;



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

- Capacitar e qualificar o servidor penitenciário para que possam criar estratégias e técnicas para executar metas e indicadores a partir da elaboração do plano de trabalho;

## 5. Público Alvo

A proposta do Plano de Ação Educacional construída com base em uma matriz curricular visa estabelecer diretrizes para um curso de formação para capacitar, por meio do conhecimento científico, teórico e prático, os gestores estaduais. Tais gestores são provenientes de diferentes níveis de formação profissional e devem desenvolver habilidades e competências técnicas e socioemocionais para aplicarem a PNAT, visando um melhor gerenciamento das ações, projetos e frentes de trabalho no sistema prisional dando continuidade à Política de Atenção ao Egresso. Para implementação da política do trabalho no sistema prisional, esses gestores atuam e lidam com diferentes profissionais no cotidiano prisional desde diretores da unidade, assistentes sociais, psicólogos, advogados, técnicos de informática, atores responsáveis pelo sistema de justiça criminal e pela execução penal em que todos devem estar cientes da importância dos objetivos do trabalho para fins de ressocialização e empoderamento do indivíduo.

Dessa forma, para a coordenação desses atores que prestam os serviços penais e, ainda, atores da sociedade civil familiares e membros da comunidade que acompanham a execução penal, os gestores atuam tanto no sistema prisional quanto extra-muros, especificamente no acompanhamento dos egressos do sistema prisional e àqueles em condições de livramento condicional, destinados.

## 6. Cronograma de Implementação

A matriz curricular voltada tanto para o ingresso quanto para a formação continuada dos gestores no sistema prisional deve ser aplicada com bases nos contextos e especificidades locais de acordo com suas demandas e o planejamento da grade curricular adequada ao andamento da política prisional em cada estado. Logo, o que se pretendeu foi traçar um conteúdo programático





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

mais amplo que pudesse contemplar as necessidades dos estados da região do Nordeste no que tange ao modelo de gestão prisional, conforme o andamento da política do trabalho e renda. Isso significa dizer que as ofertas das disciplinas descritas podem ser realizadas em conjunto ou separadamente de acordo com as demandas de cada estado e processo de implementação e execução da política do trabalho que, por sua vez, irá depender de cada estágio da política que a gestão prisional se encontra. A carga horária total do curso é de 120 horas. Sugere-se que, para um curso contínuo, a carga horária semanal seja de 5 horas, duas vezes na semana, realizado em um semestre. Algumas regras e procedimentos disciplinares, bem como normativas e diretrizes próprias já aplicados aos estados, tal como àquele seguido pelos cursos providenciados pelo AGEPEN e a ESPEN deverão ser respeitados.

## 7. Processo de avaliação

A avaliação de aprendizagem dos alunos deve consistir em procedimentos, técnicas e instrumentos que garantam a participação dos gestores nos debates em aula, bem como na realização de tarefas e exercícios a serem realizados em grupo ou individualmente. Essa participação deve envolver o aproveitamento teórico e prático dos gestores. Se por um lado, pode-se aferir as habilidades cognitivas adquiridas por meio da avaliação escrita e oral, por outro, técnicas de role-play, simulações e estudos de caso podem auxiliar no desenvolvimento do raciocínio mais elaborado e estratégico para buscar soluções e respostas mais pragmáticas e acessíveis para atender às dinâmicas, muitas vezes imprevisíveis que surgem durante as atividades laborais (DEPEN, 2005; 2006).

O que se pretende destacar com essa matriz curricular é que o processo de aprendizagem e assimilação das práticas, deve-se dar de modo fluido e dinâmico, fornecendo bases teóricas para a construção de uma nova forma de gestão prisional adequada à política do trabalho, com a devida responsabilidade e participação de todos os atores envolvidos, sejam eles professores e alunos, convidados (DEPEN, 2005; 2006).

Isso abarca a necessidade de adaptação do curso para que os alunos possam obter a compreensão dos objetivos de cada disciplina, no sentido de não somente empregar o conteúdo programático no cotidiano prisional, mas também com o conhecimento e domínio das





*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

experiências adquiridas possa reavaliar sua atuação enquanto profissional, forma de organização com os demais colegas e, conseqüentemente, o modo de funcionamento do sistema prisional para efetivação das frentes de trabalho (DEPEN, 2005; 2006).

## 8. Atores e Potenciais Parceiros

Os atores e potenciais parceiros que podem auxiliar na gestão e execução da política do trabalho prisional podem atuar em uma rede integrativa, estabelecendo convênios e/ou acordos de cooperação técnica para fins de repasse de recursos ou práticas e saberes necessários para o aprimoramento e implementação da oferta de trabalho e qualificação profissional. A interlocução desses atores já está consagrada no artigo art. 1º, par. 3º e art.3º, incisos II e V do decreto 9.450/18 que institui a PNAT. Nestes termos, a lei dispõe que as parcerias poderão ser estabelecidas com o Poder Judiciário, Ministério Público, organismos internacionais, federações sindicais, sindicatos, organizações da sociedade civil e outras entidades e empresas privadas para implantação da política do trabalho. Neste âmbito também poderão realizar a interlocução com os órgãos responsáveis pelo fomento ao trabalho e pela execução penal com as entidades responsáveis pela oferta de vagas de trabalho (DEPEN, 2005; 2006).

Ressalta-se que para o aprimoramento dessa política de trabalho e aperfeiçoamento dos profissionais, sejam os gestores e outros profissionais que necessitam de treinamento e capacitação, é fundamental a interlocução e fomento de parcerias entre as Coordenações/secretarias estaduais, bem como a ESPEN e as escolas penitenciárias estaduais, para que possam se apropriar do processo de formação inicial e contínua dos profissionais técnicos e atores dos órgãos de execução penal. Essa troca de conhecimento pode também ser disseminada através de seminários estaduais ou regionais como vêm ocorrendo anualmente em que o partilhar de experiências, estudos de casos e boas práticas são divulgadas e podem ser tomadas como exemplos a serem seguidos, aplicado a especificidades em cada contexto (DEPEN, 2005; 2006).



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

Também podem ser considerados potenciais parceiros as universidades, institutos de fomento a pesquisas, tais como MEC, CNPq e CAPES e institutos nacionais e internacionais que versam sobre o tema. Neste aspecto podem contribuir com a expansão da rede de estudos educacionais em serviços penais e suas práticas seja no desenvolvimento de pesquisas necessárias para o desenho, monitoramento e avaliação da política prisional e, também, podem auxiliar no acompanhamento da política do trabalho, no auxílio de prestação de serviços assistenciais, psicológicos e jurídicos, bem como na fiscalização da Lei de Execução Penal (DEPEN, 2005; 2006).

Outros atores mencionados pela lei como federações sindicais, sindicatos e organizações da sociedade civil destacam-se no processo chave para a reintegração social seja no auxílio do egresso no processo de reconstituição do vínculo social criado com a comunidade, seja no processo de acolhimento do egresso e fortalecimento do vínculo familiar e, ainda, na tutela de direitos de minorias em caso de proteção e apoio psicológico (DEPEN, 2005; 2006).

Os sindicatos e o Ministério Público do Trabalho contribuem na fiscalização e execução das políticas do trabalho no sistema prisional, assim como outras entidades, tais como o SINE que em alguns estados atuam juntamente com as coordenações/secretarias na promoção da oferta de trabalho para presos privativos de liberdade e egressos do sistema prisional. Por sua vez, os sindicatos das categorias dos agentes penitenciários poderão auxiliá-los no processo de identificação de demandas que possam impactar na atuação e desempenho de seu trabalho e tutelar por melhores condições que envolvam assistência aos serviços de saúde, por exemplo. O Conselho Nacional de Justiça também tem contribuído para promoção de frentes de trabalho e assistência aos egressos, por meio dos Escritórios Sociais.

## 9. Competências, Habilidades Profissionais e Comportamento dos Profissionais



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Para trabalhar no sistema prisional, os profissionais dos serviços penais devem estar preparados emocional e tecnicamente para enfrentar situações decorrentes do ambiente de confinamento. O adoecimento psíquico interfere diretamente nas atitudes e comportamentos que sem técnicas e instrumentos adequadamente assimilados tornam-se práticas arbitrárias e persecutórias evidenciadas pelos discursos, práticas e saberes destinados a vigiar e punir no sistema prisional (DEPEN, 2006).

Dessa forma, espera-se que as habilidades e competências adquiridas durante o curso de formação profissional seja compreendida em um nível mais profundo no indivíduo capaz de gerar um processo de auto-reflexão contínua sobre as práticas exercidas no cotidiano prisional (DEPEN, 2005; SENASP, 2009). As competências aqui destacadas referem-se ao aspecto cognitivo, operativo e atitudinal relacionadas à capacidade do indivíduo em desenvolver um pensamento crítico, autônomo e dialógico sobre suas ações. Isto porque a rotina prisional conduz a uma situação de vulnerabilidade constante por parte desses profissionais que prestam serviços, dado que os agentes penitenciários devem responder de imediato às demandas e operações de rotina que muitas vezes não sabem como lidar. Para melhor gestão prisional, é necessário que as ações impliquem na responsabilidade compartilhada para que em conjunto os profissionais possam refletir sobre a realidade que se apresenta, e sejam capazes de utilizar os saberes e atuar estrategicamente e de forma consciente para o fim social a que se destinam (DEPEN, 2005; SENASP, 2009)

A vocação para o trabalho pode ser dada através de uma percepção crítica sobre o papel dos servidores, técnicos e profissionais dos serviços penais de que exercem uma função social devendo estar em consonância com os parâmetros da ressocialização da pena, tal como prescreve a Lei de Execução Penal em seu artigo 77: *“A escolha do pessoal administrativo especializado, de instrução técnica e de vigilância atenderá a vocação, preparação profissional e antecedentes pessoais do candidato”*. Ainda em seu par. § 1º do art. 77 enuncia a necessidade de capacitação continuada: *“O ingresso do pessoal penitenciário, bem como a progressão ou a ascensão funcional dependerão de cursos específicos de formação, procedendo-se à reciclagem periódica dos servidores em exercício”*.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Em atendimento às Regras Mínimas das Nações Unidas para o Tratamento de Reclusos, Regras de Nelson Mandela, da ONU, enunciado na Regra 49: *A administração prisional deve procurar obter e promover formação no uso de técnicas de controlo que evitem a necessidade de utilizar instrumentos de coação ou que reduzam o seu carácter intrusivo.* e complemento na Regra 74:

1. *A administração prisional deve seleccionar cuidadosamente o pessoal de todas as categorias, dado que é da sua integridade, humanidade, aptidões pessoais e capacidades profissionais que depende a boa gestão dos estabelecimentos prisionais.*

2. *A administração prisional deve esforçar-se permanentemente por suscitar e manter no espírito do pessoal e da opinião pública a convicção de que esta missão representa um serviço social de grande importância; para o efeito, devem ser utilizados todos os meios adequados para esclarecer o público.*

3. *Para a realização daqueles fins, os membros do pessoal devem desempenhar funções a tempo inteiro na qualidade de profissionais do sistema prisional, devem ter o estatuto de funcionários do Estado e ser-lhes garantida, por conseguinte, segurança no emprego dependente apenas de boa conduta, eficácia no trabalho e aptidão física. A remuneração deve ser suficiente para permitir recrutar e manter ao serviço homens e mulheres competentes; as regalias e as condições de emprego devem ser determinadas tendo em conta a natureza penosa do trabalho.*

Regra 75:

1. *Os funcionários devem possuir um nível de educação adequado e deve ser-lhes proporcionadas condições e meios para poderem exercer as suas funções de forma profissional.*

2. *Devem frequentar, antes de entrar em funções, um curso de formação geral e específico, que deve refletir as melhores e mais modernas práticas, baseadas em*



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

*dados empíricos, das ciências penais. Apenas os candidatos que ficarem aprovados nas provas teóricas e práticas devem ser admitidos no serviço prisional.*

*3. Após a entrada em funções e ao longo da sua carreira, o pessoal deve conservar e melhorar os seus conhecimentos e competências profissionais, seguindo cursos de aperfeiçoamento organizados periodicamente.*

E ainda que: “47. 1) O pessoal deverá possuir um nível intelectual suficiente. 2) Deverá seguir, antes de entrar no serviço, um curso de formação geral e especial e passar satisfatoriamente pelas provas teóricas e práticas. 3) Depois de sua entrada no serviço e o curso da carreira, o pessoal deverá manter e melhorar seus conhecimentos e sua capacidade profissional, seguindo cursos de aperfeiçoamento que se organizarão periodicamente”.

Sendo assim, pensamos que há necessidade de se criar uma base para o desenvolvimento dessas competências por todos os profissionais que prestam os serviços penais e, mais especificamente, para os profissionais que atuam na área de gestão prisional, destacada a seguir. Dentre elas podemos citar a conduta ética e práticas profissionais condizente com os valores e princípios correspondentes aos direitos humanos e respeito às diferenças. Assim, todos os profissionais devem ser capacitados a compreender as dinâmicas do sistema de encarceramento e amenizar os impactos causados, ao desenvolver uma cultura da tolerância, diálogo e respeito e atuar na promoção das ações e estratégias destinadas à gestão dos conflitos e prevenção à violência. Para tanto, essa nova cultura das práticas profissionais traz em seu bojo a transformação na forma de pensar e atuar que incide nas competências socioemocionais e cognitivas para que novos hábitos e crenças sejam incorporados e comportamentos modificados.

## 10. Indicação de estratégias inovadoras de aprendizagem

Para o desenvolvimento das competências técnicas e socioemocionais, destacamos aqui



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

algumas atividades práticas que têm sido destacadas em salas de aula. Sugere-se que cada exposição teórica seja combinada das atividades a seguir para melhor assimilação das disciplinas e estímulo ao processo cognitivo, aumento da capacidade de gerenciar crises e conflitos, incentivo a responsabilidade compartilhada por meio da participação em grupo, desenvolvimento da empatia, tolerância, autonomia e responsabilidade. Dentre os exercícios que podem ser trabalhados, destacam-se:

*Resolução de Problemas* – A resolução de problemas estimula as habilidades emocional e cognitivo para enfrentar situações inesperadas fazendo com que o indivíduo haja com clareza, consciência, calma e perseverança. Além disso, propicia que o conhecimento seja aplicado de maneira mais prática a partir da compreensão da realidade mais complexa. O incentivo à responsabilidade compartilhada por meio da participação em grupo também estimula a capacidade de liderança e gestão das pessoas. Por exemplo, em uma sala de aula o professor traz uma questão verídica ou similar a ser discutida pelos alunos que serão divididos em grupos e irão pensar em conjunto a melhor forma de resolvê-la. Os alunos devem ser guiados a resolver com base no material teórico de referência e pesquisas levantadas. Após o processo, cada grupo debate em conjunto como chegou a um consenso para resolver a questão que no final irão avaliar e sistematizar uma proposta final para solução da ação.

*Simulação (Role Playing)* - Constitui-se em uma técnica muito utilizada para o desenvolvimento da empatia, tolerância e responsabilidade, uma vez que as pessoas encenam personagens relacionados a determinada questão. Assim, pode-se perceber o comportamento de cada pessoa e quais atitudes podem ser tomadas para evitar maiores conflitos. A percepção do outro e sua situação, faz com que o indivíduo possa refletir e ter atitudes diferenciadas ao se deparar com situações semelhantes.

*Estudo de Caso* – nesta técnica é possível desenvolver a capacidade de reflexão, organização das ideias, sistematização do conteúdo aprendido, participação em grupo, liderança, gestão de pessoas, habilidade para argumentar de maneira assertiva, desenvolver o diálogo e consenso para que em grupo os alunos possam analisar uma situação verídica ou similar à realidade e possam construir estratégias e caminhos em conjunto para se chegar a uma solução.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

*Grupo de Vivência ou Verbalização e Grupo de Observação (GV/ GO)* – Essa técnica também auxilia na construção da empatia, análise situacional, desenvolvimento de capacidades cognitivas e socio emocionais, uma vez que um grupo irá reproduzir experiência e o outro terá a função de ser o observador. Após, os papéis são invertidos e os grupos relatam as experiências vivenciadas em cada polo da situação.

*Brainstorming e Brainwriting* – essa técnica auxilia no desenvolvimento de idéias a serem pensadas em conjunto, o que facilita a tomada de decisões com perspicácia e inteligência emocional. Nesse cenário, uma situação é narrada e os alunos trazem várias ideias e questões à discussão que são registradas em um painel, categorizadas e após são analisadas, para se ter maior clareza dos problemas, das possíveis soluções e os planos a serem traçados.

## 11. Plano de Aula

### **Eixo 1 - A Lei de Execução Penal, Direitos do Preso e Minorias**

**Objetivos:** Fornecer conhecimento referente ao arcabouço teórico normativo dos direitos humanos e suas garantias no sistema prisional para que os gestores possam conduzir as ações e práticas prisionais bem como orientar e treinar os demais profissionais em serviços penais respeitando a dignidade humana e individualização e humanização da pena.

#### **Competências a serem desenvolvidas**

- Compreender a Lei de Execução Penal e seu aparato normativo internacional no âmbito da tutela dos direitos humanos;
- Compreender os procedimentos da execução da pena e sua prática na rotina prisional;
- Compreender os sujeitos da pena, os direitos das minorias e a tutela dos direitos humanos.

#### **Disciplinas**

#### **Noções Introdutórias sobre a Lei de Execução Penal**



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Individualização da Pena. Progressão e Regressão de Regime. Remição da Pena. O trabalho e a ressocialização. Monitoramento Eletrônico. Livramento Condicional. Medida de Segurança. Comissão Técnica de Classificação. Diferenciação tratamental criminal e penitenciária. Os direitos assistenciais no sistema penitenciário. Deveres dos presos, faltas e sanções disciplinares. O egresso e seus direitos. Órgãos da execução penal.

### **Direitos do Preso e Minorias**

As normas e tratados internacionais. Os direitos das mulheres e minorias. Regras Mínimas de Tratamento de Prisioneiros da ONU. Regras de Mandela e o sistema prisional. Prevenção de Combate à Tortura. Manual de Tratamento Penitenciário. Direitos das Minorias no Sistema Prisional. LGBT nas prisões. População Carcerária Indígena.

### **Eixo 2 - A finalidade da pena, o trabalho prisional e sua função ressocializadora**

**Objetivos:** Analisar criticamente as diferentes formas e funções da prisão e da pena na sociedade, quais os sujeitos nela inseridos, as consequências e efeitos da prisão, o comportamento dos atores envolvidos, o trabalho e a política do trabalho prisional como forma de ressocialização da pena.

### **Competências a serem desenvolvidas**

- Compreender as dinâmicas prisionais, os papéis desenvolvidos pelos atores na prisão e a cultura prisional no Brasil;
- Compreender a função da pena no decurso histórico e comparar com a função da pena na atualidade;
- Compreender sentido do trabalho, tempo e espaço prisional na arquitetura prisional
- Compreender as normas jurídicas destinadas ao trabalho prisional e sua aplicabilidade nas estruturas institucionais e organizacionais.





*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

## **Disciplinas**

### **Penas e prisões**

Conceito, objetivo e histórico das penas e da prisão. Sociologia da punição e do crime. As prisões no Brasil. Efeitos do aprisionamento. População carcerária e os discursos. Noções de Criminologia e Política Criminal. Mecanismos institucionais e processo de criminalização.

### **Trabalho prisional e a reintegração social**

Política Pública Prisional e o Trabalho. Política Nacional do Trabalho e Renda. Oficinas de Trabalho. Boas práticas e os desafios. Qualificação Profissional e o Pronatec. Assistência Jurídica e Remição da Pena. Atores privados. Controle Social e atores externos. Assistência social e trabalho voltados ao egresso do sistema. Política de Atenção ao Egresso. Estigmatização social e os desafios da reintegração social.

### **Eixo 3 - Gestão penitenciária do trabalho**

**Objetivos:** Desenvolver noções sobre gestão pública e sua aplicabilidade no sistema prisional para melhor eficácia da política do trabalho, visando a reintegração social.

#### **Competências a serem desenvolvidas**

- Compreender a estrutura organizacional e a melhor forma de gerenciar o pessoal penitenciário;
- Compreender o novo Modelo de Gestão Prisional para amenizar os impactos do cárcere



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

em todos os atores envolvidos no processo.

- Compreender a realidade carcerária, a partir de seu diagnóstico detalhado e desenvolver mecanismos e estratégias para lidar com o conflito.

## Disciplinas

### Gestão Prisional

Gestão prisional: Conceitos e práticas . Modelo de Gestão Prisional. O Novo Modelo de Gestão Prisional. Gestão de pessoas, gestão de competências. Gestão da informação: produção de diagnósticos sobre o sistema prisional. SIAPEN. SISDEPEN. A Lei de Acesso à Informação. Gestão de Processos : Rotina e Procedimentos na prisão. Gestão de projetos. Gestão de riscos. Planejamento Estratégico.

## 12. Conteúdo digital (material didático)

### *Eixo 1: Direitos Humanos*

- Curso Direitos Humanos: Uma Declaração Universal – ENAP – Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/130/>. Acesso em: 11/06/2021.
- Curso de Proteção a Direitos Humanos: Proteção e Proibição à Tortura – Módulo 1 O que é a tortura e o que são tratamentos ou penas cruéis desumanos ou degradantes? – ENAP- Proteção a Direitos Humanos: Proteção e Proibição à Tortura – Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/306/>. Acesso em: 11/06/2021.
- Cartilha – Declaração Universal dos Direitos Humanos e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/centrais-de-conteudo/declaracao-universal-dudh/cartilha-dudh-e-ods.pdf/view>. Acesso em: 11/06/2021.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Paris, 1948.  
\_\_\_\_\_. Resolução 213/17 - Regras das Nações Unidas para o tratamento de mulheres presas e medidas não privativas de liberdade para mulheres infratoras (Regras de Bangkok). Bangkok, 2010.

\_\_\_\_\_. Resolução 70/175 - Regras Mínimas das Nações Unidas para o Tratamento de Reclusos (Regras de Nelson Mandela), Genebra, 2015.

ASSOCIATION FOR THE PREVENTION OF TORTURE. Towards the Effective Protection of LGBTI Persons Deprived of Liberty: A Monitoring Guide. Genebra: Association For The Prevention Of Torture, 2018.

AZEVEDO, Rodrigo Ghiringhelli de. Criminalidade e Justiça Penal na América Latina. Sociologias, v. 13, n. , p.212-243, jan. Porto Alegre: 2005  
BRASIL.

DECRETO No 40, DE 15 DE FEVEREIRO DE 1991 que Promulga a Convenção Contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes, Brasília, 1991.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 12.847, DE 2 DE AGOSTO DE 2013 que Institui o Sistema Nacional de Prevenção e Combate à Tortura; cria o Comitê Nacional de Prevenção e Combate à Tortura e o Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate à Tortura; e dá outras providências. Brasil, 2013.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 7.210, DE 11 DE JULHO DE 1984 que Institui a Lei de Execução Penal. Brasília, 1984.

\_\_\_\_\_. Boas práticas do sistema penitenciário nacional. Brasília: MJ.

CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Pacto de San José da Costa Rica. San José, 1969.

COYLE, Andrew. Administração Penitenciária: uma abordagem de direitos humanos. Manual para servidores penitenciários. Londres: Internacional Centre for Prison Studies, 2002. (Edição Brasileira).

FERREIRA, Guilherme Gomes. Travestis e prisões: experiência social e mecanismos particulares de encarceramento no Brasil. Curitiba: Multideia, 2015.

INSIDE THE WORLD'S TOUGHEST PRISONS. Produtores: READ, Emma; SOLOMON, Gabe; LAROCHE, Olivia. London: Emporium, 2016.

LIMA, Cristiane do Socorro Loureiro [et al.]. Segurança pública e direitos humanos: temas transversais. Direção geral: Isabel Seixas de Figueiredo. – Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), 2014. (Coleção Pensando a Segurança Pública; v. 5)

MACHADO, Vitor Gonçalves; RIBEIRO NETO, Pedro Machado. Presos estrangeiros no Brasil e o problema da seletividade penal. Revista Derecho y Cambio Social. Lima: DyCS, 2014.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

MINISTERIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA. Nota Técnica n.º 17/2020/DIAMGE/CGCAP/DIRPP/DEPEN/MJ. Brasília, 2020.

\_\_\_\_\_. Nota Técnica n.º 6/2020/COPSAE/DIRPP/DEPEN/MJ. Brasília, 2020.

\_\_\_\_\_. Nota Técnica n.º 60/2019/DIAMGE/CGCAP/DIRPP/DEPEN/MJ. Brasília, 2019.

\_\_\_\_\_. Nota Técnica n.º 83/2020/DIAMGE/CGCAP/DIRPP/DEPEN/MJ, 2020.

\_\_\_\_\_. Nota Técnica n.º 80/2020/DIAMGE/CGCAP/DIRPP/DEPEN/MJ, 2020.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. LGBT nas prisões do Brasil: Diagnóstico dos procedimentos institucionais e experiências de encarceramento. Brasília: 2020.

PACHECO, Rosely Aparecida Stefanis; PRADO, Rafael Clemente Oliveira do;

KADWÉU, Ezequias Vergílio. População carcerária indígena e o direito à diferença: o caso do município de Dourados, MS. Revista Direito GV. v7(2) | P. 469-500, Jul-Dez. São Paulo: 2011.

PACHECO, Rosely Aparecida Stefanis. Indígenas, colonialidade, criminalização e cárcere: alguns apontamentos a partir do caso Kaiowá Ambrósio Arcibide IV Seminário Internacional de Pesquisa em Prisão. GT 22-Colonialidade e prisão. 2018.

### *Eixo 2 - Trabalho e Reintegração Social*

ALVIM, Rui Carlos Machado. O Trabalho penitenciário e os direitos sociais. São Paulo: Atlas, 1991.

ANDRADE, Carla Coelho et al de. O desafio da reintegração social do preso: uma pesquisa em estabelecimentos prisionais. Rio de Janeiro, IPEA, 2012.

BITAR, Marilze Ribeiro; RODRIGUES, Alexandre Manuel Lopes. O Respeito aos Direitos do Apenado, em Relação ao Trabalho e à Educação, no Estado do Pará: Estudo de Caso Realizado no Presídio Estadual Metropolitano II (PEM II). Revista Jurídica Cesumar-Mestrado. Maringá: Cesumar, 2016

CORREA, Marina Aparecida Pimenta da Cruz; SOUZA, Rafaelle Lopes. Origem e relação do trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão;. Educação, v. 15, n. 1. Porto Alegre: PUCRS, 2016.

HÜBNER, Maria Amélia Dutra. A prisão e a relação de trabalho. 2012. Rev. Lume. Porto Alegre: UFRGS, 2018



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

LEMOS, Ana Margarete; MAZZILLI, Cláudio; KLERING, Luís Roque. Análise do trabalho prisional: um estudo exploratório. v.2, n.3, Set./Dez. (?): RAC, 1998.

LIMA, Ana Paula da Silva; SANTOS, Maria de Fátima de Souza. O propósito da prisão e do trabalho penitenciário. Teoria Política e Social, v.1, n.1, p. 15-29, dez. João Pessoa: UFPB, 2008.

INSIDE THE WORLD'S TOUGHEST PRISONS. Produtores: READ, Emma; SOLOMON, Gabe; LAROCHE, Olivia. London: Emporium, 2016.

MINISTERIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA. Nota Técnica nº 9/2021/COATR/CGCAP/DIRPP/DEPEN/MJ, 2021.

SERON, Paulo César. Nos difíceis caminhos da liberdade: estudo sobre o papel do trabalho na vida de egressos do sistema prisional. Tese orientada por SATO, Leny. São Paulo, 2009.

SILVA, Lúcia Caroline Costa. A Relevância Do Trabalho Prisional Como Fator Ressocializante e a Ineficácia Frente À Realidade Carcerária. Aracaju: Grupo Tiradentes, 2016.

TOLEDO, Isadora D'Ávila; KEMP, Valéria Heloisa; MACHADO, Marília Novais da Mata. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. Vol. 17, n. 1. São Paulo: USP, 2014.

TOLEDO, Isadora D'Ávila. O trabalho e seus sentidos para os egressos do sistema prisional: estudo de uma experiência de reinserção no mercado formal de trabalho. Dissertação de Mestrado. PPGPSI – UFSJ. São João Del Rei: UFSJ, 2012.

### *Eixo 3 Gestão Penitenciária do Trabalho*

#### *Gestão de Projetos*

- Curso Ágil no Contexto do Serviço Público – curso introdutório para o desenvolvimento de uma mentalidade ágil para execução de projetos e ações públicas. ENAP- Ágil no Contexto do Serviço Público. Disponível em :<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/317/>. Acesso em: 11/06/2021.

#### *Gestão de Pessoas*

- Curso de gestão de pessoas da SEBRAE para aprender técnicas e estratégias para saber melhor gerenciar a equipe de trabalho, técnicas de liderança e motivação, gestão de conflitos em equipe, dentre outros.

SEBRAE. Gestão de Pessoas. Disponível em:



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/cursosonline/gestao-de-pessoas,eda0b8a6a28bb610VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em 11/06/2021.

#### *Gestão de Riscos*

- Curso Gestão de Riscos em Processos do Trabalho – Gestão de riscos, monitoramento, avaliação de riscos, repostas aos riscos, metologia e etapas de gerenciamento de riscos. ENAP – Gestão de Riscos em Processos do Trabalho. Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/300/>. Acesso em: 21/06/2021.

#### *Planejamento estratégico*

- Curso Planejamento Estratégico para Organizações Públicas – Planejamento estratégico, metodologias, indicadores de resultado, mapas temáticos estratégicos, Plano de Ação – Matriz Swot, dentre outros. ENAP-Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/107/>. Acesso em 11/06/2021.
- Para aplicação de estudo de caso com base na construção da Matriz Swot aplicada no sistema prisional:

Matriz Swot no Sistema Prisional: um estudo de caso. Cátedra Instituto do Desenvolvimento Profissional e Pós-Graduação. Disponível em:

<https://idcatedra.com.br/2020/12/matriz-swot-aplicada-ao-sistema-prisional-um-estudo-de-caso/> Acessado em: 11/06/2021

## 13. Bibliografia

Alamino, F. N. P.; DEL VECCHIO, V. A (2018). Os Princípios de Yogyakarta e a proteção de direitos fundamentais das minorias de orientação sexual e de identidade de gênero. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 113, p. 646-663.

Alexandre, Nádia da Silva et al. Biblioteca prisional e biblioterapia como instrumentos de ressocialização. 2017. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/handle/1/2729>>. Acesso em: 31. nov. 2018.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Adorno, S. (1991). A prisão sob a ótica de seus protagonistas. Itinerário de uma pesquisa. *Tempo Social*, 3(1-2), 7-40.

Alvim, R. C. M. (1991). *O trabalho penitenciário e os direitos sociais*. Editora Atlas.

\_\_\_\_\_(2001). Trabalho do preso: percepção de auxílio-previdenciário-auxílio-reclusão-regime semi-aberto e exercício de atividade remunerada. *Trabalho do preso: percepção de auxílio-previdenciário-auxílio-reclusão-regime semi-aberto e exercício de atividade remunerada*.

Bitencourt, Cezar Roberto (2011). *Falência da pena de prisão: causas e alternativas*. 4. ed. São Paulo: Saraiva.

BRASIL. Portaria n.º 3.123, de 3 de dezembro de 2012. Ministério da Justiça. Cria a Escola Nacional de Serviços Penais, no âmbito do Departamento Penitenciário Nacional. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 05 dez./2012, Seção 1, p. 41.

Assembleia Geral da ONU. (1948). "Declaração Universal dos Direitos Humanos" (217 [III] A). Paris.

Augusto, Tadeu. Políticas Judiciárias do Conselho Nacional de Justiça - Programa Começar de Novo. 2014. Disponível em <[https://tadeu1008.jusbrasil.com.br/artigos/148439914/politicas-judiciarias-do-conselho-nacional-de-justica-programa-comecar-de-novo?ref=topic\\_feed](https://tadeu1008.jusbrasil.com.br/artigos/148439914/politicas-judiciarias-do-conselho-nacional-de-justica-programa-comecar-de-novo?ref=topic_feed)>. Acesso em: 25. set. 2018.

Baratta, Alessandro. *Criminologia Crítica e a Crítica do Direito Penal*. 3.ed. v.1. Rio de Janeiro: Revan, 2002.

Braga, A. G. M. (2014). Criminologia e Prisão: caminhos e desafios da pesquisa empírica no campo prisional. *Revista de Estudos Empíricos em Direito*, 1(1).

Bitar, Marilze Ribeiro; RODRIGUES, Alexandre Manuel Lopes. O Respeito aos Direitos do Apenado, em Relação ao Trabalho e à Educação, no Estado do Pará: Estudo de Caso Realizado no Presídio Estadual Metropolitano II (PEM II). *Revista Jurídica Cesumar-Mestrado*, v. 16, n. 1, p. 73-99, 2016.

Bitencourt, C. R. (1993). *Falência da pena de prisão*. Saraiva Educação SA.

Boschetti, Mauro Luís Boschetti; LOPES, Mônica Taís Medeiros. Dignidade do presidiário, direitos humanos e o sistema prisional do Município de Caxias do Sul. *Revista do Curso de Direito da FSG*, ano 3, n. 6, p. 173.181, 2009. Disponível em:

Brasil. Conselho Nacional de Justiça (2009). Resolução n° 96 de 27 de outubro de 2009. Dispõe sobre o Projeto Começar de Novo no âmbito do poder judiciário, institui o portal de oportunidades e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br///images/atos\\_normativos/resolucao/resolucao\\_96\\_27102009\\_10102012194748.pdf](http://www.cnj.jus.br///images/atos_normativos/resolucao/resolucao_96_27102009_10102012194748.pdf)>. Acesso em: 05. abr. 2018.





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Recuperado de <http://www.ritmodeestudos.com.br>.

\_\_\_\_\_. C. P. (1940). Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. *Código penal*.

\_\_\_\_\_. C.D Lei nº 7210, de 11 de julho de 1984. Institui a lei de execução penal. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7210.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7210.htm)>. Acesso em: 22. out. 2018.

\_\_\_\_\_. C.D. Lei nº 9867, de 10 de novembro de 1999. Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração social dos cidadãos, conforme especifica.. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9867.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9867.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. C.D. Lei nº 7210, de 11 de julho de 1984. Exposição de motivos nº 213, de 9 de maio de 1983: Institui a Lei de Execução Penal. Brasília. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7210-11-julho-1984-356938-exposicaodemotivos-149285-pl.html>>. Acesso em: 22 out. 2018.

\_\_\_\_\_. C.D. Regras Mínimas para o Tratamento dos Reclusos (1955). Resolução 663 C (XXIV) do Conselho Econômico e Social, de 31 de julho de 1955. Genebra, Primeiro Congresso das Nações Unidas sobre a Prevenção do Crime e o Tratamento dos Delinquentes. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/RegMinTratRec.html>>. Acesso em: 05.abr. 2021.

Cabral, Luisa Rocha; SILVA, Juliana Leite. O trabalho penitenciário e a ressocialização do preso no Brasil. Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena, v. 13, n. 1, 2010.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Cartilha do Empregador: online. 2011. Disponível em: <[file:///C:/Users/Downloads/cartilha\\_do\\_empregador\\_2011.pdf](file:///C:/Users/Downloads/cartilha_do_empregador_2011.pdf)>. Acesso em 04. Nov. 2018.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Começar de Novo. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/sistema-carcerario-e-execucao-penal/pj-comecar-de-novo>>. Acesso em: 04. abr. 2021.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Começar de Novo – Plano do Projeto. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/7793/2009\\_res0096\\_cnj\\_ANEXO\\_NAO\\_PUBLICADO.pdf?sequence=8](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/7793/2009_res0096_cnj_ANEXO_NAO_PUBLICADO.pdf?sequence=8)>. Acesso em: 04. abr. 2021.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Portal de Oportunidades – Começar de novo. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/sistemas/sistema-carcerario-e-execucao-penal/20550-portal-de-oportunidades-comecar-de-novo>>. Acesso em: 04. abr. 2021.

CLAM (2007). Princípios de Yogyakarta: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 2007.





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Disponível em: [http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf). Acesso em: 05. abr. 2021.

Correa, M. A. P. C., & Souza, R. L. (2016). Origem e relação do trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*, 15(1), 126-143. de Assis Moura, M. T. R. (2000). Execução penal e falência do sistema carcerário. *Revista Brasileira de Ciências Criminais*, 29, 351.

de Oliveira, L. M. (2016). A não configuração do liame empregatício do trabalho prisional extramuros em prol da iniciativa privada diante do Tribunal Superior do Trabalho: a obrigatoriedade do trabalho prisional e a ressocialização através da laborterapia. *Revista de Direito*, 8(01), 129-173.

de Oliveira, C. L. (2008). Um apanhado teórico-conceitual sobre a pesquisa qualitativa: tipos, técnicas e características. *Travessias*, 2(3).

Espen, Escola de Formação e Aperfeiçoamento Penitenciário. 20[?]. Disponível em: <<http://www.espen.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=102>>. Acesso em: 04. nov. 2018.

Farah, M. F. (Jan-Fev de 2001). Parcerias, novos arranjos institucionais e políticas públicas no nível local de governo. *RAP – Revista de Administração Pública*, V. 35(N. 1), 119-145

Fleury, S., & Ouverney, A. (2007). Gestão de redes: a estratégia de regionalização da política de saúde. Rio de Janeiro: FG

Firmino, J. F. A. (2018). O Programa Começar de Novo como possibilidade de reintegração social: um estudo de caso na Vara de Execuções de Medidas e Penas Alternativas na cidade de Manaus.

Foucault, M. (1999). Vigiar e punir: nascimento da prisão (R. Ramalhe, Trad.). *Petrópolis, RJ: Vozes*.

Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. Editora Atlas SA.

Goffman, E. (1961). Manicômios, prisões e conventos. In *Manicômios, prisões e conventos* (pp. 316-316).

Gomes, I. M., & Santos, M. C. R. (2011). Trabalho do preso: premissas para o reconhecimento dos direitos trabalhistas e da relação de emprego. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 144, p. 193-210, 2011.

Gomes, J. P. N., & Coimbra, M. (2004). O trabalho como medida ressocializadora do detento face ao sistema carcerário brasileiro. *Intertem@ s ISSN 1677-1281*, 7(7).

Greco, R. (2010). Código penal : comentado. 4. ed. Niterói-RJ: Impetus.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

- Helpes, S. S. (2013). Mulheres na prisão: Uma reflexão sobre a relação do Estado brasileiro com a criminalidade feminina. *Cadernos de Estudos Sociais e Políticos*, 2(3), 160-185.
- Hübner, M. A. D. (2012). A prisão e a relação de trabalho. Lume: Rio Grande do Sul.
- Jacobi, P. (1989). *políticas públicas*. São Paulo, Cortez.
- Julião, E. F. (2010). O impacto da educação e do trabalho como programas de reinserção social na política de execução penal do Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Educação*, 15(45), 529-543.
- Jung, N. M., Machado, R. C., & Santos, M. E. P. (2019). Etnografia da linguagem como políticas em ação. *Calidoscópico*, 17(1), 145-162.
- Lemos, A. M., Mazzilli, C., & Klering, L. R. (1998). Análise do trabalho prisional: um estudo exploratório. *Revista de Administração Contemporânea*, 2(3), 129-149.
- Lima, A. P. D. S., & Santos, M. D. F. D. S. (2008). A propósito da prisão e do trabalho penitenciário. *Teoria e Política Social*, 1(1), 15-29.
- Machado, R. A. (2015). A realidade do egresso: plano normativo da lei de execução penal versus reintegração social. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*, 3(1), 168-194.
- Maranhão, D. B., & Gimenes, A. M. (2018). O encarceramento feminino no Brasil e a política legislativa brasileira em face das Regras de Bangkok. *Revista brasileira de ciências criminais*, (147), 219-249.
- Marcão, R. (2017). *Curso de processo penal*. Saraiva Educação SA.
- Novaes, M. B. C. D., & Gil, A. C. (2009). A pesquisa-ação participante como estratégia metodológica para o estudo do empreendedorismo social em administração de empresas. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 10(1), 134-160.
- PASSOS, Andréa da Silveira et al. Matriz curricular nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública. **Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública**, 2014.
- Pavarini, M., & Giamberardino, A. (2011). *Teoria da pena e execução penal uma introdução crítica*. Editora Lumen Juris.
- Onofre, E. M. C. (2016). Educação, escolarização e trabalho em prisões: apontamentos teóricos e reflexões do cotidiano. *Cadernos CEDES*, 36(98), 1-6.
- Rodrigues, V. F. R., & Cavalcanti, S. C. M. (2017). O Sistema prisional e a ressocialização do preso através do trabalho. *Revista Facisa On-line*, 6(2).
- Sá, A. A. (2005). Sugestão de um esboço de bases conceituais para um sistema penitenciário.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Salaini, C. J. (2012). A " janela" do relatório técnico: variabilidade, criatividade e reconhecimento social em contextos de perícia antropológica.

Saravia, E., & Ferrarezi, E. (2006). Políticas públicas. *Brasília: Enap, 1*, 317.

Sestokas, L. (2010). Cárcere e grupos LGBT: normativas nacionais e internacionais de garantias de direitos. Abr./2015. Disponível em: Acesso em: 10 nov. 2020

Silveira, V. J. (2007). A realidade dos presídios na visão da Pastoral Carcerária. *estudos avançados, 21*(61), 209.

STF, Supremo Tribunal Federal (2009). Direitos humanos: ressocialização de presos e combate à reincidência. 2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=116383>> Acesso em: 05.abr.2021



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

**Projeto BRA/14/011 – Contratação de Consultoria Nacional Especializada para apoiar a construção de metodologia, assessoramento e desenvolvimento de documentação final de planos estaduais sobre trabalho no sistema prisional.**

**Produto 04 – Documento técnico contendo análise e devolutiva dos conteúdos dos planos estaduais e relatório das experiências presenciadas durante a confecção dos planos.**



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

Tatiana Daré Araújo

**Departamento Penitenciário Nacional**

**Projeto BRA/14/011 – Fortalecimento da Gestão do Sistema Prisional Brasileiro**



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

**Produto 04 – Documento técnico contendo análise e devolutiva dos conteúdos dos planos estaduais e relatório das experiências presenciadas durante a confecção dos planos.**

**OBJETO DA CONTRATAÇÃO: Consultoria nacional especializada para elaboração de metodologia e ação de assessoramento e desenvolvimento de documento final dos Planos Estaduais sobre Trabalho no Sistema Prisional, análise e devolutiva dos Planos elaborados pelos estados.**

Valor do produto: R\$10.800,00

Data de entrega: 07 de dezembro de 2021

Nome da consultora: Tatiana Daré Araújo

Nome das supervisoras: Juliana de Lima Braga e Pollyane Laura Vieira Sousa



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

Araújo Daré, Tatiana

Título do produto: Documento técnico contendo análise e devolutiva dos conteúdos dos planos estaduais e relatório das experiências presenciadas durante a confecção dos planos

Total de folhas: 111

Supervisoras: Juliana de Lima Braga e Pollyane Laura Viera de Sousa

Departamento Penitenciário Nacional  
Ministério da Justiça

Palavras-chave: trabalho penitenciário, direitos humanos, PNAT, ressocialização.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

## SUMÁRIO

<b>1. IMPORTÂNCIA DA CONSULTORIA</b> .....	1
<b>2. INTRODUÇÃO AO PRODUTO 4</b> .....	2
<b>3. PROPOSTA METODOLÓGICA DE ASSESSORAMENTO E MONITORAMENTO</b> .....	4
<b>3.1 Análise geral sobre o assessoramento aos estados para a construção do Plano</b> .....	8
<b>4. PIAUÍ</b> .....	10
<b>4.1 Análise e devolutiva pormenorizadas e individualizadas do plano estadual pelo trabalho e renda do estado do Piauí</b> .....	10
<b>4.1.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas</b> .....	10
<b>4.1.2 Gestão e estrutura organizacional</b> .....	11
<b>4.1.3 Atores envolvidos na elaboração do Plano</b> .....	11
<b>4.1.4 Diagnóstico do trabalho no sistema prisional</b> .....	12
<b>4.1.5 Parcerias estabelecidas</b> .....	13
<b>4.1.6 Fontes de financiamento</b> .....	14
<b>4.1.7 Infraestrutura</b> .....	14
<b>4.1.8 Qualificação profissional</b> .....	14
<b>4.1.9 Remição</b> .....	15
<b>4.1.10 Plano de Metas</b> .....	16
<b>4.1.11 Plano de monitoramento com indicação de atores, fontes de dados e frequência de coleta dos dados para acompanhamento e avaliação</b> .....	24
<b>5. RIO GRANDE DO NORTE</b> .....	26
<b>5.1 Análise e devolutiva pormenorizadas e individualizadas do plano estadual pelo trabalho e renda do estado do Rio Grande do Norte</b> .....	26
<b>5.1.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas</b> .....	26
<b>5.1.2 Gestão e estrutura organizacional</b> .....	26
<b>5.1.3 Atores envolvidos</b> .....	27
<b>5.1.4 Diagnóstico do trabalho no sistema prisional</b> .....	27
<b>5.1.5 Parcerias estabelecidas</b> .....	29
<b>5.1.6 Fontes de financiamento</b> .....	30





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

5.1.7 Infraestrutura .....	30
5.1.8 Qualificação profissional .....	31
5.1.9 Remissão .....	31
5.1.10 Plano de Metas .....	31
5.1.11 Plano de monitoramento com indicação de atores, fontes de dados e frequência de coleta dos dados para acompanhamento e avaliação .....	34
6. ALAGOAS .....	35
6.1.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas .....	35
6.1.2 Gestão e estrutura organizacional .....	36
6.1.3 Atores envolvidos na elaboração do Plano .....	37
6.1.4 Diagnóstico do trabalho no sistema prisional .....	38
6.1.5 Parcerias estabelecidas .....	39
6.1.6 Fontes de financiamento .....	40
6.1.7 Infraestrutura .....	40
6.1.8 Qualificação profissional .....	40
6.1.9 Remição .....	41
6.1.10 Plano de Metas .....	41
6.1.11 Plano de monitoramento com indicação de atores, fontes de dados e frequência de coleta dos dados para acompanhamento e avaliação .....	42
7. MARANHÃO .....	43
7.1 Análise e devolutiva pormenorizadas e individualizadas do plano estadual pelo trabalho e renda do estado de Maranhão .....	43
7.1.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas .....	43
7.1.2 Gestão e estrutura organizacional .....	43
7.1.3 Atores envolvidos na elaboração do Plano .....	44
7.1.4 Diagnóstico do trabalho no sistema prisional .....	45
7.1.5 Parcerias estabelecidas .....	45
7.1.6 Fontes de financiamento .....	47
7.1.7 Infraestrutura .....	47
7.1.8 Qualificação profissional .....	47
7.1.9 Remição .....	48
7.1.10 Plano de Metas .....	49
7.1.11 Plano de monitoramento com indicação de atores, fontes de dados e frequência de coleta dos dados para acompanhamento e avaliação .....	52



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

<b>8. SERGIPE</b> .....	53
<b>8.1 Análise e devolutiva pormenorizadas e individualizadas do plano estadual pelo trabalho e renda do estado de Sergipe</b> .....	53
<b>8.1.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas</b> .....	53
<b>8.1.2 Gestão e estrutura organizacional</b> .....	54
<b>8.1.3 Atores envolvidos na elaboração do Plano</b> .....	55
<b>8.1.4 Diagnóstico do trabalho no sistema prisional</b> .....	55
<b>8.1.5 Parcerias estabelecidas</b> .....	56
<b>8.1.6 Fontes de financiamento</b> .....	57
<b>8.1.7 Infraestrutura</b> .....	57
<b>8.1.8 Qualificação Profissional</b> .....	57
<b>8.1.9 Remição</b> .....	58
<b>8.1.10 Plano de Metas</b> .....	58
<b>8.1.11 Plano de monitoramento com indicação de atores, fontes de dados e frequência de coleta dos dados para acompanhamento e avaliação</b> .....	63
<b>9. PERNAMBUCO</b> .....	64
<b>9.1 Análise e devolutiva pormenorizadas e individualizadas do plano estadual pelo trabalho e renda do estado de Pernambuco</b> .....	64
<b>9.1.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas</b> .....	64
<b>9.1.2 Gestão e estrutura organizacional</b> .....	65
<b>9.1.3 Atores envolvidos</b> .....	65
<b>9.1.4 Diagnóstico do trabalho no sistema prisional</b> .....	66
<b>9.1.5 Parcerias estabelecidas</b> .....	66
<b>9.1.6 Fontes de financiamento</b> .....	67
<b>9.1.7 Infraestrutura</b> .....	67
<b>9.1.8 Qualificação profissional</b> .....	67
<b>9.1.9 Remição</b> .....	68
<b>9.1.10 Plano de Metas</b> .....	69
<b>9.1.11 Plano de monitoramento com indicação de atores, fontes de dados e frequência de coleta dos dados para acompanhamento e avaliação</b> .....	72
<b>10. BAHIA</b> .....	73
<b>10.1 Análise e devolutiva pormenorizadas e individualizadas do plano estadual pelo trabalho e renda do estado da Bahia</b> .....	73
<b>10.1.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas</b> .....	73



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

<b>10.1.2</b>	<b>Gestão e estrutura organizacional</b> .....	<b>74</b>
<b>10.1.3</b>	<b>Atores envolvidos na elaboração do Plano</b> .....	<b>75</b>
<b>10.1.4</b>	<b>Diagnóstico do trabalho no sistema prisional</b> .....	<b>75</b>
<b>10.1.5</b>	<b>Parcerias estabelecidas</b> .....	<b>76</b>
<b>10.1.6</b>	<b>Fontes de financiamento</b> .....	<b>77</b>
<b>10.1.7</b>	<b>Infraestrutura</b> .....	<b>77</b>
<b>10.1.8</b>	<b>Qualificação Profissional</b> .....	<b>78</b>
<b>10.1.9</b>	<b>Remição</b> .....	<b>78</b>
<b>10.1.10</b>	<b>Plano de Metas</b> .....	<b>79</b>
<b>10.1.11</b>	<b>Plano de monitoramento com indicação de atores, fontes de dados e frequência de coleta dos dados para acompanhamento e avaliação</b> .....	<b>85</b>
<b>11.</b>	<b>CEARÁ</b> .....	<b>86</b>
<b>10.1</b>	<b>Análise e devolutiva pormenorizadas e individualizadas do plano estadual pelo trabalho e renda do estado do Ceará</b> .....	<b>86</b>
<b>11.1.1</b>	<b>Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas</b> .....	<b>86</b>
<b>11.1.2</b>	<b>Gestão e estrutura organizacional</b> .....	<b>87</b>
<b>11.1.3</b>	<b>Atores envolvidos na elaboração do Plano</b> .....	<b>87</b>
<b>11.1.4</b>	<b>Diagnóstico do trabalho no sistema prisional</b> .....	<b>88</b>
<b>11.1.5</b>	<b>Parcerias estabelecidas</b> .....	<b>88</b>
<b>11.1.6</b>	<b>Fontes de financiamento</b> .....	<b>89</b>
<b>11.1.7</b>	<b>Infraestrutura</b> .....	<b>89</b>
<b>11.1.8</b>	<b>Qualificação profissional</b> .....	<b>90</b>
<b>11.1.9</b>	<b>Remição</b> .....	<b>91</b>
<b>11.1.10</b>	<b>Plano de Metas</b> .....	<b>91</b>
<b>11.1.11</b>	<b>Plano de monitoramento com indicação de atores, fontes de dados e frequência de coleta dos dados para acompanhamento e avaliação</b> .....	<b>95</b>
<b>12.</b>	<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>96</b>



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

## 1. IMPORTÂNCIA DA CONSULTORIA

A presente consultoria criada por meio do Acordo de Cooperação Técnica entre o Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN) vinculado ao Ministério da Justiça (MJ) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), se insere no projeto guarda-chuva BRA/14/011 nomeadamente “Fortalecimento da Gestão do Sistema Prisional Brasileiro”. Tal projeto visa, de uma maneira geral, promover por meio de suas ações, um modelo de gestão de política prisional no âmbito nacional que seja uniformizado entre os estados e regiões da unidade federativa, atendendo, é claro, às suas especificidades e peculiaridades<sup>1</sup>.

Dentre as funções relativas à coordenação de ações e projetos para promoção do trabalho e renda para atender presos privativos de liberdade, pessoas egressas do sistema prisional ou em cumprimento de alternativa penais, cumpre à Coordenação de Apoio ao Trabalho e Renda (COATR),- vinculada à Coordenação-Geral de Cidadania e Alternativas Penais, órgão ligado ao Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN) -, realizar atividades de incentivo e promoção à elaboração do plano nos estados e seu devido acompanhamento e monitoramento, tal como previsto na nota técnica nº 28/2019<sup>2</sup>.

Cabe a esta consultora fornecer subsídios e auxiliar aos estados da região nordeste (CE, MA, PI, RN, BA, SE, AL, PE e PR) a elaborarem o Plano Estadual sobre o Trabalho e Renda no Sistema Prisional (ciclo 2021-2023), por meio do diagnóstico local sobre o trabalho prisional e monitoramento de ações e parcerias que busquem a oferta de trabalho e sua qualificação.

Assim, dando continuidade ao objeto desta consultoria, apresentamos o produto 4 que se refere ao “Documento técnico contendo análise e devolutiva dos conteúdos dos planos estaduais e relatório das experiências presenciadas durante a confecção dos planos” relacionado ao ciclo 2021-2023, com base na metodologia detalhada no produto 1 e recapitulada a seguir no tópico 1.2.

---

<sup>1</sup> Para mais informações ver <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/projects/Fortalecimento-Gestao-sistema-Prisional.html>. Acesso em 05/04/2021.

<sup>2</sup> Para mais informações ver: <https://rbepdepen.mj.gov.br/index.php/RBEP/pntp>. Acesso em: 05/04/2021.



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

## **2. INTRODUÇÃO AO PRODUTO 4**

Este produto apresenta uma análise avaliativa e pormenorizada sobre a devolutiva dos conteúdos dos Planos Estaduais de Trabalho e Renda para Pessoas Privadas de Liberdade e Egressas do Sistema Prisional contendo o relatório das experiências presenciadas e adquiridas durante a confecção dos Planos. O produto é resultado do processo de elaboração do Plano de Trabalho e Renda relativo ao ciclo 2021-2023, fruto do assessoramento aos estados, tendo como diretriz a Política Nacional de Trabalho e Renda no Sistema Prisional.

O processo de elaboração do Plano de Trabalho e Renda no Sistema Prisional resulta da construção dialógica com os representantes dos estados reponsáveis pela execução do trabalho e renda no sistema prisional.

Para tanto, fizemos uma breve síntese acerca dos produtos elaborados que retratam os caminhos traçados para a confecção dos relatórios, tal como o primeiro produto que consistiu na construção de uma metodologia voltada para o assessoramento durante a confecção dos planos estaduais sobre trabalho no sistema prisional na região do nordeste e será retomada no tópico a seguir.

Nesse processo de elaboração do plano houve o acompanhamento contínuo com os pontos focais/responsáveis por desenvolver a política do trabalho prisional dos estados. Ao traçar a metodologia, também foi construído um fluxo de acompanhamento e direcionamento sobre os tópicos contidos no Modelo do Plano de Trabalho e Renda enviado pela COATR/DEPEN aos estados como forma orientativa sobre os procedimentos a serem desenvolvidos. Assim, para melhor direcionamento das ações, o modelo do plano foi debatido por tópicos com o pontos focais, reorganizando as ações destinadas ao trabalho prisional, conforme a responsabilidade dos atores envolvidos no processo de implementação, execução e monitoramento.

Parte desse processo foi alinhado e relatado no segundo produto em que foi descrito o fluxo do assessoramento contendo o detalhamento das articulações e agendas estabelecidas com os pontos focais, momento em que se pôde compreender melhor a forma de gestão, estrutura organizacional e política que envolvem o financiamento e parcerias estabelecidas.



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

Além disso, com base nos dados referentes ao diagnóstico sobre o trabalho prisional nas unidades prisionais, foi possível iniciar um exercício junto aos estados para traçarem alguns indicadores e metas que foram melhor trabalhados nas reuniões conjuntas com os estados, ao longo da assessoria. Para tanto, foi disponibilizado e repassado aos estados a feitura de exercícios e questões a serem respondidas, conforme destacado na proposta metodológica, como forma de iniciar um processo reflexivo e em conjunto, dar uniformidade a construção do Plano na Região Nordeste e facilitar o assessoramento.

No terceiro produto foi construída uma matriz curricular com base em algumas demandas e necessidades dos estados quanto ao aprimoramento de pontos observados e relatados quanto à gestão da política prisional, para fornecer subsídios à construção de um Plano de Ação Educacional para a formação dos gestores estaduais visando uma melhor aplicabilidade da Política Nacional de Trabalho e Renda no Sistema Prisional. Para tanto, procurou-se construir uma matriz contendo um aporte sobre noções teóricas e práticas para a implementação da política de trabalho no sistema prisional, a partir de leitura interdisciplinar sobre o trabalho prisional oriundos das Ciências Sociais, Direito e novas formas de gestão referentes à Administração Pública. Algumas disciplinas destacadas se referiram à política prisional do trabalho, direitos humanos e gestão prisional, visando uma mudança burocrática e comportamental em suas instituições e forma de atuação dos atores para maior efetividade das políticas públicas de ressocialização no sistema prisional. Percebe-se, também, que a demanda por direitos humanos no sistema prisional e de uma política prisional voltada ao trabalho e renda no sistema prisional e sua forma de gestão mostra-se como necessária para o avanço e maior amplitude na compreensão e formas de execução bem como o monitoramento das metas traçadas no plano.

Por fim, apresentamos o documento técnico final contendo a devolutiva dos planos estaduais sobre trabalho e renda com base em uma análise pormenorizada, detalhada e individualizada por estado da região nordeste, dentre os quais citamos o estado da Bahia, Piauí, Rio Grande do Norte, Maranhão, Pernambuco, Alagoas, Sergipe e Ceará. Apenas o estado da Paraíba não conseguiu concluir o plano durante o período desta consultoria, não sendo possível, portanto, realizar uma análise sobre este estado, conforme ressaltado na proposta metodológica no tópico a seguir.



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

Assim, este relatório apresenta o processo de assessoramento para a confecção do Plano contendo o detalhamento das ações voltadas para a oferta de trabalho e renda conduzida pelos estados no decorrer histórico, em termos de parcerias estabelecidas, público alvo, desafios enfrentados e as metas, ações e indicadores construídos para o próximo ciclo em 2021-2023. O acompanhamento do Plano entregue com base na metodologia e fluxo de monitoramento discorrido nos produtos anteriores e retomado no tópico a seguir foi utilizado para a devida finalização deste produto e do assessoramento dos Planos Estaduais na região nordeste.

### **3. PROPOSTA METODOLÓGICA DE ASSESSORAMENTO E MONITORAMENTO**

A proposta metodológica de assessoramento e monitoramento para a construção do Plano Estadual sobre Trabalho e Renda para Pessoas Privadas de Liberdade e Egressas do Sistema Prisional, foi desenhada, inicialmente, para que ocorressem reuniões semanais, juntamente com os responsáveis (i.e., gestores, coordenadores, servidores) pela construção do Plano em cada estado, nomeadamente, pontos focais. Nessas reuniões, haveria o debate de pontos elencados no Modelo do Plano sobre Trabalho e Renda enviado aos estados pela COATR/DEPEN, de modo que os estados pudessem confeccionar o Plano, por meio do agrupamento das questões centrais que versam sobre: 1) Diagnóstico sobre o trabalho no sistema prisional de cada estabelecimento penal na região nordeste no ano de 2021/2022 (Item 1 a 4); 2) Estrutura organizacional da administração penitenciária referente à gestão do trabalho no sistema prisional (Item 5); 3) Estrutura institucional referente à infraestrutura, capacitação e qualificação profissional bem como ocorrem os procedimentos de remição da pena, por meio da atividade laborativa (Item 6 a 9); 4) Desenvolvimento do Plano de Metas 2021/2022 (Item 10).

Após o agendamento e reuniões com os estados, percebeu-se que, devido à estrutura organizacional e formas de gestão, dinâmica dos gestores e articulação de atores serem muito diferenciadas, havia um desnivelamento entre os estados em relação a etapas do processo de elaboração do plano, principalmente àqueles que já haviam elaborado o plano no ano de 2020: Alagoas, Maranhão e Pernambuco. Este fator, certamente, implicou em formas de



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

assessoramento e monitoramento mais específicas, para atender às diferentes demandas dos estados, de modo que o relatório pudesse alcançar um nível mais uniforme na apresentação do plano com diagnóstico e metas mais precisas. Assim, o monitoramento e assessoramento na região nordeste foi feito semanalmente, sendo que alguns estados demandaram mais reuniões e revisões da minuta do plano do que outros propriamente. Esse processo afetou a entrega de questões pontuais no decorrer dos produtos, uma vez que nem todos os estados tinham o diagnóstico das unidades prisionais para projetarem metas e indicadores e, muito menos, um fluxo de procedimentos e estratégias para o alcance de tais metas. Ainda, devido a formação profissional e escassez de profissionais para elaboração do Plano, houve uma dificuldade em construir tanto as metas quanto indicadores necessários para viabilizar um panorama de acompanhamento com o devido fluxo de procedimentos.

Para a primeira data prevista para entrega do Plano, os estados que não conseguiram enviar informações mais consolidadas no sentido de responder às questões enviadas e/ou entregar uma primeira versão do Plano no tempo previsto foram os estados do Ceará, Bahia e Paraíba. Ressalta-se que o contato e reuniões com os pontos focais do estado do Ceará e da Bahia foram realizados de modo frequente, todavia, a organização da equipe para execução das tarefas, coleta de informações e forma de entrega do plano se deram em momentos distintos. Assim, visando buscar atender aos estados, a COATR decidiu que para a feitura do plano e entrega deste produto houvesse uma prorrogação da data prevista, no qual os estados do Ceará e da Bahia conseguiram executar e enviar uma versão mais completa do Plano sendo possível a inclusão destes estados, exceto o estado da Paraíba.

No caso do estado da Paraíba houve diversas tratativas de aproximação para que fossem realizadas as devidas reuniões. Primeiro, houve duas reuniões centrais como um ponto focal para explicação do Plano, no entanto, esse não era responsável por monitorar e executar as ações referentes ao trabalho. Quando foi repassada a essa consultora o gestor da pasta que seria responsável por responder a essa demanda, houve dificuldade em realizar um agendamento para apresentar o plano e explicar a sua função de assessoramento. Após duas reuniões no período de maio, não conseguiu-se obter um andamento acerca da elaboração do Plano, momento que essa consultora conseguiu o agendamento de uma reunião junto com a Coordenadora estadual da equipe do CNJ do Programa Fazendo Justiça, com fins de que fosse possível sua execução.





*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

Após essa reunião e sob gerência da coordenadora da COATR, o estado da Paraíba entregou o Plano em seu estágio ainda inicial o que impossibilitou uma análise parcial para entrega do produto 2 e aprofundada para a entrega do produto 4. Diante do não cumprimento de prazos por parte do estado e o interesse em somente em entregar o Plano no mês de dezembro foi decidido, junto a Coordenação da COATR em não incluir o estado da Paraíba nessa análise.

Neste primeiro momento, podemos citar algumas percepções gerais, acerca do assessoramento e monitoramento para a confecção do Plano obtida por meio da observação participante durante as reuniões remotas, e aplicação de entrevistas semiestruturadas sobre algumas especificidades encontradas para a feitura ao longo da confecção dos produtos. Através das experiências vivenciadas e percepções dos atores/gestores, tivemos melhor compreensão acerca do funcionamento da gestão prisional e dos arranjos institucionais, implementação de estratégias e métodos para elaboração de Plano de Ação de Metas (Jacob, 1988; Carvalho, 2002; Chiavenato, 2004; Saravia e Ferrarezi, 2006; Fleury e Ouverney, 2007; Araújo, 2010). Como parte do assessoramento, algumas questões foram enviadas aos estados para serem respondidas.

“Com o intuito de finalizar o penúltimo relatório a ser entregue, por gentileza, solicito a vocês que completem as questões no formulário Google (leva 5 min), no que se refere a um melhor treinamento/capacitação dos gestores/ponto focal para atuar na oferta e qualificação do trabalho no sistema prisional, para um futuro curso de gestão/ capacitação profissional oferecido à distância”.

Parte dessas questões se referiram a exercícios que pudessem criar uma base para a construção das metas e indicadores constantes no Plano de Metas do referido plano. Assim sendo, as perguntas se basearam na seguinte questão enviada aos estados no dia 11 abril de 2021:

“Apresente as metas e indicadores 2021/2023, com base em diagnóstico sobre o número de presos nas atividades do trabalho atualmente, descrevendo a crise sanitária com impacto direto no trabalho dentro do sistema prisional. Neste esboço, algumas são as questões norteadoras como: para elaboração deste plano quais as articulações e agendas estabelecidas com os parceiros nos estados ou mesmo dentro da gerência prisional? Quais as fontes de financiamento já existentes ou criadas para a consecução do plano? Quais estratégias criadas para fomentar frentes de trabalho com relação a minorias (LGBTi) e egressos do sistema? Quais



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

as estratégias que foram criadas até então ou metas exequíveis para o desenvolvimento do trabalho no sistema prisional, no que concerne o fomento ao empreendedorismo e à formação profissional? Indique os fluxos e procedimentos, ações e parcerias criadas para alcançar tais metas.”

Considerando a dificuldade dos estados em responderem às questões ainda no processo incipiente do assessoramento foi demandado o seguinte exercício de forma que os responsáveis pela elaboração do Plano tivessem uma base mais consolidada para desenvolver um Plano de Metas mais consolidado. Assim, foi requerido aos estados que elaborassem o seguinte exercício no dia 02 de junho de 2021:

“Gostaria que construíssem uma tabela com base na Matriz SWOT, para que possam auxiliá-los a ter uma visão mais estratégica de como criarão as metas e indicadores a curto, médio e longo prazo no decorrer dos anos que seguem. Dessa forma, envio um modelo utilizado no estado do Mato Grosso<sup>3</sup> que possam ter noção de como construir essa matriz e adaptar à gestão prisional voltada para o trabalho. Com base nisso teremos uma reunião na próxima semana (a confirmar) para debater os pormenores do Plano, de acordo com o diagnóstico e o que foi traçado.”

Após esse processo foi discutido com os estados como desenvolver o Plano de Metas em termos de atores envolvidos, metas, estratégias e ações para atingir os objetivos traçados. Alguns estados avançaram mais que outros que não conseguiram, por conta do efetivo ou formação profissional, desenvolver a fundo as diretrizes traçadas. Diante dos exercícios e constantes diálogos estabelecidos com os estados o tópico a seguir discorre sobre a análise geral sobre o assessoramento aos estados da região nordeste.

---

<sup>3</sup> <https://idcatedra.com.br/2020/12/matriz-swot-aplicada-ao-sistema-prisional-um-estudo-de-caso/>



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

### **3.1 Análise geral sobre o assessoramento aos estados para a construção do Plano**

De uma maneira geral, os estados demonstraram aptos para atender a demanda do DEPEN/COATR para a confecção dos planos. Percebeu-se que os estados que se encontram em seu estágio inicial na feitura do Plano e que não haviam elaborado o Plano de 2019/2020, sofreram mudanças mais recentes em sua estrutura organizacional e no desenho da política; o que afetou o quadro de funcionários e a coordenação em rede de atores necessárias para gestão das informações e, por consequência, a execução das ações. Essas mudanças, inclusive, são fruto do atual cenário ocasionado pela crise sanitária, fato que modificou a gestão dos funcionários e nas escalas de trabalho executadas de modo presencial e remota. Por consequência, esse fator repercutiu na dificuldade em gerenciar informações para melhor funcionamento e andamento da política do trabalho prisional.

Outro fator deu-se pela ausência de uma coordenação própria em alguns estados voltada para o trabalho no sistema prisional. Muitos gestores/coordenadores, em sua maioria, policiais penais, foram remanejados para exercerem as atividades concernentes ao Plano e, além disso, acabam por desenvolver outras funções que sobrepõem seu cotidiano nas demandas do sistema prisional. Por outro lado, percebeu-se que o processo de elaboração dos planos tem servido como um esforço conjunto dos atores para pensarem em estratégias e caminhos diferenciados, como: a criação de órgãos específicos para que haja melhorias na gestão do trabalho no sistema prisional; o comprometimento e responsabilidade em estar condizente com as diretrizes do DEPEN; um olhar mais atento para a execução da política penal com foco mais no gerenciamento de resultados do que no de crises (Saravia e Ferrarezi, 2006; Fleury e Ouverney, 2007; Araújo, 2010).

Por outro lado, percebeu-se que o caminho traçado para a construção do diagnóstico e plano de metas consistiu em um debate conjunto com diferentes atores da secretaria de cada estado, o que, por sua vez, representou em um novo modo de se construir a política e gestão do sistema prisional. Isso significa dizer que a atuação mais integrada dos atores, dada por meio do assessoramento, forneceu também suporte para a construção ou consolidação de uma estrutura de governança em redes nos estados. Assim, o contato com os gestores/responsáveis pelo repasse das informações e construção do plano foi essencial para o deslinde do desenvolvimento das ações em direção a uma governança mais sólida. De uma maneira geral,



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

esses pontos focais se mobilizaram para se articularem com outros colegas e pensarem sobre o conteúdo do Plano e formas de execução. Essa articulação, muitas vezes ultrapassou os atores do âmbito do sistema prisional, sendo que as secretarias formaram parcerias para a construção do Plano com o Ministério do Trabalho ou Sistema Nacional de Emprego (SINE). Por outro lado, a dificuldade em identificar o ponto focal em alguns estados ou estabelecer um contato contínuo, em virtude da troca de pessoas na gestão prisional, licença de férias, falta de comunicação e/ou informação entre os integrantes, atrasou o andamento da elaboração do plano por alguns estados, tal como se deu no estado da Paraíba.

Assim, o primeiro contato dessa consultora com os estados foi esclarecer o trabalho desta consultoria que se destinava em assessorar ao invés de avaliar os estados no processo de elaboração do plano de maneira conjunta, para a construção de políticas prisionais na área do trabalho. No entanto, pode-se perceber que havia uma preocupação dos estados em estarem apresentando números positivos e construir o Plano Estadual do Trabalho e Renda com base em instrumentos normativos regidos por Portaria, no sentido de mostrar como a gestão prisional “deve ser”, mais do que o modo como a gestão prisional funciona propriamente. Essa dificuldade pode ser dada devido à ausência de uma cultura voltada para a coordenação em redes e construção de políticas na segurança pública, e especificamente, na gestão prisional do trabalho. Este trabalho serviu, entretanto, com um viés orientativo acerca da necessidade em contruir diretrizes e balizas para o funcionamento da política em si.

Compreendendo essa preocupação, ressaltamos a necessidade dos estados em apresentarem os dados decorrentes dos anos da pandemia, retratando, por exemplo, o baixo índice de oferta de mão-de-obra, uma vez que esse seria o diagnóstico para se pensar em propostas e alternativas possíveis, em virtude deste cenário mundial. Tais dados, portanto, mostram-se importantes a serem analisados em seu conjunto, para se ter a compreensão do impacto da pandemia no desenvolvimento do trabalho no sistema prisional. Outro ponto comum a todos os estados foi a dificuldade em manejar os recursos públicos federais, provenientes do fundo a fundo e do convênio. Os repasses do Fundo Penitenciário Nacional são obrigatórios, todavia, tal como o próprio Tribunal de Contas da União já constatou, há uma ineficiência na forma de executar as despesas. Muitas vezes esse recurso não consegue ser utilizado, em virtude dos processos licitatórios que perduram mais no tempo, tais como: demora na análise dos processos pelo DEPEN; atrasos no cronograma para execução dos empreendimentos, falta de



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

planejamento prévio na política devido à ausência estrutura administrativa na gestão prisional<sup>4</sup>. Essas questões, dentre outras, são explanadas nos tópicos a seguir acerca das informações dos estados que entregaram a devolutiva, a começar pelo estado do Piauí a seguir.

## **4. PIAUÍ**

### **4.1 Análise e devolutiva pormenorizadas e individualizadas do plano estadual pelo trabalho e renda do estado do Piauí**

#### **4.1.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas**

No estado do Piauí foram realizadas duas reuniões centrais com acompanhamento contínuo mediante contato telefônico com os pontos focais. O primeiro contato foi estabelecido com a diretora de Humanização e Reintegração Social, pessoa responsável por coordenar as políticas de gestão do trabalho para presos privativos de liberdade e egressos do sistema prisional. Foi apresentado o plano, no qual a diretoria já havia tomado ciência e elaborado prévio rascunho com base no modelo enviado pelo DEPEN. No interstício dessas reuniões o estado enviou o Plano de 2020 para uma avaliação geral. Com base nisso e após a leitura com comentários desta consultora, realizamos as discussões centrais sobre o alinhamento e direcionamento para o período de 2021-2023.

Após essa reunião, o contato se estendeu com outro gestor/ponto focal, responsável pela parte de convênios e contratos que ajudaria a elaborar o Plano e discutir as principais questões em conjunto. Assim, o estado enviou a primeira versão do Plano a COATR para atender ao prazo no dia 30/05 para entrega, com base no Ofício do DEPEN/COATR expedido aos estados. Após essa etapa, foi realizada mais uma reunião para discutir os pontos a serem destacados neste produto e algumas questões a serem desenvolvidas para elaboração do plano final seguida de revisões, até sua devida finalização.

---

<sup>4</sup> Informações disponibilizadas em <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/repasses-do-fundo-penitenciario-sao-utilizados-de-forma-ineficiente-pelo-sistema-prisional.htm>. Acesso em 15/05/2021.



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

#### **4.1.2 Gestão e estrutura organizacional**

A Secretaria de Estado da Justiça (SEJUS) é órgão gestor do sistema prisional do estado do Piauí, responsável pelo gerenciamento da política prisional no estado. A Diretoria de Humanização e Reintegração Social, órgão de direção da Secretaria de Justiça (SEJUS), é responsável pela coordenação das políticas de ressocialização no qual se enquadram as atividades destinadas ao trabalho e renda no sistema prisional. Esse órgão é responsável por garantir o retorno ao convívio social das pessoas privadas de liberdade, fornecendo apoio e acompanhamento ao egresso e dar subsídio às políticas de alternativas penais. A Secretaria de Justiça do Piauí visa instituir a Coordenação de Trabalho e Renda (Órgão Gestor da Política de Trabalho e Renda) que seria o órgão responsável por gerenciar a política de trabalho e renda no sistema prisional, por meio da articulação e intersetorialidade entre a Secretaria de Estado da Justiça e dos outros órgãos e instituições envolvidas no acompanhamento e execução da política de trabalho.

Essa coordenação funcionaria no âmbito no âmbito da Diretoria de Humanização e Reintegração Social composta de especialistas na área de gestão, psicologia, incluindo terapia ocupacional e laborterapia para gerenciar e implementar ações que envolvem a parte burocrática e institucional visando o fomento de novas vagas de trabalho como o controle de horas e de atividades desenvolvidas, remissões, aspectos normativos e progressão de regime, por exemplo. Atualmente as atividades são coordenadas diretamente pelas gerências dos estabelecimentos prisionais, com apoio das equipes de serviço social, com o apoio da Diretoria de Humanização e Reintegração Social. Nesse contexto, ainda não existe remuneração/gratificação adicional para os gestores e servidores que acompanham as atividades.

#### **4.1.3 Atores envolvidos na elaboração do Plano**

Para a elaboração do plano houve a participação direta da Secretaria de Estado da Justiça, através da Diretoria de Humanização e Reintegração Social e as gerências dos estabelecimentos prisionais que atuam no setor do trabalho e renda. Conforme destacado pela SEJUS, outros atores estatais participaram deste processo, tais como a Defensoria Pública do Estado do Piauí e do Grupo de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário - GMF, do



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

Tribunal de Justiça do Piauí.

#### **4.1.4 Diagnóstico do trabalho no sistema prisional**

De acordo com os dados apresentados no Plano, o estado do Piauí possui uma população carcerária composta por aproximadamente 4811 presos, dentre eles estão 2201 presos provisórios, 2143 provenientes do regime fechado e 467 do regime semi-aberto. Deste total, apenas 10% desenvolve atividades laborais. Dentre o período de 2015 a 2020, mais de 1.300 detentos realizaram cursos de capacitação ocorridos nas unidades prisionais do estado, destacando-se: Hortaliças, Salgadeira, Empreendedorismo, Auxiliar de Cozinha, Panificação e Confeitaria, Pedreiro, Mecânica. A Colônia Agrícola Major César Oliveira, de regime semi-aberto, destaca-se por oferecer oficinas de trabalho desde a década de 1970, dentre as quais já foram realizados os seguintes cursos: Piscicultura, Agropecuária, fruticultura, suinocultura, horticultura, panificação. Também, nesta unidade prisional, algumas parcerias com empresas privadas e o Poder Judiciário foram realizadas na área de construção civil para a contratação dos presos privados de liberdade. Na Penitenciária Feminina de Teresina e na antiga Casa de Custódia de Teresina, a empresa Houston S/A ofertou oficinas para a produção de rodas de bicicletas.

Ainda, no que tange a oferta de vagas para egressos do sistema prisional e cumpridores de medidas de segurança e penas alternativas, a publicação da Lei de nº 6.344/13 prevê a cláusula de reserva de 5% (cinco por cento) das vagas de emprego na área de construção e prestação de serviços. Por meio dessa regulamentação, a SEJUS tem buscado promover a fiscalização e o incentivo da oferta de trabalho nessa área.

No que se refere aos presos privados de liberdade, a maioria das atividades estão concentradas dentro das unidades prisionais, tais como o trabalho exercido na manutenção dos estabelecimentos prisionais, como em atividades de limpeza, manutenção predial e preparação de alimentos. Para tanto, há o estabelecimento de parcerias com empresas privadas para execução de tais atividades, especificamente, na prestação de serviços e obras públicas, por empresas contratadas pela Secretaria de Justiça do Piauí, no âmbito das unidades prisionais.





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

#### **4.1.5 Parcerias estabelecidas**

*No âmbito das parcerias estabelecidas com as organizações da sociedade civil* houve a celebração de acordos de cooperação, especificamente, o Termo de Colaboração Nº 01/2020 firmado com a Associação Casa do Oleiro e a Central de Alternativas Penais de Teresina, para fornecerem trabalho para os sentenciados que cumprem penas e medidas alternativas à prisão.

*No âmbito das parcerias estabelecidas com a iniciativa privada*, atualmente há a atuação da empresa Houston S/A, que ofertou células de produção para a fabricação de rodas de bicicleta para algumas unidades prisionais, tais como: a Penitenciária Irmão Guido, a Penitenciária Feminina de Teresina e na antiga Casa de Custódia de Teresina. No ramo da construção em Teresina, foi destacada a parceria do Poder Judiciário com as construtoras Boa Vista, Jurema, Betel, Betacon Engenharia e Andrade JR, que ofertaram trabalho aos apenados da Colônia Agrícola Major César Oliveira. Para atender o público egresso do sistema prisional, a SEJUS buscará estabelecer parcerias com agências de fomento para abertura de micro empreendimentos de acordo com a capacitação profissional desenvolvida no cumprimento da pena. Na mesma linha, para ampliar o trabalho da oferta de trabalho aos presos privados de liberdade, a SEJUS buscará, por meio de um projeto de lei, expandir parcerias com empresas privadas do setor secundário, para implantação de células e galpões no interior das unidades prisionais.

*No âmbito das parcerias estabelecidas com os órgãos estaduais*, a DHRS/SEJUS juntamente com os demais órgãos que compõem o Poder Executivo Estadual, preveem o fomento de vagas de trabalho externo aos presos, principalmente na área de serviços e obras públicas, tais como: a) Serviço de limpeza, capina e jardinagem; b) Reformas e pequenos reparos de prédios públicos (pintura, serviços com alvenaria, manutenção hidráulica e elétrica, dentre outras); c) aproveitamento do produto das oficinas de capacitação para os órgãos públicos e seus funcionários, como: c1) fardamentos e camisas confeccionadas nas oficinas de corte e costura; c2) portas, janelas, mobiliário, dentre outros itens provenientes das oficinas de marcenaria; c3) pães, bolos e salgados feitos das oficinas de panificação e confeitaria; c4) objetos de siderurgia, reparo de carteiras escolares, dentre outros, advindos das oficinas de serralheria.





*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

Há também o interesse da SEJUS em celebrar acordo ou parceria com o Ministério Público, para que o objeto de transação penal revertido em penas pecuniárias possa reverter em insumos para subsidiar as oficinas de capacitação.

#### **4.1.6 Fontes de financiamento**

As principais fontes de financiamento são aquelas provenientes de recursos federais, tais como convênio e fundo a fundo. No convênio 091/2012, por exemplo, o valor global foi de R\$ 410.883,96, (quatrocentos e dez mil, oitocentos e oitenta e três reais e noventa e seis centavos) mas apenas 69% foi executado e utilizado para feitura de 10 oficinas, com 108 pessoas capacitadas e 30 vagas de trabalho. Percebe-se uma dificuldade em manejar os recursos públicos federais dentre os impasses já mencionados acima.

#### **4.1.7 Infraestrutura**

A infraestrutura existente é destinada ao desenvolvimento do trabalho interno nos estabelecimentos prisionais que já se tem um histórico de atividades laborais tais como galpões, células e oficinas. Em alguns presídios que já teriam espaços próprios, pois houve ampliação e adaptação de salas e galpões, tais como o presídio referente à Colônia Agrícola Major César Oliveira – CAMCO. Outros presídios estão sendo contruídos como galpões destinados às atividades específicas de oficinas de panificação, corte e e costura e marcenaria. A SEJUS objetiva ampliar a construção de oficinas e salas por meio de parcerias com iniciativas privadas.

#### **4.1.8 Qualificação profissional**

Há uma preocupação por parte da SEJUS em assegurar a capacitação das pessoas privadas de liberdade. Deste modo, o processo de qualificação profissional está atrelada às ofertas de trabalho e as atividades desenvolvidas economicamente no estado, para que os presos privados de liberdade possam ser absorvidos ao mercado de trabalho. Assim, os programas de capacitação profissional visam a difusão de um conhecimento aplicado à execução das atividades laborais para o desenvolvimento de uma profissão para, principalmente, dar



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

continuidade na progressão do regime por meio da Política do Egresso no Sistema Prisional com a instalação do Escritório Social ocorrida no ano de 2019. O empreendedorismo também tem sido uma saída para alavancar a reinserção social dos apenados, uma vez que o preso privado de liberdade pode ter mais autonomia e fonte de renda quando egresso. Assim, no ano de 2019 os cursos oferecidos pelo PRONATEC contemplaram cerca de 119 presos privados de liberdade nas atividades de horticultura, auxiliar de cozinha, padeiro, e microempreendedor. Da mesma forma, 111 presos privativos de liberdade realizaram a capacitação do PROCAP desenvolvendo as atividades nas oficinas de panificação e confeitaria, encanador predial, corte e costura.

#### **4.1.9 Remição**

Visando atender aos parâmetros legais, a remição da pena é aplicada a todos os apenados que exercem atividades tanto no regime fechado quanto no regime semiaberto. Para tanto, foi instituída regulamentação para atender aos procedimentos internos de acompanhamento e regularização da situação de cada preso privado de liberdade. Assim, tanto as Coordenações de Segurança e Disciplina e os setores de Serviço Social emitem relatórios diários contendo informações acerca dos presos que cumprem atividades internas. Quanto ao relatórios para acompanhamento do trabalho externo, também são requeridos pareceres dos empregadores para a devida avaliação. Mensalmente, os relatórios são enviados ao Juiz de Execução Penal de cada comarca referente à unidade prisional para que haja a efetiva remição registrada no Programa Individualizador da Pena. Após esse registro é ratificado para fins de controle interno pelo diretor de cada unidade tendo, também, ciência pelos presos privados de liberdade sobre o período remido mensalmente.

Resta salientar que embora haja remição e sua devida regularização, a remuneração dos presos privados de liberdade ainda apresenta como um desafio devido a falta de dotação orçamentária, de modo que os presos privados de liberdade que desenvolvem trabalho interno ou manutenção no sistema prisional não são remunerados. Assim, seguindo os parâmetros legais da Lei de Execução Penal, pretende-se que através do Projeto de Lei possa haver a remuneração de 01 salário mínimo, sem a obrigatoriedade de contribuição à previdência social e com a seguinte previsão: retenção de 25% para o Fundo Penitenciário Estadual; 25% para o



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

pecúlio e 50% para o interno. Nessa proposta também há a previsão dos protocolos de saúde e segurança necessários para realização do trabalho.

#### **4.1.10 Plano de Metas**

Embora o estado do Piauí não possua uma legislação ou instrumento normativo próprio para regulamentar o incentivo à oferta de vagas no sistema prisional, há o interesse da SEJUS em propor um Projeto de Lei para incentivar e ampliar a oferta de vagas no sistema prisional. Cientes das dificuldades encontradas para mobilizar os atores privados na construção de parcerias mais sólidas para a promoção do trabalho e renda e qualificação profissional das pessoas privadas de liberdade, os gestores irão se mobilizar para o aumento de presos privativos de liberdade e egressos do sistema prisional nesse setor. Isto porque a geração de renda para esse grupo é ainda bem restrita e as atividades desempenhadas até então no Piauí destinam-se aos serviços internos voltados para a manutenção dos estabelecimentos prisionais, tais como as atividades de limpeza, manutenção predial, preparação de alimentos, dentre outras. De acordo com os dados internos da DHRS, mais de 1.300 detentos foram contemplados nos cursos de capacitação ofertados no período de 2015 a 2020. Dentre os cursos, se destacam: Manejo de Hortaliças, Salgadeira, Empreendedorismo, Auxiliar de Cozinha, Panificação e Confeitaria, Pedreiro, Mecânica de manutenção de aparelhos de ar condicionado.

*No que se refere aos incentivos e promoção à oferta de trabalho e renda há uma clareza por parte da DHRS sobre a necessidade em sensibilizar os atores privados, principalmente, àqueles referentes ao setor da prestação de serviços, setor industrial e de obras públicas para ampliar e fortalecer o rol empresas contratadas pela Secretaria de Justiça do Piauí. Especificamente, essa sensibilização seria necessária, para atuarem tanto no âmbito das unidades prisionais quanto na participação e interesse desse seguimento na instalação de células e núcleos de produção no interior dos estabelecimentos prisionais.*

Atualmente, as principais dificuldades encontradas para ampliação da participação de empresas privadas na oferta de vagas de trabalho no sistema prisional se destacam: a ausência de infraestrutura no interior dos estabelecimentos prisionais que seja adequada e suficiente para atender à oferta de trabalho, como galpões e salas adequadas; ausência de regulamentação e normatização quanto à padronização do trabalho, procedimentos de rotina, revista minuciosa,



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

vistoria, fiscalização e remuneração; necessidade de romper barreiras estigmatizantes para contratar presos privativos de liberdade. Para a elaboração desse instrumento normativo, também se deverá incluir aspectos da gestão prisional que interferem na dinâmica do sistema prisional e quadro de funcionários, dentre eles, foi citado o procedimento revista minuciosa que ocorre antes e após o encerramento das atividades e no retorno às celas. Além desses fatores, alguns empecilhos internos podem atrapalhar a rotina laboral de produção e da carga horária prevista devido às atividades de segurança no sistema prisional, tais como: vistorias periódicas sem prévio agendamento. Os gestores/responsáveis compreendem a necessidade de fomentar ações e estratégias para oferta de trabalho e serviços privados, por meio de incentivos por parte do Estado, dando ênfase às ações desenvolvidas pelo DEPEN como, por exemplo, o Selo Nacional de Responsabilidade Social pelo Trabalho Prisional – RESGATA<sup>5</sup>.

*No que se refere à gestão das pessoas*, a Secretaria de Justiça do Piauí visa a melhoria da gestão e acompanhamento das atividades de trabalho e renda no âmbito do sistema prisional do Estado, por meio de criação de uma coordenação própria para atuar nesse setor. Atualmente na Diretoria de Humanização e Reintegração Social, as atividades do trabalho e renda no sistema prisional são realizadas e coordenadas diretamente pelas gerências dos estabelecimentos prisionais, com o suporte técnico das equipes do serviço social. Neste aspecto, a DHRS objetiva, em suas metas, instituir, por meio de regulamentação própria, a Coordenação de Trabalho e Renda sendo composta por uma equipe multidisciplinar com especialistas na área de gestão pública, psicologia, terapia ocupacional e laborterapia com critérios de seleção desses profissionais a serem pensados para a propositura do plano final.

*No que se refere à gestão da informação*, o Estado visa criar um Sistema Integrado de Administração Penitenciária (SIAPEN), ou instrumento similar para garantir maior controle das atividades de trabalho e renda, com fins de padronizar as informações e promover o gerenciamento da oferta e desenvolvimento das atividades laborais dos internos.

---

<sup>5</sup> O Selo Resgata foi criado pelo DEPEN em 2018 para estimular as empresas, órgãos públicos e empreendimentos de economia solidária, a ganharem o status de responsabilidade social ao promoverem a contratação de pessoas privativas de liberdade, cumpridores de alternativas penais e egressos do sistema prisional. Essa medida visa incentivar a qualificação profissional e absorção da mão-de-obra carcerária no mercado de trabalho dentro e fora dos muros da prisão, além de romper barreiras estigmatizantes que impedem a ressocialização do apenado pelo trabalho.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Em síntese, o Plano de Metas estipulado pela SEJUS, destacado no Plano Estadual de Trabalho e Renda para cumprimento do plano no ciclo 2021-2023, segue os seguintes parâmetros abaixo:

<b>SISTEMA PENITENCIÁRIO</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2022</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2023</b>
PRESOS PROVISÓRIOS	100	150
REGIME FECHADO	200	250
REGIME SEMIABERTO	400	450
REGIME ABERTO	00	00
MONITORAÇÃO ELETRÔNICA	200	250
ALTERNATIVAS PENAIAS	1.000	1.100
MEDIDA DE SEGURANÇA - ITERNAÇÃO	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA – TRATAMENTO AMBULATORIAL	00	00
<b>TOTAL</b>	<b>1.900</b>	<b>2.100</b>

<b>ÁREA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL</b>	<b>QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2022</b>	<b>QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2023</b>
CONSTRUÇÃO CIVIL	50	50
MARCENARIA	40	40
CORTE E COSTURA	40	40
SERRALHERIA	40	40
PANIFICAÇÃO	60	60
OUTRAS (INSERIR LINHAS PARA CADA ÁREA DE CAPACITAÇÃO...)	À DEFINIR	À DEFINIR
<b>TOTAL</b>	<b>270</b>	<b>270</b>

Para obtenção de tais metas, foi traçado o seguintes objetivos, resultados e impactos esperados, ações e estratégias e órgãos e instituições envolvidos, a partir das informações obtidas no Plano, a seguir:



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

<b>Objetivos</b>	<b>Resultados e Impactos Pretendidos</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ações e Estratégias</b>	<b>Órgãos/Instituições envolvidas</b>
Proporcionar uma gestão técnica e profissional relacionada à execução da Política de Trabalho e Renda no sistema prisional do Piauí, garantindo uma maior inclusão da população privada de liberdade em atividades laborais como estratégia de ressocialização	Implantação da Coordenação de Trabalho e Renda no Sistema Prisional do Piauí	Número de Unidades Prisionais com Equipes de supervisão constituídas	Realização da formatação do órgão, na estrutura da SEJUS;  Definição de Atribuições e competências do órgão;  Instituição de fluxos e procedimentos de atuação;  Seleção técnica da equipe	SEJUS;  Diretoria de Humanização e Reintegração Social – DHRS
Definir equipes responsáveis por conduzir a Política de Trabalho no âmbito dos estabelecimentos prisionais	2021 – 50% das unidades 2022 – 75% das unidades 2023 – 100% das unidades	Percentual de unidades Prisionais com Equipes de supervisão constituídas	Recrutamento e Seleção das equipes;  Capacitação do público-alvo;  Definição das	SEJUS; Diretoria de Humanização e Reintegração Social – DHRS;  Coordenação de Trabalho e Renda



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

			atribuições e competências	
			Reuniões com as Gerências das unidades e coordenações de apoio à humanização em cada estabelecimento	
Proporcionar uma gestão eficiente relacionada às informações e banco de dados das pessoas privadas de liberdade inseridas em atividades laborais	2021 – 30% das unidades 2022 – 70% das unidades 2023 – 100% das unidades	Percentual de unidades com o módulo de Gestão de Trabalho no Sistema Integrado de Administração Prisional – SIAPEN	Desenvolvimento do módulo de Trabalho no SIAPEN pela equipe do Centro de Processamento de Dados – CPD;  Capacitação das equipes envolvidas  Execução e acompanhamento da inserção dos dados	SEJUS  Gerência de Informática  Diretoria de Humanização e Reintegração Social  Coordenação de Trabalho e Renda  Gerência dos Estabelecimentos
Proporcionar	Realizar encontros	Número de	Instalação de	SEJUS;



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

conhecimento de rotinas, procedimentos e metodologias de atuação, além de divulgar experiências de sucesso	semanais/foruns 2021- 1º Encontro 2022- 2º Encontro 2023 – 3º Encontro Públicaçã Científica	encontros realizados  Percentual de atividades desenvolvidas, divulgadas e publicadas	Grupos de Trabalho;  Realização de visitas técnicas em outros Estados;  Benchmarking	Diretoria de Humanização e Reintegração Social – DHRS;  Coordenação de Trabalho e Renda  Gerências dos Estabelecimentos prisionais
Instituir rotinas e procedimentos operacionais e administrativos relacionadas às atividades laborais	Publicar o Manual Operacional de implantação e acompanhamento de atividades de trabalho no ano de 2022	Número de unidades com procedimentos padronizados referentes às atividades laborais	Instalação de Grupos de Trabalho (Polícia Penal; Coordenação de Trabalho e Renda; Diretoria de Humanização e Reintegração Social; Diretoria da Unidade de Administração Penitenciária; Diretoria de Inteligência Penitenciária e Assessoria Militar;	SEJUS;  Diretoria de Humanização e Reintegração Social – DHRS; Coordenação de Trabalho e Renda;  Diretoria da Unidade de Administração Penitenciária – DUAP;  Diretoria Administrativo-Financeira - DAF;  Diretoria de Inteligência





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

				Penitenciária – Dipen  Assessoria Militar  Academia de Formação Penitenciária - ACADEPEN
Instituir a Lei de Incentivo à Atividade laboral no Sistema Prisional do Piauí	Aprovação do Projeto de Lei de incentivo à atividade laboral até o fim de 2021  Garantir segurança jurídica para o desempenho das atividades e incentivar à formação de parcerias para oferta de vagas de trabalho	Número de atividades laborais regulamentadas  Número de parcerias estabelecidas por meio de lei	Discussão e debates internos e com instituições parceiras;  Reuniões com a Procuradoria Geral do Estado;  Articulação Institucional com Palácio de Karnak e Assembleia Legislativa	SEJUS  Diretoria de Humanização e Reintegração Social  Procuradoria Geral do Estado - PGE  Assembleia Legislativa  Secretaria de Governo
Promover a ampliação de vagas de trabalho, por meio de Parcerias com Instituições com o objetivo de garantir a	Realização de parcerias com instituições por ano: 2021 – 04 Parcerias celebradas (50 vagas)  2022 – 10 parcerias	Número de parcerias de Trabalho realizadas por ano	Consolidar parceria com a Defensoria Pública do Estado do Piauí;  Realizar parcerias com	SEJUS;  Diretoria de Humanização e Reintegração Social – DHRS;  Coordenação de Trabalho e Renda;



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

<p>ampliação de vagas de trabalho no âmbito do sistema prisional</p>	<p>celebradas (150 vagas)  2023 – 15 parcerias celebradas (200 vagas)</p>		<p>Órgãos Públicos Estaduais;</p> <p>Realizar Parcerias com o Poder Judiciário (Estadual e Federal) e Ministério Público;</p> <p>Realizar parcerias com empresas prestadoras de serviço e indústrias</p>	<p>Secretaria de Administração e Previdência – SEADPREV</p> <p>Secretaria de Governo;</p> <p>Tribunal de Justiça do Piauí</p> <p>Ministério Público;</p> <p>Defensoria Pública</p> <p>Ordem dos Advogados do Brasil - OAB</p>
<p>Ofertar cursos de capacitação e qualificação em todos os estabelecimentos prisionais</p>	<p>Ofertar conhecimento técnico profissional para qualificação das pessoas privadas de liberdade, nas diversas modalidades, garantindo 2021 – 10% da população 2022 – 30% da população 2023 – 50% da população</p>	<p>Percentual de Pessoas privadas e egressos liberados e egressos formados e qualificados</p>	<p>Realizar diagnóstico de potencialidades locais/regionais ;</p> <p>Formação de Parcerias Institucionais</p> <p>Realizar os procedimentos de contratações de instituições de ensino (PROCAP/ Fundo a Fundo)</p> <p>Executar as</p>	<p>SEJUS;</p> <p>Diretoria de Humanização e Reintegração Social;</p> <p>Coordenação de Projetos e Convênios;</p> <p>Coordenação de Ensino Prisional;</p> <p>Coordenação de Trabalho e Renda;</p> <p>Instituições Parceiras;</p>



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

			atividades	Gerências de unidades prisionais  Academia de Formação Penitenciária - ACADEPEN
Ofertar espaços físicos adequados e para o desenvolvimento das atividades laborais no âmbito dos estabelecimentos e o Aparelhamento de Oficinas de Trabalho - PROCAP	<p>Espaços físicos reformados/adaptados</p> <p>Reforma/Adaptação de espaços físicos e Aparelhamento das Oficinas de Trabalho:</p> <p>2021 – 25% das unidades 2022 – 75% das unidades 2023 – 100% das unidades</p>	<p>Percentual de oficinas aparelhadas por ano</p> <p>Percentual de espaços físicos adaptados/reformados por ano</p>	<p>Realizar o levantamento dos espaços;</p> <p>Realizar os projetos pela equipe de Engenharia</p> <p>Realizar levantamento orçamentário-financeiro</p> <p>Execução das Reformas</p>	<p>SEJUS</p> <p>Diretoria Administrativo-Financeira;</p> <p>Coordenação de Engenharia</p> <p>Diretoria de Humanização e Reintegração Social</p>

#### 4.1.11 Plano de monitoramento com indicação de atores, fontes de dados e frequência de coleta dos dados para acompanhamento e avaliação

Para o devido monitoramento e avaliação dos planos estaduais durante o período de 2021-2023, e com base no plano de metas, objetivos, resultados, impactos esperados, ações, estratégias e órgãos e instituições envolvidas, tal como no quadro acima já abordado, propõe-se as seguintes diretrizes:

Sugre-se que os *atores* responsáveis pelo monitoramento sejam a própria coordenação da Diretoria de Humanização e Reintegração Social – DHRS e as Gerências dos Estabelecimentos Prisionais que atuam no setor do trabalho e renda realizado juntamente com as instituições parceiras referente aos órgãos públicos, no sentido de auxiliar na execução das ações e



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

estratégias pretendidas, a fim de se alcançar a meta estipula. Dentre elas pode-se citar os atores que podem viabilizar o fomento das atividades laborais e produzir informações, tais como: a Secretaria de Governo; Tribunal de Justiça do Piauí; Ministério Público; Defensoria Pública; Ordem dos Advogados do Brasil – OAB. Ademais, outros atores envolvidos no processo de elaboração do Plano podem auxiliar no monitoramento dessa política, supervisionando as ações e estratégias traçadas tais como: a Defensoria Pública do Estado do Piauí e do Grupo de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário - GMF, do Tribunal de Justiça do Piauí.

No que se refere à *fonte de dados*, foi proposto como um dos objetivos que nas unidades que tenham o módulo de Gestão do Trabalho sejam produzidos os dados e padronizado em uma base de dados inserida no SIAPEN pela equipe do Centro de Processamento de Dados – CPD pertencente a Gerência de Informática no qual os dados referentes às atividades laborais e qualificação profissionalizante poderão ser atualizados diretamente pelas unidades prisionais.

No que se refere a *frequência de coleta dos dados* para acompanhamento e avaliação do plano, sugere-se que, com base no diagnóstico realizado, seja feita sua devida atualização a cada três meses. Ainda, destacam-se importância da Diretoria de Inteligência Penitenciária – Dipen e Academia de Formação Penitenciária – ACADEPEN, para atuarem juntamente com a Gerência de Informática da DHRS e Gerência dos Estabelecimentos Prisionais, a fim de se criar uma gestão eficiente com base em um banco de dados consolidados referentes aos perfis das pessoas privadas de liberdade, tipo de regime e atividade laboral desenvolvida, dentre outros.



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

## **5. RIO GRANDE DO NORTE**

### **5.1 Análise e devolutiva pormenorizadas e individualizadas do plano estadual pelo trabalho e renda do estado do Rio Grande do Norte**

#### **5.1.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas**

O contato inicial com o ponto focal e responsável por atender ao Plano no Estado do Rio Grande do Norte havia sido recentemente designado para executar ações voltadas ao trabalho no Departamento de Promoção à Cidadania (DPC). Após a apresentação desta consultora seguida de reuniões e contato telefônico, foi pensada a melhor forma de construir o plano com a participação de outros atores envolvidos. Foi feito uma solicitação mediante ofício para o gabinete da Secretaria de Administração Prisional, solicitando a criação de um grupo de trabalho e renda para atuar, juntamente, com a Coordenação Executiva de Administração Penitenciária e a Secretaria do Estado de Trabalho, da Habitação e da Assistência Social, Ministério Público do Trabalho, dentre outros.

Após esse processo foi realizada outra reunião com a equipe nomeada e conseguimos avançar nas discussões e feitura do relatório. Dessa forma, optou-se em confeccionar o plano por etapas. Assim, o assessoramento ao plano deu-se por meio de revisões e contatos telefônicos para os devidos ajustes. Podemos dizer que a construção do plano foi realizada em um estágio embrionário, mas que devido ao esforço e atuação conjunta de poucos servidores, foi possível sua concretização.

#### **5.1.2 Gestão e estrutura organizacional**

A Secretaria de Administração Penitenciária (SEAP) tem por finalidade gerenciar planejar e executar a política prisional do estado, por meio da aplicação da lei e diretrizes vigentes referentes à administração da execução penal garantindo o tratamento penal do indivíduo privado de liberdade mais humanizado. A SEAP é formada por órgãos de Direção Superior, tais como Secretário de Estado da Administração Penitenciária e Secretário de Estado Adjunto da Administração Penitenciária. O Departamento de Promoção à Cidadania (DPC), órgão criado pela SEAP, e responsável pelo desenvolvimento das políticas penitenciárias, com



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

vistas a efetivar a Lei de Execução Penal para a promoção de direitos das pessoas privadas de liberdade, egressas do sistema prisional e em cumprimento de alternativas penais. Para tanto, o DPC apoia ações e projetos destinados à implantação de serviços penais de ressocialização, reintegração e restauração social.

O DPC é responsável pela coordenação e gestão de modelos de rotinas, fluxos e procedimentos no âmbito das unidades prisionais juntamente com a direção das unidades prisionais da SEAP para a implementação das políticas prisionais, no qual se insere as políticas destinadas à oferta de trabalho e qualificação profissional. O DPC atua na promoção de políticas articuladas e intersetoriais visando criar um intercâmbio de informações, conhecimentos e experiências sobre o trabalho prisional. Todavia, apenas três servidores são responsáveis pelo acompanhamento da política prisional e nas unidades prisionais, sendo diretores ou os chefes de disciplina que muitas vezes realizam o plantão e vão se alternando entre outras funções. Apesar de atuar com pouco capital humano, não há previsão para contratação de profissionais para atuarem na gestão e supervisão das atividades laborais.

### **5.1.3 Atores envolvidos**

Assim, para a feitura do plano foi estabelecido o termo de cooperação técnica multi-institucional firmado pelo Governo do Estado do Rio Grande do Norte, por intermédio da Secretaria de Estado da Administração Penitenciária, SEAP, o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério Público do Estado do Rio Grande do Norte (MPRN) e organizações não-governamentais. Busca-se potencializar a qualidade do conhecimento produzido pelos profissionais integrantes das diversas instituições, atuando de maneira articulada e em parceria para otimizar e implementar as oficinas e unidades produtivas de trabalho para presos e egressos do sistema prisional, que possam ser viabilizadas, através do Termo de Ajustamento de Conduta em ações propostas pelo MPT e o MPRN.

### **5.1.4 Diagnóstico do trabalho no sistema prisional**

A política de trabalho e renda no sistema prisional do estado do Rio Grande do Norte é



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

ainda incipiente. Um dos fatores que explicam esse motivo foi que, devido a uma onda de rebeliões em várias unidades prisionais e, também, extramuros, o Governo do Rio Grande do Norte decretou estado de calamidade pública no ano de 2015. Em que pese o decreto ter estipulado a construção de novos presídios, dentre outras ações para impedir a sequência de rebeliões, os conflitos perduraram até o ano de 2017, com o denominado “Massacre de Alcaçuz”. Desde então, a preocupação central na política prisional do Rio Grande do Norte era de investir em infraestrutura e segurança para adequada reestruturação do sistema prisional, com aquisição de capital humano, tal como contratação de policiais penais, aquisição de armamentos, frota de veículos, reformas prisionais, como a Penitenciária Estadual de Alcaçuz e a construção da Cadeia Pública Dinorá Simas Lima Deodato em Ceará Mirim, com capacidade para 604 detentos. Ao dar prioridade à questão da segurança e infraestrutura, pouco se avançou nas ações voltadas para o trabalho e renda.

Com fins a dar um novo suporte à estrutura organizacional e gestão prisional, houve a criação da Secretaria de Estado da Administração Penitenciária (SEAP), por meio de lei complementar nº 649/2019. Todavia, com o surgimento da pandemia SARS-COVID/19, no início de 2020, a SEAP priorizou medidas e estratégias preventivas com relação a rotina do sistema prisional, para evitar a disseminação do vírus dentro nas unidades prisionais. Com base no Decreto nº 29.512, de 13 de março de 2020, no qual dispõe sobre medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública, o Governo estabeleceu um Protocolo de Ações para monitoramento e execução de prevenção e contenção do vírus SARS-COVID/19, o que por sua vez, afetou a execução de ações concernentes à qualificação e oferta do trabalho no sistema prisional.

Neste momento, a SEAP não dispõe de estratégias para oferta de vagas no sistema prisional, ficando a critério das unidades prisionais estabelecerem parcerias como convênios e termos de cooperação técnica firmados com outras secretarias estaduais, ou, criarem estratégias para o incentivo à contratação de serviços e oferta de vagas no sistema prisional.

Há duas unidades que realizam as oficinas antes da pandemia que merecem destaque: o Complexo Penal Estadual Agrícola Mário Negócio que realiza o projeto “Cultivando a Cidadania”, no qual visa o cultivo e plantação de lavouras e hortas orgânicas para doação para escolas, creches e instituições de caridade de Mossoró. Essa iniciativa é da SEAP, atuando em parceria com a Secretaria de Agricultura, da Pecuária e da Pesca – SAPE e com a Instituto de



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Assistência Técnica e Extensão Rural do Rio Grande do Norte – EMATER. Tem-se a previsão do cultivo de 10 mil mudas de caju para doação aos atingidos pela seca. Outra unidade prisional é a Penitenciária Estadual do Seridó, localizada na Comarca de Caicó, na Região Seridó do RN onde estão sendo desenvolvidos os projetos educacionais de piscicultura e gestão ambiental. Há também o projeto “SUCARD” onde são recolhidas sucatas para reciclagem em artesanato para ser enviado aos familiares dos presos e para vender nas feiras locais.

As atividades laborais são realizadas apenas no período diurno. Atualmente pessoas em cumprimento do regime semiaberto e aberto estão conveniados com órgãos públicos tais como: Tribunal Regional do Trabalho com 11 pessoas, IGARN com 1 pessoa, FAPERN com 2 pessoas e SEDEC com 12 pessoas. A SESAP também está com previsão de contratação de mais 20 pessoas. O número de vagas de trabalho para o público masculino é de 204 e 23 para o público feminino. Não há um regimento específico que defina os critérios de escolha específicos para a seleção das pessoas privadas de liberdade, pré-egresso e egresso. Os critérios gerais se baseiam no bom comportamento do apenado e tipo de condenação.

### **5.1.5 Parcerias estabelecidas**

*No que se refere às parcerias estabelecidas com institutos e universidades públicas a SEAP visa, juntamente com a IFRN e UFRN, realizar cursos de informática, administração e empreendedorismo, tendo como público alvo mulheres egressas do sistema prisional. Além disso, a UFRN promove cursos profissionalizantes de padeiro e confeitiro para egressos, com o suporte da Escola Agrícola de Jundiá. Há também parceria estabelecida com Instituto de Gestão das Águas do Rio Grande do Norte (IGARN) para oferta de trabalho aos sentenciados em regime semiaberto/egresso do sistema prisional.*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com o sistema S, a SEAP juntamente com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, estão investindo, desde 2019, em qualificação e profissionalização na área de costura e panificação para a mulher privada de liberdade, no Complexo Penal da João Chaves, na Penitenciária de Caicó e no Complexo Penal Agrícola da Mário Negócio em Mossoró.*





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

*No que se refere às parcerias estabelecidas com empresas e iniciativas privadas a SEAP criou o Projeto Artesanal de Confecção para o manuseio de terços, medalhas e pulseiras. A SEAP promove a divulgação dos artigos artesanais feitos pelos presos custodiados na Feira Regional de Negócios, Ciência, Tecnologia e Inovação (FENACITI).*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com os órgãos públicos estaduais, municipais e federais a SEAP realizou convênio com a Prefeitura Municipal de Apodi para limpeza de espaços públicos por apenados do Sistema. Da mesma forma, celebrou a renovação do Acordo de Cooperação entre a Justiça Federal, o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte para que os apenados do regime semiaberto e egressos trabalhem nos fóruns da capital e em Mossoró. Ainda, há uma proposta de utilização de mão de obra carcerária pelas prefeituras municipais do Estado, para trabalhos de limpeza urbana, calçamento de ruas e pequenas reformas. A SEAP juntamente com o Governo Federal criou o projeto “Alvorada”, que visa promover a formação profissional de egressos do sistema prisional para inserção no mercado de trabalho.*

### **5.1.6 Fontes de financiamento**

No que se refere às fontes de financiamento existentes ou criadas para a consecução do Plano Estadual de Trabalho e Renda, o estado do Rio Grande do Norte se beneficia majoritariamente do Fundo Penitenciário Nacional, FUNPEN e, em menor proporção, do Fundo Penitenciário do Rio Grande do Norte, FUNPERN. Ademais, ressalta-se o suporte proveniente de entes públicos e privados, todavia, não há uma constância no financiamento.

### **5.1.7 Infraestrutura**

A maioria dos estabelecimentos penais não possuem infraestrutura. Assim, naqueles onde ocorrem as atividades laborais tais como na Cadeia pública do Ceará Mirim, Complexo Penal Feminino João Chaves, Penitenciária Estadual do Seridó existem salas para realização de cursos e oficinas. Já o Complexo Penal Estadual Agrícola Mário Negócio dispõe de uma



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

unidade agrícola própria para cultivo e criação de animais.

### **5.1.8 Qualificação profissional**

Atualmente 16 presos privados de liberdade realizam cursos profissionalizantes e 11 fazem curso superior por meio do Ensino a Distância - EAD, inclusive um destes está cursando a pós-graduação. Os cursos realizados pelo PRONATEC - SENAI durante o período de 2019 - 2020 foram o de padeiro e costureiro industrial com a participação de 22 e 23 presos privados de liberdade, respectivamente. Na oficina de padeiro os produtos são consumidos pelos próprios internos e de costureiro industrial os produtos fabricados são entregues aos familiares.

### **5.1.9 Remissão**

A remissão é aplicada a todos os apenados que exercem atividades laborais. Assim, para os presos privados de liberdade em cumprimento de pena em regime fechado a direção da unidade encaminha ao juiz da Vara de Execução Penal os dias de trabalho realizados para que seja feito o cômputo da pena. Já com os apenados do regime semiaberto e aberto, o DPC realiza o encaminhamento diretamente ao juiz. No total de custodiados que trabalham 228 presos privados de liberdade do regime fechado e outros 1639 fazem o uso de tornozeleira eletrônica.

### **5.1.10 Plano de Metas**

Com base no diagnóstico apresentado pelo estado, a meta que foi estipulada pelo DPC para o triênio é de aumentar as frentes de trabalho destinadas ao público masculino e feminino em 5% no ano de 2021, 10% no ano de 2022 e 20% no ano de 2023, tal como descrito no plano de metas abaixo:



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

<b>SISTEMA PENITENCIÁRIO</b>	<b>\\PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2021</b>	<b>\\PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2022</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2023</b>
PRESOS PROVISÓRIOS	38	42	47
REGIME FECHADO	228	251	274
REGIME SEMIABERTO	64	144	173
REGIME ABERTO	00	00	00
MONITORAÇÃO ELETRÔNICA	1.631	1.677	1.993
ALTERNATIVAS PENAIS	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA - INTERNACÃO	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA – TRATAMENTO AMBULATORIAL	00	00	00
<b>TOTAL</b>	<b>1961</b>	<b>2114</b>	<b>2487</b>

<b>Área de Capacitação Profissional</b>	<b>Quantidade de capacitados 2021</b>	<b>Quantidade de capacitados 2022</b>	<b>Quantidade de capacitados em 2023</b>
CONSTRUÇÃO CIVIL	00	100	150
MARCENARIA	00	150	200
CORTE E COSTURA	120	100	170
SERRALHERIA	00	100	150
PANIFICAÇÃO	00	150	200
CONFEITARIA	00	120	150
INFORMATICA	00	80	120
BARBEIRO	00	150	175
OUTRAS	00	00	00
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>950</b>	<b>1315</b>



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Com a meta estipulada, o DPC pretende fomentar de parcerias com empresas privadas e consolidação de parcerias existentes. Dessa forma, o desenvolvimento de indicadores e ações para o ciclo de 2021/2023, bem como objetivos, estratégias e ações necessárias para ampliar as frentes de trabalho e renda e garantir melhor gestão prisional para atender a demanda do trabalho prisional, encontram-se elencados abaixo:

<b>Objetivo</b>	<b>Resultados e Impactos Pretendidos</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ações e Estratégias</b>	<b>Órgãos/Instituições envolvidas</b>
Criar um banco de dados dos internos para funcionar como 'banco de talentos'	Criação do SIAPEN para aumento do fluxo de informação sobre os apenados sobre: perfil de pessoas privadas de liberdade que desenvolvem presos desenvolvem atividades laborais, regime ou condição processual, a unidade de custódia e atividade laborativa	Número unidades prisionais informatizadas  Número de unidades prisionais que alimentam o banco de dados SIAPEN	O DPC irá formalizar um processo por meio do SEI solicitando ao Secretário da SEAP a implementação de ferramenta no Sistema Integrado de Administração Penitenciário - SIAPEN	DPC



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

	desenvolvida.			
Regulamentação do trabalho	Criação de Portaria para padronizar o trabalho no sistema prisional	Número de atividades laborais regulamentadas	Formalizar proposta por meio do SEI propondo ao Secretário da SEAP a elaboração de uma minuta de Portaria para regulamentação do trabalho no sistema prisional	DPC
Implantação do Escritório Social	Aumento em 35% de vagas para o público egresso	Percentual de ofertas de trabalho aos egressos	Pactuação de convênios com o Conselho Nacional de Justiça – CNJ.	CNJ e DPC
Aparelhar e implementar as Oficinas Produtivas Permanentes – PROCAP	Aumento em 35% de vagas para cursos de capacitação	Percentual de ofertas de cursos profissionalizantes	Aquisição de equipamentos industriais e insumos por meio de Convênios	DPC

### 5.1.11 Plano de monitoramento com indicação de atores, fontes de dados e frequência de coleta dos dados para acompanhamento e avaliação



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Para o devido monitoramento e avaliação dos planos estaduais durante o período de 2021-2023, e com base no plano de metas, objetivos, resultados, impactos esperados, ações, estratégias e órgãos e instituições envolvidas, tal como no quadro acima já abordado propõe-se as diretrizes a seguir:

Os *atores* que possam colaborar para o monitoramento do Plano são o Departamento de Promoção à Cidadania - DPC e o Conselho Nacional de Justiça, por meio da construção de parcerias que possam facilitar o monitoramento e execução da política prisional do trabalho. Sugere-se, também, a extensão e consolidação das parcerias existentes com as instituições com as universidades públicas, tais como a IFRN e UFRN, uma vez que já atuam na oferta de cursos profissionalizantes e detém conhecimento científico através de pesquisadores qualificados que possam auxiliar no monitoramento e efetivação das políticas prisionais.

Quanto à produção de *fonte de dados*, foi proposto como objetivo a criação do SIAPEN, especificamente um banco de dados para obtenção do fluxo de informação voltado para as atividades laborais e capacitação profissionalizante. Assim, seria possível traçar o perfil presos desenvolvem atividades laborais, regime ou condição processual, a unidade de custódia e atividades laborais e cursos desenvolvidos ao longo do tempo.

No que se refere a *frequência de coleta dos dados* para acompanhamento e avaliação do plano, sugere-se que, seja feita sua devida atualização a cada três meses. Assim, as unidades prisionais que devem auxiliar nesse processo alimentando o banco de dados, através do envio do diagnóstico atualizado.

## **6. ALAGOAS**

### **6.1 Análise e devolutiva pormenorizadas e individualizadas do plano estadual pelo trabalho e renda do estado de Alagoas**

#### **6.1.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas**



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

O estado de Alagoas já havia apresentado ao DEPEN o Plano Estadual de Trabalho e Renda referente ao ano de 2020. Este fator contribuiu para o avanço das discussões somado ao fato de que a estrutura organizacional da gestão do trabalho prisional está mais consolidada neste estado. Assim, foi estabelecido o contato com a equipe responsável pela elaboração do Plano. Considerando que o estado de Alagoas já havia desenvolvido o Plano de 2020, esse foi tomado como ponto de partida para se pensar o Plano de 2021. Assim, o diálogo com o ponto focal se estabeleceu mais como norte para adequação do próximo ciclo trienal seguido dos ajustes necessários por meio de reuniões para alinhamento e as de devidas revisões.

A partir deste enquadramento, os gestores da Reintegração Social, CEAPA e chefes das unidades prisionais se debruçaram na atualização do diagnóstico e descrição da situação atual de cada setor em termos de coordenação, reestruturação e gestão do trabalho. Após, foi realizada uma reunião para que fossem elencadas as dificuldades existentes e construídos indicadores e metas para efetivação do Plano, todavia, devido a licença de férias da pessoa responsável pela elaboração, o Plano foi enviado anteriormente para cumprimento de prazo do DEPEN/COATR.

### **6.1.2 Gestão e estrutura organizacional**

No estado de Alagoas a Gerência de Educação, Produção e Laborterapia- GEPL da Secretaria de Ressocialização e Inclusão Social - SERIS é o órgão responsável por promover a inclusão social de presos e egressos, através do desenvolvimento de ações e avaliação de programas sociais nas áreas da educação, da cultura, da capacitação profissional e do trabalho para presos privados de liberdade e cumprimento de pena nos regimes semiaberto e aberto.

Na Portaria 913/17 regulamenta a competência da GEPL/SERIS para gerenciar as atividades de trabalho, estabelecer a quantidade de vagas e tipos de trabalho disponíveis para os presos semestralmente, bem como fomentar ações voltadas para a capacitação profissional e ensino profissionalizante. Essa gerência é formada pelos seguintes profissionais que atuam integradamente: 01 Gerente de Educação, produção e laborterapia; 01 – Supervisora de Laborterapia; 01 – Recepcionista; 03 – Assessores Especiais; 01 – Assistente Financeiro; 02 – Assistentes Administrativos; 02 – Assistentes de vendas; 13 – Instrutores das Oficinas de trabalho; 03 – Auxiliares de serviços diversos; 01 – Químico; 01 – Estagiária; 25 – Guardas

36



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

Penitenciários.

Neste caso, as ofertas e vagas de trabalho podem aumentar ou diminuir de acordo a disponibilidade financeira gerenciada pela Coordenação de Orçamento e Finanças da SERIS. A GEPL conta com o setor do serviço social e da psicologia para avaliação do perfil de presos que, com bases nos critérios estipulados, devem atender à vaga de trabalho. Além disso, realizam o acompanhamento e auxílio em seu processo de inserção social.

A Chefia de Reintegração e Chefia do Núcleo de Alternativas Penais, setor da SERIS foi criado através da Lei Delegada nº 44 de 2011 para estruturar, organizar e intensificar as ações de reintegração social voltadas para o público do regime aberto e semiaberto, principalmente àqueles em situação de vulnerabilidade. Essa Chefia realiza parcerias por meio de Convênios e Acordos de Cooperação com órgãos públicos e empresas privadas para efetivar a reintegração social e promover a cidadania. A Chefia de Reintegração e Acompanhamento de Alternativas Penais é formada pelos seguintes membros: 01-Chefe de Reintegração Social; 03-Assistentes Sociais; 03- Psicólogas; 01-Advogada; 06-Assistentes; 07-Administrativos; 01-Fotógrafo; 04 – Fiscais.

A Central de Alternativas Penais (CEAPA) é outro setor da SERIS criado pelo Decreto nº 129 de 11 de maio de 2001, destinado a promover ações e efetivar programas para aplicação das penas e medidas alternativas. Dentre os serviços prestados, auxilia os beneficiários na atualização do cadastro para identificação pessoal para a oferta de cursos profissionalizantes e inclusão no mercado de trabalho.

### **6.1.3 Atores envolvidos na elaboração do Plano**

Para elaboração do plano foram consultados, além do setor responsável pela gestão e execução dos programas de ressocialização, a SERIS, a Secretaria de Estado de Trabalho – SETE que é um órgão responsável pelo desenvolvimento das políticas públicas de trabalho, emprego e qualificação profissional e atua em conjunto com a SERIS para o fomento de atividades e programas relacionados a oferta e vagas de trabalho. Também foi consultado o Conselho da Comunidade, que se trata de um dos órgãos consultivos previstos na LEP, responsáveis por restabelecer a conexão entre comunidade e egressos do sistema prisional.





*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

Também destacamos o Conselho Penitenciário que além de sua função consultiva também exerce a função fiscalizadora, tais como auxiliar no cumprimento da LEP assegurando os direitos dos presos privados de liberdade, supervisionar os patronatos e dar assistência aos egressos. Espera-se que a atuação em conjunta desses órgãos possam viabilizar diretrizes em torno da elaboração, acompanhamento e execução do Plano.

#### **6.1.4 Diagnóstico do trabalho no sistema prisional**

Com a crise sanitária, foi preciso direcionar algumas oficinas de corte e costura para a confecção de máscaras, aventais cirúrgicos, lençóis e fardamento, bem como as oficinas de saneantes que produziram desinfetante, detergente, sabão líquido e diluição e distribuição de álcool 70% que serviu às unidades prisionais e setores administrativos de todo o sistema prisional, gerando, assim, uma auto sustentabilidade ao produzirem mais de mais de 200 mil máscaras, 5 mil aventais, 7 mil litros de desinfetantes. Outras oficinas, no entanto, tiveram que ser paralisadas, devido às medidas de prevenção e contenção do vírus SARS-COVID/19, uma vez que não havia escolta suficiente e alguns servidores haviam sido infectados.

Geralmente nas oficinas são oferecidos cursos em áreas diversificadas, tais como: corte e costura, serigrafia, padaria, saneantes, capina, artesanato (fíle, bordado e tenerife, pintura em tecido, decapagem, tornearia em madeira e marcenaria artesanal), mecânica, marcenaria, floricultura, horta e na manutenção predial manutenção e obras), e trabalho nas atividades em setores administrativos e almoxarifado na área da educação e educação física. Para presos com escolaridade completa, tais como médico, é concedido o direito em exercer sua profissão para atender a demanda interna. Neste caso a remuneração se diferencia uma vez que as horas trabalhadas são calculadas com base em um salário mínimo e meio. Para presos do regime semiaberto e aberto foi criado o projeto “Uma Nova História” em que a SEAP disponibiliza vagas de trabalho para diversas áreas, tais como: Padaria, Engenharia, Manutenção Predial, Almoxarifado, Gabinete do Secretário de Reintegração Social, Cozinha Central, Transporte, GEPL, Patrimônio. A Fábrica de Esperança concentra as atividades desempenhadas pelos presos privados de liberdade por meio da oferta de oficinas como: Corte e Costura, Serigrafia, Saneantes, Capinagem, Mecânica, Marcenaria, Floricultura, Horta e na manutenção predial (manutenção e obras). O artesanato também desempenha um grande peso nas atividades



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

laborais do estado através do filé, bordado e tenerife, pintura em tecido, decoupage, tornearia em madeira e marcenaria artesanal. As vagas de trabalho remunerado na Fábrica de Esperança, preferencialmente, são destinadas às mulheres condenadas. As demais unidades prisionais de Maceió não possuem oficinas de trabalho.

### **6.1.5 Parcerias estabelecidas**

*No que concerne às parcerias com órgãos públicos estaduais, municipais e federais, a Administração Penitenciária de Alagoas em parceria com o Departamento Penitenciário Nacional, criou o projeto Fábrica de Esperança e desenvolveu cursos profissionalizantes e de terapia ocupacional, durante o ano de 2003 a 2006 para presos privados de liberdade. Após o ano de 2006, a continuidade dos cursos e manutenção das oficinas ficou a cargo do próprio Estado. Ainda, há outros órgãos públicos que utilizam a mão-de-obra de presos privados de liberdade tais como: Agencia de Fomento de Alagoas S/A para recepção e serviços gerais; Companhia de Saneamento de Alagoas para exercer a função de serviços gerais, pintor; pedreiro; marceneiro; encanador; eletricista; técnico em refrigeração; e a Defensoria Pública do Estado de Alagoas, a Defesa Civil do Estado de Alagoas e o Departamento de Estradas e Rodagem, Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Alagoas que contratam apenados para para a função de serviços gerais.*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com o “Sistema S” e instituições sociais foi firmado acordo com a SEBRAE para a criação do projeto “Brasil Original” para desenvolvimento do artesanato. O Serviço de Aprendizagem Rural (SENAR) realizou cursos de agricultura, manejo do solo, segurança e higiene do trabalho, para área de corte e costura e instituto Telesil forneceu curso de curso de customização de roupas.*

*No que concerne às parcerias com iniciativa privada o Governo de Alagoas criou, por meio do Decreto nº 17046/11, o Núcleo Industrial Bernardo Oiticica II que foi originado a partir do Programa Começar de Novo, instituído em 2010 pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Tem-se o intuito realizar implantação de indústrias neste núcleo e o fornecimento de mão-de-obra carcerária por meio concessão de incentivos governamentais provenientes do Programa de Desenvolvimento Integrado do Estado de Alagoas – PRODESIN. As pessoas privadas de liberdade do regime fechado participaram das atividades durante o período de 2011 a 2014 e a*



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

partir do ano de 2015, somente foi mantido para aqueles do regime aberto devido à falta de profissionais para garantir a escolta e segurança dos presos. Ainda, a BBA Nordeste Indústria e Comércio de Containers Flexíveis LTDA e empresa Rejuntamix contrata auxiliares de produção.

#### **6.1.6 Fontes de financiamento**

Atualmente há duas fontes de financiamento das atividades laborais no sistema prisional de Alagoas: o Fundo Penitenciário de Alagoas e o FUNPEN. No primeiro caso, os recursos são destinados para investimentos no sistema prisional, tais como: compra de matéria-prima e manutenção dos equipamentos das oficinas. A remuneração dos presos privativos de liberdade e do regime aberto e semiaberto é custeado pela própria SERIS.

#### **6.1.7 Infraestrutura**

As atividades laborais estão localizadas no complexo do Maceió em que, especificamente, na Fábrica de Esperança, os trabalhos são realizados em um galpão acoplado às unidades prisionais. Todavia, há necessidade de maior investimento nos espaços destinados ao trabalho para além de melhorar o ambiente, conseguir criar mais postos de trabalho e fornecer a devida segurança (EPIs) aos apenados. Assim, necessita-se de investimento tanto no capital humano para a capacitação e contratação de instrutores para oficinas quanto para melhorias na compra de insumos como maquinários, ferramentas e veículos.

#### **6.1.8 Qualificação profissional**

A qualificação dos presos privados de liberdade no regime fechado ocorre por meio da Fábrica de Esperança onde são realizados os cursos de qualificação profissional em cada área, pelas seguintes instituições como: SENAI, SENAC, SEBRAE, IFAL e SENAR. Já para os reeducandos dos regimes semiaberto e aberto, a oferta de trabalho ocorre de acordo com a necessidade da empresa. No entanto, há diversos projetos voltados para a qualificação na área



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

da educação por meio das modalidades de Educação de Jovens e Adultos, Profissional/Tecnológica e a Distância instituída através da Resolução Normativa nº 02/2014 – CEE/AL e a Portaria 05/17 que versa sobre educação inclusiva.

### **6.1.9 Remição**

Não existe um procedimento interno para a regularização do direito à remição vinculado diretamente ao Poder Judiciário. Assim, quando o Juiz da Vara de Execução Penal requer o registro da ficha do preso privado de liberdade é enviada a cópia do registro com a informação dos dias de trabalho com a frequência mensal no qual é fiscalizada pelo gestor da empresa ou órgão público e assinada pelo chefe do setor da unidade. Todas as atividades laborais no regime fechado e semiaberto inseridas no Projeto Fabrica de Esperança e no Projeto Uma Nova História são consideradas aptas para remição de pena. Nem todos os que cumprem pena recebem remuneração pelo trabalho que varia entre 3/4 a 1 salário mínimo.

#### **6.1.10 Plano de Metas**

Como o Plano foi enviado antes da análise final, não foi possível construir um Plano de Metas mais alinhado com os atores, estratégias, objetivos, indicadores, impactos e resultados pretendidos. Assim, as linhas traçadas no Plano a seguir esboçam os objetivos gerais a serem aprofundados durante a implementação e seu devido monitoramento:

- Fomentar parcerias para ampliação do número de vagas de trabalho para presos dos regimes fechado, semiaberto e aberto;
- Aumentar o número de vagas para cursos profissionalizantes, por meio do PRONATEC, para presos do regime semiaberto e aberto;
- Consolidar as oficinas existentes e viabilizar instrumentos para o enfrentamento da Covid-19, tais como: Corte e costura, Saneantes, Capina Horta;
- Regulamentar por meio de lei a venda online de produtos da Fábrica de Esperança;
- Aumento da contratação de mão-de-obra de presos privativos de liberdade para atender as empresas privadas.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

- Resgatar a oferta de vagas que foram suspensas no ano de 2020, diante do cenário Mundial de pandemia da COVID-19;
- Fortalecer articulação com a rede pública de Serviços (Saúde, Educação, Assistência) ofertados para os reeducandos a nível de Municípios e Estado;

#### **6.1.11 Plano de monitoramento com indicação de atores, fontes de dados e frequência de coleta dos dados para acompanhamento e avaliação**

Para o devido monitoramento e avaliação dos planos estaduais durante o período de 2021-2023 e com base nas informações obtidas no Plano, destacamos a seguir:

Sugere-se que os *atores* que possam colaborar para o monitoramento do Plano sejam a própria Chefia de Reintegração e Gerência de Educação, Produção e Laborterapia no setor da SERIS, tendo em vista que são responsáveis pela execução das políticas sobre trabalho e capacitação no sistema prisional e dos egressos. Além disso, destacamos alguns atores externos, tais como Conselho Penitenciário e a Secretaria de Trabalho que já desempenham auxílio na execução e monitoramento das atividades. Também o Conselho Nacional de Justiça, por meio dos Escritórios Sociais para acompanhamento das políticas de egressos e pré-egressos.

Quanto à *fonte de dados*, como não existe um sistema de informação para controle dos procedimentos relativos à remição e, muito menos às atividades laborais sugere-se que a SERIS possa adequar o SIAPEN incrementando informações concernentes ao fluxo dos trabalhos e capacitações desenvolvidos pelas pessoas privadas de liberdade e egressos do sistema prisional.

No que se refere à *frequência de coleta dos dados* para acompanhamento e avaliação do plano, sugere-se que, seja feita sua devida atualização a cada três meses. Assim, as unidades prisionais que devem auxiliar nesse processo alimentando o banco de dados, através do envio do diagnóstico atualizado.



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

## **7. MARANHÃO**

### **7.1 Análise e devolutiva pormenorizadas e individualizadas do plano estadual pelo trabalho e renda do estado de Maranhão**

#### **7.1.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas**

Foram realizadas duas reuniões centrais com a equipe da coordenação encarregada de elaborar o plano. O estado do Maranhão já havia enviado ao DEPEN o Plano referente ao ano de 2020. Com base nesse modelo, foi repassado a equipe alguns pontos a serem aprimorados e questionamentos sobre algumas oficinas e atividades desenvolvidas que não estavam detalhadas. Foi ressaltado, também, a necessidade de inclusão da categoria egressos e mulheres e minorias (LGBTQI+), uma vez que o próprio estado já havia desenvolvido projetos e ações interessantes que necessitavam de destaque. Para construção do diagnóstico e elaboração de um prévio plano de metas, a equipe procurou revisar e atualizar os dados gerais, dados históricos, físicos, cíclicos, perfil dos presos, e atividades de trabalho em execução. Esse trabalho foi realizado com uma equipe multidisciplinar que buscou contato direto com as unidades prisionais para conseguir informações mais atualizadas, e em complemento, também utilizou o banco de dados do sistema de informações SISDEPEN.

#### **7.1.2 Gestão e estrutura organizacional**

O órgão responsável pela administração e gestão prisional é a Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (SEAP) e, especificamente, a Secretaria Adjunta de Atendimento e Humanização Penitenciária (SAAHP) é responsável por gerir as atividades de Trabalho e Renda no âmbito do Sistema Penitenciário do Maranhão. Ainda, na SAAHP/SEAP há uma Unidade Gestora de Trabalho e Renda (UGTR) que é desconcentrada em Assessoria; Supervisão de Orçamento, Controle e Produção – SCP/UGTR; Supervisão de Renda Prisional – SRP/UGTR; e Supervisão de Profissionalização e Parcerias – SPP/UGTR.

A UGTR, dentre outras funções, articula e gerencia a formalização de parcerias com diferentes atores no âmbito público e privado e, também, propõe ações e estratégias para aumento de vagas de trabalho para pessoas privadas de liberdade. Por sua vez, o setor de SSP tem a função de monitorar e dar suporte às coordenações de trabalho interno e externo; gerenciar a dinâmica do trabalho prisional no que concerne a realocação de internos nas frentes de



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

trabalho; realizar a divulgação e exposição de produtos provenientes da mão de obra prisional; gerir e fiscalizar as oficinas e frentes de trabalho bem como planejar e garantir a execução das capacitações profissionais.

A Supervisão de Orçamento, Controle e Produção compete desenvolver métodos de otimização de trabalho e redução de custos; prover suporte no planejamento de oficinas e frentes de trabalho; gerir estoque de materiais; gerenciar contratos de aquisição de insumos e equipamentos para oficinas e frentes de trabalho; elaborar projetos; realizar orçamentos de produtos e serviços relacionados à mão de obra prisional; gerenciar o controle da produção e qualidade. A Supervisão de Renda Prisional compete controlar os processos de pagamento da mão de obra prisional, incluindo benefícios e pecúlio; cadastrar os internos trabalhadores no sistema bancário conveniado; organizar as folhas de frequências das pessoas privadas de liberdade para fins de pagamento; fiscalizar repasses financeiros dos parceiros.

A Central Integrada de Alternativas Penais e Inclusão Social (CIAPIS) tem como objetivo atender pessoas que cumprem medida alternativa e egressas do sistema prisional. Para tanto, uma equipe composta por servidores do poder executivo e judiciário oferecem serviços de acolhimento, atendimento e encaminhamentos às redes parceiras, promovem cursos de qualificação e profissionalização com foco na reintegração social. O CIAPIS é dividido em duas supervisões: a Supervisão de Monitoração Eletrônica (SME) e de Supervisão de Reintegração Social (SRS) ambas subordinadas a SEAP. Supervisão de Reintegração Social (SRS) é subdividida nos seguintes setores: Núcleo de Especialistas Penitenciários Jurídicos (EPJ's), Serviços de Atendimento ao Cumpridor de Alternativa Penal (Equipe CIAP), Serviços de Atenção à Pessoa Egressa e Família (AEF), Reintegração e Monitoramento de Egressos (RME) e o Serviço de Apoio ao Emprego (SAE). Este último setor possui a incumbência de gerenciar a oferta de trabalho e renda às pessoas egressas e cumpridores de medidas alternativas.

### **7.1.3 Atores envolvidos na elaboração do Plano**

Para elaboração do plano foi reunida a equipe multidisciplinar composta por um Especialista Penitenciário Jurídico – EPJ vinculado ao Gabinete SAAHP, um Assessor Sênior vinculado ao Gabinete SAAHP, uma Assessora Sênior vinculada ao Gabinete UGTR/SAAHP, uma servidora de área técnica vinculada à SPC/UGTR/SAAHP e outra vinculada à





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

SPP/UGTR/SAAHP. Assim, a equipe se reuniu para debater questões sobre o Plano Estadual tomando como base os periódicos produzidos pela própria Secretaria, na coleta e sistematização de dados produzidos sobre o diagnóstico do sistema prisional, normas internas e documentos normativos que embasaram a política do trabalho.

#### **7.1.4 Diagnóstico do trabalho no sistema prisional**

De acordo com os dados coletados no ano de 2021, existem cerca de 6.994 (seis mil novecentos e noventa e quatro) apenados envolvidos em atividades laborais. O sistema prisional do Maranhão tem o maior número de contratação de pessoas privadas de liberdade, com 38% envolvidos com atividades laborais. O crescimento iniciou-se 2017 a 2019 com 16,43%. Isso foi devido a uma série de investimentos visando a melhoria da política prisional, tais como: a criação da Comissão Técnica de Classificação (CTC); o acompanhamento jurídico; a padronização de rotinas; o aumento do número de servidores, as melhorias em infraestrutura e desenvolvimento de atividades inovadoras; a reforma da sede da SEAP e investimento em oficinas de capacitação profissional.

Dentre os projetos realizados, a SEAP desenvolveu o “Trabalho com Dignidade” que conseguiu realizar a capacitação profissional dos apenados e, além disso, modernizar os serviços de manutenção, limpeza e conservação das sedes de suas unidades. Por meio do projeto, houve também a reestruturação de pavimentos e móveis, melhorando a qualidade dos serviços públicos.

#### **7.1.5 Parcerias estabelecidas**

*No que se refere às parcerias estabelecidas com os órgãos públicos, o SAE busca construir uma série de serviços e cursos visando acompanhar o encaminhamento da pessoa egressa do sistema prisional, cumpridor de alternativa penal ou familiar junto ao SINE (Sistema Nacional de Emprego), que envolvem desde a elaboração de currículo até cadastramento, inscrição e preparação para ofertas do mercado de trabalho. O SAE, mediante parceria com o Governo Estadual e Federal também se propõe a desenvolver o projeto “Empreender para Recomeçar” para oferecer insumos às pessoas egressas do sistema para criarem seu próprio*





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

negócio. Para selecionar o perfil dos candidatos é de que devem cumprir os critérios subjetivos (pessoais) e objetivos (jurídicos e educacionais), por meio da capacitação já realizada no sistema prisional. Ademais, a SEAP criou o programa nomeado “Trabalho com Dignidade” que objetiva a implementação de oficinas e frentes de trabalho dentro e fora das Unidades Prisionais, sendo destaque como categoria de Boas Práticas.

*No que se refere às parcerias estabelecidas com empresas privadas a SAE criou o projeto “Soucial”, trata-se de um programa social que auxiliará na inserção do trabalho do egresso do sistema prisional, por meio da subvenção econômica do Governo do Estado às empresas privadas para incentivar a contratação da mão-de-obra carcerária já capacitada. Além disso, a SEAP firmou termo de cooperação técnica com as seguintes empresas: Lençóis Maranhense, Lavanderia Industrial-ME, Spumaflex, D & N Engenharia.*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com órgãos públicos estaduais, municipais e federais busca-se capacitar, por meio de cursos, as mulheres em situação de privação de liberdade para inserção no mercado de trabalho e prestar serviços relacionados ao encaminhamento das mulheres egressas ao Sistema Nacional de Emprego-SINE junto a SETRES (Secretaria de Estado de Trabalho e Economia Solidária).*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com a sociedade civil para o fomento ao trabalho ao público LGBTQI+, a SEAP associou-se ao Comitê de Garantia de Direitos Humanos com os fins de criar um Protocolo de Intenções através da Instrução Normativa nº 05/2018, para que a SEAP pudesse aderir à Rede Estadual de Atendimento ao público LGBTQI+. Dentre o rol de garantias e proteções para promover o empoderamento, visa-se o protagonismo desse público para que sua inclusão nas atividades laborais respeite suas aptidões e escolhas. Ainda, visa-se criar cursos para o “Programa Rumo Certo” com o objetivo de elevar o nível de escolaridade e profissionalização de pessoas privadas de liberdade e egressos. Além disso, a SEAP com o suporte do Governo do Estado criou o projeto “Cooperativa Social” como parte do programa Justiça Presente à época, criado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e idealizado pelo Instituto Humanitas 360 para atuar no presídio feminino. O comitê gestor do projeto é composto pelo Tribunal de Justiça (TJMA), Defensoria Pública (DPE), e Ministério Público (MPMA).*



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

### **7.1.6 Fontes de financiamento**

Atualmente os equipamentos, insumos disponibilizados bem como a capacitação profissional são custeados por convênios federais, tais como as verbas provenientes do PROCAP e o FUNPEN. Também contará com os recursos do FUMACOP – Fundo Maranhense de Combate à Pobreza, a partir do ano de 2022, para a expansão das oficinas existentes de concreto sextavado.

### **7.1.7 Infraestrutura**

As unidades prisionais têm se estruturado para ofertar trabalho aos apenados. Anteriormente, as oficinas eram realizadas na cela, e após a reestruturação da gestão prisional as unidades estão sofrendo as adequações necessárias para comportar as normas de segurança do trabalho e forneça água, luz e energia. A SEAP MA, através de recursos do tesouro federal e estadual, tem investido em cursos de capacitação profissional e na construção de espaços adequados. Os galpões multiuso são exemplos disso. A construção de 10 galpões no interior de São Luiz e 3 na capital consegue atender e ampliar a oferta de trabalho, uma vez que tem salas de capacitação profissional, salas de informática e espaços apropriados para o desenvolvimento de atividades laborais tais como: salas para oficinas com banheiro, sala para cursos, área para expositor com banheiro, sala para ensino à distância e depósito de material de limpeza. Outros 14 galpões estão sendo implantados até o final de 2021. Há, também, espaços adaptados que servem para ofertar trabalho, tais como malharias, fábricas de pré-moldados, padarias, marcenarias, serralherias, dentre outros.

### **7.1.8 Qualificação profissional**

Além das parcerias, a SEAP implantou entre 2015 a 2021, oficinas de capacitação profissional e frentes internas e externas de trabalho visando elevar o nível de profissionalização e aumentar significativamente as chances de inserção no mercado de trabalho quando egressos. Todavia, em razão da paralisação das atividades presenciais desde o Decreto Estadual nº



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

36.582/21 e da Instrução Normativa nº 53, de 15/2021, as atividades relativas ao Pronatec Prisional foram suspensas.

Geralmente, a capacitação profissional de pessoas privadas de liberdade se dá por meio de cursos de formação inicial e continuada oferecidos pelo Instituto Estadual de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão (IEMA). Esses cursos realizados pelo Pronatec-Prisional nas Unidades Prisionais de Ressocialização e APACs do Estado são pactuados por meio de Convênio e Fundo a Fundo, tendo duração aproximada de 2 meses e emissão de certificado com carga horária de 160 horas.

O Instituto Maranhense de Educação, Pesquisa, Extensão e Cultura (IMEPEC) também oferece cursos de qualificação profissional de 160 horas de duração. Tais cursos são desenvolvidos de acordo com as Oficinas de Trabalho existentes nas Unidades Prisionais de Ressocialização. Ademais, o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) oferece cursos de aperfeiçoamento às pessoas privadas de liberdade e egressas do Sistema Penitenciário do Maranhão. Tal parceria também se dá por Convênio Fundo a Fundo, assim como o do IEMA, atendendo às Unidades Prisionais de Ressocialização e APACs das regiões nas quais o SENAC possui polo educacional, que atualmente são: São Luís, Bacabal, Balsas, Caxias, Imperatriz, Santa Inês e Timon.

### **7.1.9 Remição**

Todas as atividades laborativas dos apenados são convertidas em penas remidas. O procedimento de remição da pena é feito pela direção das unidades prisionais e se dá através do envio da frequência e informações necessárias à Vara de Execução Penal competente para que seja integrado ao Sistema Eletrônico de Execução Unificado (SEEU) e encaminhados via malote digital ou e-mail, a depender da vara. Especificamente, o Setor de Profissionalização e Parcerias é responsável por encaminhar as frequências relativas ao trabalho externo enquanto que unidade prisional realiza o controle do trabalho interno. Nas planilhas que contém as fichas de frequência também há a carga horária de trabalho e o turno, informações sobre a conduta durante o trabalho e todas informações pertinentes à atividade realizada.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

### 7.1.10 Plano de Metas

A meta estabelecida pela SEAP para o ciclo 2021-2023 visa o aumento de 33% de pessoas privadas de liberdade tal como destacado no quadro abaixo:

<b>META</b>	<b>PERÍODO DE CUMPRIMENTO</b>
Aumentar em 33% o número de pessoas em postos de trabalho	2021-2023
Regulamentar a política do “Começar de Novo”	2021-2022
Aprimorar a sistematização de dados	2022
Regionalização da fábrica de blocos	2021-2022
Regionalização das malharias	2021-2023

<b>SISTEMA PENITENCIÁRIO</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2021</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2022</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2023</b>
PRESOS PROVISÓRIOS*	455	539	639
REGIME FECHADO*	4.226	5.009	5.936
REGIME SEMIABERTO*	3.662	4.340	5.144
REGIME ABERTO*	76	90	106
MONITORAÇÃO ELETRÔNICA*	00	00	00
ALTERNATIVAS PENAIS*	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA - ITERNAÇÃO*	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA – TRATAMENTO AMBULATORIAL*	00	00	00
<b>TOTAL</b>	<b>8.419</b>	<b>9.977</b>	<b>11.825</b>



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

ÁREA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL/PRESENCIAL	QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2021	QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2022	QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2023
CORTE E COSTURA	500	1000	1200
ARTESANATO	65	100	120
MARCENARIA	27	40	60
HORTALIÇA	69	80	120
INFORMÁTICA	85	120	180
CULINÁRIA	100	300	410
SERRALHERIA	30	40	80
CORTE DE CABELO	120	200	350
DISTRIBUIÇÃO E LOGÍSTICA	50	120	240
NOÇÕES DE PREVENÇÃO, SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO	24	100	250
CONSTRUÇÃO CIVIL	0	200	400
TÉCNICAS DE VENDAS	47	100	200
<b>TOTAL</b>	<b>1.117</b>	<b>2.400</b>	<b>3.610</b>

Para se atingir as metas estabelecidas, esse setor propõe:

- Instalar 119 oficinas relativas ao projeto de expansão e interiorização das fábricas de blocos de concreto sextavado, totalizando 70 oficinas e 600 vagas de trabalho;
- Criar novas frentes de trabalho seja por meio de iniciativa própria, e/ou mediante parcerias com atores privados ou públicos;
- Encaminhar o Projeto de Lei a ser aprovado pela Assembleia Legislativa do Maranhão, para conceder subvenção financeira às empresas que contratarem egressos do sistema prisional.

A seguir o quadro abaixo explicita os principais objetivos, indicadores ações e estratégias traçados a partir Plano:

Objetivo	Resultados e Impactos Pretendidos	Indicador	Ações e Estratégias	Órgãos/Instituições Envolvidos
Ampliação da	Aumentar em	Percentual de	Criação de novas	SEAP



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

oferta de trabalho interno destinada a pessoas privadas de liberdade	33% o número de postos de trabalho	postos de trabalho ocupados	frentes de trabalho, por iniciativa da SEAP  Criação de parcerias celebradas com outros órgãos públicos e iniciativa privada	
Regulamentação da a política do “Começar de Novo	Aumentar em 33% o número de pessoas em postos de trabalho para as pessoas egressas	Percentual de egressos que realizam atividades laborais	Criação do decreto pela SEAP aumentando a inserção dos egressos em postos de trabalho.  Sistematizar maior quantidade de dados acerca do trabalho da pessoa egressa e sua relação com as políticas de trabalho em privação de liberdade.	SEAP TJ/MA
Regionalização da fábrica de blocos	Instalação de 119 fábrica de blocos	Número de fábricas instaladas	Criação da Lei Orçamentária Anual - 2021, de uma sub-ação	SEAP



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

			específica para a Secretaria de Administração Penitenciária no bojo do Fundo Maranhense de Amparo à Pobreza - FUMACOP, especificamente com o objetivo de apoiar os municípios em suas necessidades, a partir das oficinas de trabalho instituídas pela SEAP.	
--	--	--	--	--

#### **7.1.11 Plano de monitoramento com indicação de atores, fontes de dados e frequência de coleta dos dados para acompanhamento e avaliação**

Para o devido monitoramento e avaliação dos planos estaduais durante o período de 2021-2023, e com base no plano de metas, objetivos, resultados, impactos esperados, ações, estratégias e órgãos e instituições envolvidas, tal como no quadro acima já abordado propõe-se as seguintes diretrizes:

No que se refere aos *atores* que podem colaborar para o monitoramento do Plano podemos citar



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

a SEAP, especificamente, a Secretaria Adjunta de Atendimento e Humanização Penitenciária uma vez que esse setor é responsável por gerir as atividades de trabalho e renda no âmbito do Sistema Penitenciário do Maranhão e no qual o Programa de Gestão Penitenciária GESPEN, responsável pelo monitoramento dos dados produzidos poderá se utilizar e gerenciar as informações sobre trabalho e capacitação. Sugere-se também que o CNJ possa acompanhar o andamento da política prisional no Estado e, ainda, o Instituto Humanitas 360, tendo em vista sua participação e parceria na execução em projetos já existentes e conhecimento em pesquisas na área.

Quanto à produção de *fonte de dados*, há um setor próprio de estatística na SEAP responsável pela sistematização dos dados produzidos que é realizado através do o Programa de Gestão Penitenciária, GESPEN. Embora não se tenha mencionado no Plano o sistema SIAPEN e normalmente utilizado como fonte de dados do sistema prisional nacional, sugere-se que a SEAP possa integrá-lo para que os dados possam ter uma escala maior.

No que se refere a *frequência de coleta dos dados* para acompanhamento e avaliação do plano, sugere-se que, seja feita sua devida atualização a cada três meses. Para tanto, é necessário que as unidades prisionais insiram rotineiramente as informações via GESPEN acerca das atividades laborais, dentre outras.

## **8. SERGIPE**

### **8.1 Análise e devolutiva pormenorizadas e individualizadas do plano estadual pelo trabalho e renda do estado de Sergipe**

#### **8.1.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas**

O assessoramento para a construção do plano se deu inicialmente por meio de contato telefônico com uma pessoa responsável pela feitura do plano que, no entanto, não trabalhava diretamente para o sistema prisional e sim era um gestor Superintendência de Trabalho Estadual que, muito solícito, contribuiu para elaboração do Plano. Após um mês, foi marcada a reunião





*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

e apresentação do esboço do Plano, quando se tomou ciência de que o ponto focal do sistema prisional estava de licença de férias. Para dar continuidade ao trabalho com o ponto focal, realizou-se uma leitura prévia do Plano, seguida de comentários e sugestões para modificação, bem como foi solicitada uma reunião composta também pela equipe do sistema prisional na qual poderia fornecer informações mais detalhadas sobre a gestão do trabalho. Dessa forma, o assessoramento do plano com a equipe do sistema prisional seguiu em andamento com revisões e atualizações, até sua devida entrega.

### **8.1.2 Gestão e estrutura organizacional**

No estado de Sergipe, a Coordenação Geral de Reinserção Social (CGRS) pertencente a Secretaria de Justiça e Cidadania- SEJUC/SE é o setor responsável por executar as ações destinadas a assegurar dos direitos dos presos e egressos previstos na Lei de Execução Penal. Essa coordenação se subdivide em várias coordenações, tais como: Assistência Social, Saúde, Educação, Cultura e Atividades Laborais. Esta última, foi criada em 2016, em virtude da aprovação dos Projetos de Capacitação e Ampliação de Oficinas Permanentes/PROCAP/2014/2015 e com as ofertas dos Cursos Profissionalizante do PRONATEC Prisional.

Não existe um documento normativo na forma de regimento interno que estabeleça as atribuições de cada setor bem como competências e atribuições acerca do trabalho e renda no sistema prisional. Apenas a SEJUC criou, recentemente, um setor responsável pela coordenação do trabalho e renda nas prisões, Coordenação de Atividades Laborais, formado apenas por 1 pessoa responsável por executar e gerenciar as ações de trabalho para os presos privados de liberdade do regime fechado e aberto, uma vez que a única unidade prisional do semiaberto, Areia Branca, foi interditada pelo poder Judiciário em 2012. Há 9 Coordenadores de Manutenção que geralmente são policiais penais e exercerem um cargo de confiança. Para os cumpridores de medidas alternativas, foi inaugurada a Central Integrada de Alternativas Penais - CIAP/SE setor responsável pelos atendimentos psicossociais e posterior encaminhamento e acompanhamento.



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

### **8.1.3 Atores envolvidos na elaboração do Plano**

Para a elaboração do Plano, a Secretaria de Estado da Justiça, do Trabalho e da Defesa do Consumidor convidou alguns setores responsáveis diretamente para participarem tais como a Coordenação Geral de Ressocialização, Coordenação de Penas Alternativas, Coordenação de Atividades Laborais. Alguns atores externos também foram chamados como o Conselho da Comunidade, Conselho Penitenciário e Coordenação do Escritório Social/Se. Após a reunião remota entre esses atores, ficou acordado que a Coordenação de Atividades Laborais iria dar andamento na elaboração do Plano no que concerne a parte mais teórica e relativa a procedimentos e rotinas e diagnósticos, para que, em conjunto, os atores pudessem se debruçar nas discussões referentes as metas e indicadores de acordo com as contribuições de cada setor.

### **8.1.4 Diagnóstico do trabalho no sistema prisional**

Há 09 unidades prisionais no estado de Sergipe para abrigar uma população de 5.279 presos, dentre eles 1793 são presos provisórios e 3.374 são provenientes do regime fechado. Atualmente há 13 módulos de oficinas em que 1467 presos privados de liberdade realizam atividades. Em sua maioria 1414 pessoas realizam atividades nas oficinas de artesanato em que há seis oficinas. O Presídio Feminino do Estado de Sergipe - PREFEM – desenvolve oficinas com corte e costura, objetos artesanais e serigrafia, por meio do “Projeto Odara”. Em duas unidades com cogerção existem oficinas de costuras e serigrafia onde são confeccionadas as fardas das unidades, tais como no Complexo Penitenciário Dr. Manoel Carvalho Neto - COPEMCAN e Complexo Penitenciário Antônio Jacinto Filho –COMPAJAF. Nesses dois complexos também são realizadas duas oficinas por meio de parcerias com a empresa Hydra que trabalha com linhas de montagem para chuveiro e uma Marcenaria mantida pelo estado.

Nessas oficinas, os professores são instrutores profissionais do próprio sistema prisional que tem o conhecimento técnico e científico para ministrar aulas. Também há a participação de voluntários da sociedade civil que auxiliam na qualificação profissional. Apesar de não existir protocolos para saúde e segurança no trabalho nas unidades prisionais a utilização de EPI's é obrigatória nos trabalhos e oficinas que assim demandam segurança. No estabelecimento penal



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

feminino do estado ocorrem 2 oficinas: corte e costura e serigrafia.

Nas demais unidades do estado, a maioria dos trabalhos desenvolvidos nas unidades referem-se a serviços internos como os de manutenção e auxílio nas atividades administrativas tais como recebimento e distribuição de material, limpeza e organização do ambiente entre outras demandas internas. Com o fim da pandemia, há a previsão de chamamento público para as empresas privadas instalarem 12 galpões na unidade prisional de Águia Branca, com utilização da mão-de-obra de pessoas privadas de liberdade por meio de licença para cessão do uso do espaço público. Por enquanto, a unidade está servindo de abrigo e isolamento para os presos provisórios e sentenciados recentemente.

#### **8.1.5 Parcerias estabelecidas**

*No que se refere às parcerias estabelecidas com empresas privadas foi realizado contrato com as Duchas Coronas (HYDRA), com módulo de montagem de peças instalado no Complexo Penitenciário Dr. Manoel Carvalho Neto - COPEMCAN e a Empresa de Alimentação e Empresa Reviver que utilizam a mão de obra das pessoas privadas de liberdade do Complexo Penitenciário Antônio Jacinto Filho –COMPAJAF para trabalharem nas oficinas de costura, serigrafia, marcenaria.*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com instituições públicas a CGRS criou o projeto “Florescer” em que o Ministério Público Estadual do Sergipe e o Presídio Feminino do Estado firmaram acordo para aperfeiçoar o artesanato mediante contratação de professores, compra de insumos e melhoria da infraestrutura para incentivar o empreendedorismo. Além disso, o Governo do Estado em parceria com Presídio Feminino do Estado de Sergipe subsidia o projeto “Odara” para promover oficinas de corte e costura às mulheres. O DEPEN/MJ em parceria com a SERES tem previsão de custear, através do fundo proveniente do PROCAP, a instalação de oficinas permanentes no Presídio Regional Senador Leite Neto – PRESLEN, onde era também desenvolvida oficina de marcenaria.*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com os Conselhos da Comunidade, esse órgão realiza visitas técnicas, auxilia na execução penal dos detentos e no monitoramento dos egressos ao realizar encaminhamento destes para ofertas de trabalho e cursos*



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

profissionalizantes.

### **8.1.6 Fontes de financiamento**

Atualmente o Fundo Penitenciário do Estado de Sergipe, FUPEN/SE, é responsável por subsidiar os postos de trabalho dos presos privativos de liberdade, salvo os trabalhos desenvolvidos pela Empresa Hydra que são administrados em cogestão com a SERES e a empresa fornecedora de alimentos nas unidades que fazem o depósito na conta do FUNPEN/SE que administra o recurso e repasse aos detentos.

### **8.1.7 Infraestrutura**

As unidades prisionais possuem estruturas muito antigas que não possuem galpões específicos para adequação de módulos de trabalho. Os poucos que tinham foram transformados em celas, devido a superlotação dos presídios. Há um presídio, entretanto, o Complexo Penitenciário Dr. Manoel Carvalho Neto/COPEMCAN que foi adaptado para que fossem construídos um galpão em cada pavilhão. Assim, de nesses galpões são realizadas a maioria das atividades laborais. A SEJUC visa reformar as unidades mais antigas para instalação de oficinas permanentes.

### **8.1.8 Qualificação Profissional**

A qualificação profissional dos privados de liberdade é regida pelo termo de Cooperação técnica nº 7/2018 que implementa o Programa Estadual de Educação Prisional formal e profissionalizante. Há, também, a Resolução Normativa de nº 1 de 29/12 do Conselho Estadual de Educação de Sergipe que regulamenta a oferta de educação para as pessoas jovens, adultos e idosos em regime de privação de liberdade no Estado. Ainda, está em processo de regulamentação a Resolução Normativa nº 003/2011 CEE que trata da educação profissionalizante como proposta de avaliação da rede pública e privada de ensino. Por meios dos decretos, foi possível realizar a capacitação profissional pelo PRONATEC Prisional custeado pelo DEPEN/MJ, no ano de 2021, em que foram capacitados 135 presos privados de liberdade sendo 10 provenientes do curso de marcenaria, 30 da panificação, 55 do curso de



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

higiene e beleza, 10 da área de serigrafia e 30 da área de construção civil. Nesse último curso, 30 egressos foram contratados.

### **8.1.9 Remição**

Para o computo da remição, apenas envia-se um formulário de frequência da participação dos detentos nas atividades laborais para o Juiz da Vara de Execução Penal quando é solicitado pelo advogado, familiares e/ou pela direção da unidade para fins de regressão do regime ou qualquer outro benefício. A lista de frequência e modo de organização é feito pela própria unidade prisional. Todos os presos privados de liberdade que exercem atividades laborais são beneficiados com a remição. No entanto, apenas os que exercem atividades administrativas como serviços de manutenção, auxiliar nas atividades administrativas e zonas oficinas (fabrica Hydra, costura, marcenaria, serigrafia, cozinha) são remunerados com 3/4 do salário mínimo.

Os trabalhos ofertados no sistema prisional do estado são destinados aos presos do regime fechado, que em geral têm seus postos mantidos com recursos da própria SEJUC/SE, pagos através do Fundo Penitenciário - FUPEN/SE. Outros trabalhos são remunerados pela própria empresa privada tais como no caso da Empresa Hydra, dos presídios administrados em co-gestão e pela Empresa fornecedora de alimentos nas unidades. Neste caso, as empresas realizam o depósito na conta do FUPEN/SE para ser repassado e depositado nas contas bancárias dos presos privados de liberdade. Assim, as unidades prisionais enviam as planilhas de frequência ao Departamento Financeiro da Secretaria, sendo tudo controlado por um sistema informatizado e acompanhado pela Secretaria da Fazenda Estadual.

### **8.1.10 Plano de Metas**

Dentre os objetivos estipulados até então, pôde-se destacar como necessário para o ciclo 2021-2023:



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

- Criação do Fundo Rotativo a ser implementado nas unidades prisionais para incentivar parcerias com empresas privadas;
- Criação de cartilhas sobre os incentivos a mão-de-obra carcerária e forma de sensibilização de potenciais parceiros;
- Realização de Chamamento público para empresas privadas instalarem maquinário/insumos nos espaços (galpões) ociosos das unidades prisionais;
- Realização de Chamamento Público de empresas privadas para instalação de maquinário/insumos de 12 (doze) espaços na unidade do regime semiaberto;
- Estabelecimento de parceria com a Superintendência do Trabalho e Renda para promoção de Cursos de Qualificação Social Profissional dentro das unidades prisionais e para os Egressos;
- Propositura da criação de Decreto Estadual para que as empresas contratadas pelo Estado tenham reserva de cotas para a contratação de mão de obra carcerária.

Por meio dos objetivos traçados, busca-se obter alcançar as seguintes metas durante o ciclo de 2021-2023:

<b>SISTEMA PENITENCIÁRIO</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2021</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2022</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2023</b>
PRESOS PROVISÓRIOS	1.507	1.583	1662
REGIME FECHADO	464	487	511
REGIME SEMIABERTO	00	00	00
REGIME ABERTO	00	00	00
MONITORAÇÃO ELETRÔNICA	00	00	00



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

ALTERNATIVAS PENAIS	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA - ITERNAÇÃO	26	27	28
MEDIDA DE SEGURANÇA – TRATAMENTO AMBULATORIAL	00	00	00
<b>TOTAL</b>	1997	2097	2201

ÁREA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2021	QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2022	QUANTIDADE DE CAPACITADOS EM 2023
CONSTRUÇÃO CIVIL	30	15	15
MARCENARIA	00	15	30
CORTE E COSTURA	30	00	30
SERRALHERIA	00	00	00
PANIFICAÇÃO	00	15	30
CONFEITARIA	00	15	30
INFORMATICA	00	30	00
BARBEIRO	20	30	00
OUTRAS	-	-	-
<b>TOTAL</b>	80	120	135

A seguir o quadro abaixo explicita os principais objetivos, indicadores ações e estratégias traçados a partir do Plano:

Objetivo	Resultados e Impactos Pretendidos	Indicador	Ações e Estratégias	Órgãos/Instituições Envolvidos
Criação de cartilhas para divulgar os benefícios da contratação da	Aumentar em 20% o número empresas parceiras	Percentual de empresas e indústrias parceiras	Elaborar e produzir cartilhas  Divulgar cartilhas na Associação de	SEJUC Superintendência de Trabalho Estadual



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

mão de obra carcerária			Indústria e Comércio de Sergipe	
Realizar chamamento público para ocupação dos espaços ociosos das unidades prisoniais	Aumentar em 5% o número postos de trabalho nas unidades	Percentual de empresas instaladas nas unidades  Número de chamamentos públicos ao ano	Levantamento dos espaços ociosos nas unidades prisoniais  Criar edital com regras para participação das empresas e instituições  Publicar Chamamento público para selecionar empresas e instituições	SEJUC Superintendência de Trabalho Estadual
Promover cursos de qualificação profissional para os detentos e egressos	Aumentar em 3% os cursos de qualificação	Percentual de pessoas privadas de liberdade e egressos que realizam cursos profissionalizantes	Ampliar convênio com instituições que ofertam cursos de capacitação profissionalizante;  Aditar Convênio já existente para	*SEJUC Superintendência de Trabalho Estadual *DEPEN/MJ





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

			ampliar as vagas de qualificação profissional	
Propor Decreto Estadual para criação de quotas para empresas privadas	Aumento de 3 % de postos de trabalho	Percentual de pessoas privadas de liberdade e egressos que realizam atividades laborais	Reunir os setores interessados  Propor o debate com o setor do governo responsável pela licitação de serviços  Criar Decreto  Criação de Parcerias celebradas com outros órgãos públicos e iniciativa privada  Criação de novas frentes de trabalho, por iniciativa SEJUC	SEJUC  Escritório Social  Assembléia Legislativa  Governo do Estado  Conselho Penitenciário
Realizar feira anual com as peças laborais	5% (cinco por cento) ao ano da	Percentual de privados de liberdade e	Avaliar material produzido nas unidades	*SEJUC



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

desenvolvidas	participação na feira	egressos participando na feira	<p>Buscar local e apoio logístico para realização da amostra laboral</p> <p>Selecionar material produzido</p> <p>Realizar feira</p>	<p>*CONSELHO DA COMUNIDADE E EXECUÇÃO PENAL</p> <p>*CONSELHO PENITENCIÁRIO</p> <p>*ESCRITÓRIO SOCIAL</p>
<p>Criar um sistema informatizado para os procedimentos relativos à remição</p>	<p>50% ao ano das e emissões do controle para envio para o juiz</p>	<p>Percentual de unidades com sistema informatizado</p>	<p>Criação de um software para controle</p> <p>Implementar nas unidades prisionais</p> <p>Comunicar o Juiz</p>	<p>SEJUC</p>

### 8.1.11 Plano de monitoramento com indicação de atores, fontes de dados e frequência de coleta dos dados para acompanhamento e avaliação

Para o devido monitoramento e avaliação dos planos estaduais durante o período de 2021-2023, e com base no plano de metas, objetivos, resultados, impactos esperados, ações, estratégias e órgãos e instituições envolvidas, tal como no quadro acima já abordado propõe-se as seguintes balizas:



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Quanto aos *atores* que podem colaborar para o monitoramento do Plano podemos citar a SEJUC no qual é incumbida de realizar as atividades laborais no sistema prisional e a Superintendência de Trabalho Estadual, uma vez que esse órgão atua em parceria com a SEJUC auxiliando na promoção do trabalho e capacitação profissional dos apenados e egressos. Também destacamos os atores que já participam de algumas atividades e que estão traçados como parceiros para a consecução dos principais objetivos tais como CNJ, por meios dos Escritórios Sociais, Assembleia Legislativa, Governo do Estado, Conselho Penitenciário, Conselho da Comunidade e Execução Penal. Assim, cada ator pode auxiliar em alguma medida fornecendo conhecimento, recursos humanos ou aporte financeiro necessários para um plano de monitoramento ao longo do prazo.

Quanto à produção de *fonte de dados*, não há um setor que realize o acompanhamento das atividades e, muito menos, um sistema informatizado para monitorar a oferta de trabalho. Como um dos objetivos traçados no triênio 2021- 2023 foi o de criar um sistema automatizado para o controle da remição, sugere-se que essa proposta seja ampliada no sentido de utilizar um software em que sejam feitas a coleta de dados relacionados às atividade laborais e cursos de capacitação. Ainda, que esses dados sejam adequados e alimentados no sistema SIAPEN e/ou

No que se refere a *frequência de coleta dos dados* para acompanhamento e avaliação do plano, sugere-se que, seja feita sua devida atualização a cada três meses. Neste passo, seria importante que as unidades prisionais possam rotineiramente gerar os dados relacionados às atividades laborais e ofertas de curso de capacitação de presos privados de liberdade para o devido monitoramento.

## **9. PERNAMBUCO**

### **9.1 Análise e devolutiva pormenorizadas e individualizadas do plano estadual pelo trabalho e renda do estado de Pernambuco**

#### **9.1.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas**

O contato com a equipe responsável por executar as atividades do trabalho prisional ocorreu de imediato, sendo possível marcar uma reunião e debater as questões pertinentes ao



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

Plano de 2019/2020 enviado ao DEPEN. O ponto focal detalhou todas as ações e projetos relacionados ao trabalho que, no entanto, não estavam no plano enviado. Foi sugerido o detalhamento dessas ações, atualizações dos dados e contato com a equipe responsável pelos egressos e minorias no sistema prisional. Na segunda reunião, composta pela equipe de diversas frentes foram apresentadas as ações e projetos referentes a cada área e debatidas algumas questões para promover a oferta de trabalho. Após esse processo e confecção do plano pelo Estado de Pernambuco houveram revisões contínuas, de modo que o Plano está em sua fase final para entrega.

### **9.1.2 Gestão e estrutura organizacional**

A Secretaria Executiva de Ressocialização (SERES) é um órgão da Secretaria Estadual de Justiça e Direitos Humanos (SJDH) e tem como objetivo efetivar a Lei de Execução Penal, visando a ressocialização dos apenados. Para executar os programas e projetos destinados ao trabalho, a SERES é composta pela Superintendência de Capacitação e Ressocialização (SCR) responsável pela Gerência de Educação e Qualificação Profissionalizante (GEQP). Para uma atuação integrada há 23 Supervisores de Laborterapia que são indicados pelos Gestores das unidades prisionais para auxiliar na execução das frentes de trabalho prisional.

O Patronato Penitenciário presta assistência aos egressos do sistema prisional, estabelecendo ações para a sua inclusão social também por meio do trabalho. O Patronato Penitenciário de Pernambuco é órgão que faz parte do Plano Estadual de Segurança Pública, o “Pacto pela Vida” que tem a reinsertão social como um dos eixos de atuação. Assim, o Patronato abarca o preso em cumprimento de pena em regime aberto, em período de prova no livramento condicional e do egresso para fornecer assistência integral nas esferas jurídica, psicológica, social, educacional e de inclusão produtiva. O patronato conta com um coordenador de trabalho.

### **9.1.3 Atores envolvidos**

A SJDH reuniu os setores responsáveis por executarem a política do trabalho no sistema prisional, tais como SERES e o setor do Patronato Penitenciário. Ainda, o Ministério Público



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

do Trabalho também participou da construção desse processo, de forma que esses órgãos possam, em conjunto, assegurar o cumprimento, monitoramento e execução do Plano.

#### **9.1.4 Diagnóstico do trabalho no sistema prisional**

No sistema prisional de Pernambuco há 23 unidades prisionais, 48 cadeias públicas e 4 regionais do patronato penitenciário. Atualmente, o estado possui uma população carcerária de 31.654 pessoas e desses, apenas 2.318 estão efetivamente trabalhando. Desse total, 473 pessoas desenvolvem trabalhos externos e 1.845 trabalham internamente.

No patronato há aproximadamente 13.324 pessoas atendidas, sendo 12.393 homens e 931 mulheres, dos quais 1.265 estão trabalhando através de convênios firmados com empresas parceiras públicas e privadas. Outras 3.615 pessoas estão trabalhando fora dos convênios com carteira de trabalho assinada ou na economia informal.

No que se refere aos aspectos legais para regularizar o trabalho, o Decreto nº 299/70, instituiu o Departamento de Produção, nomeado como Departamento de Supervisão de Produção que cria o Fundo de Produção Penitenciária (FPP). Esse órgão é destinado a promover, junto aos estabelecimentos penais, a coordenação e execução das atividades artesanais e agropecuárias para sua destinação comercial em parceria com 03 lojas de artesanato: Casa de Cultura de Pernambuco, Paço Alfândega e Ilha de Itamaracá. Já os produtos agropecuários como porcos e camarão são comercializados com reversão dos recursos adquiridos para o próprio FPP. Futuramente há previsão normativa para vendas de produtos bovinos, caprinos, ovinos, hortifrúti e mel.

#### **9.1.5 Parcerias estabelecidas**

*No que se refere às parcerias estabelecidas com empresas privadas a Supervisão da Produção que promove as atividades artesanais e agropecuárias, aproveita para realizar a venda e divulgação dos produtos em três lojas: Casa de Cultura de Pernambuco, Paço Alfândega e Ilha de Itamaracá.*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com o Sistema S e sociedade civil, cita-se a*



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

*participação do SENAR E SENAI* e os Institutos Teleport, Instituto Mundo Melhor (fornecidos pela Justiça Federal) oferecem os seguintes cursos em algumas unidades: Informática Básica, Empreendedorismo, Vendas, Inglês Básico, Logística, Segurança do Trabalho e Marketing.

### **9.1.6 Fontes de financiamento**

O maior financiamento é realizado através de convênios com empresas privadas e públicas. Há também articulação entre a SERES e Patronato para assegurar que o preso egresso do sistema prisional possa dar continuidade às suas atividades laborais por meio de transferência de recursos por convênio.

### **9.1.7 Infraestrutura**

As unidades prisionais mais recentes possuem uma estrutura para adequar os módulos do trabalho onde são desenvolvidas as oficinas, com salas específicas para a realização de cursos de capacitação. Nas unidades que não possuem essa estrutura, foram construídos os galpões e são utilizadas as salas de aula das escolas. As empresas instaladas no interior de nossas unidades respondem aos custos relativos a energia elétrica.

### **9.1.8 Qualificação profissional**

Para ofertar vagas para capacitação profissional, primeiramente, faz-se uma avaliação sobre a necessidade de cursos de acordo com a localização das unidades prisionais, o regime e tempo de pena do apenado e a projeção para a inserção ao mercado de trabalho.

Nesse período da pandemia houve a redução da oferta de cursos, uma vez que antes da pandemia havia parcerias com o SENAR e SENAI e Instituto Mundo Melhor em algumas unidades prisionais. Entretanto, o instituto Teleport está oferecendo cursos com a devida emissão de certificados para: Informática Básica, Empreendedorismo, Vendas, Inglês Básico, Logística, Segurança do Trabalho e Marketing.

Para o ano de 2021, os cursos disponibilizados totalizaram em 920, dentre os quais 220 foram destinados à área de corte e costura e 312 à panificação. No patronato, a capacitação



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

profissional atendeu em um total de 296 pré-egressos e egressos, sendo que 110 cursos de mecânica de motos foram ofertados e 80 se destinaram a mecânica de bicicletas.

### **9.1.9 Remição**

A Secretaria Executiva de Ressocialização (SERES) dispõe de um sistema informatizado (SIAP – Sistema Integrado de Administração Penitenciária), porém esse sistema ainda está sendo criado o módulo do trabalho. O controle é feito através de planilhas eletrônicas alimentadas pelo Supervisor de Laborterapia de cada Unidade Prisional. Em relação ao regime aberto, gerenciado pelo Patronato Penitenciário, o controle é realizado através de cadastro não informatizado no setor de empregabilidade.

No que se refere aos pagamentos, temos dois formatos de controle não informatizados. Um para as concessões, que diz respeito ao trabalho de internos, cujo controle são as folhas de pagamentos, devidamente assinadas pelas pessoas privadas de liberdade e ordenadores de despesas, especificando o valor bruto (3/4 do salário mínimo, proporcional aos dias trabalhados), valor líquido (3/4 do bruto) e recolhimento de pecúlio poupança (1/4 do bruto) para o recebimento. Essas folhas de pagamentos são confeccionadas a partir da frequência laboral encaminhada por cada Unidade. A parte recolhida vai para um fundo Pecúlio, que é liberada a quem de direito no momento de sua soltura.

O outro formato diz respeito aos pagamentos de convênios, que atende o fechado, semiaberto e aberto. Este público necessita de uma conta corrente bancária. Para os conveniados do fechado e semiaberto é feito o desconto do Pecúlio Poupança, já quem cumpre o regime aberto recebe integralmente. O controle desses pagamentos é feito através da planilha eletrônica juntamente com a documentação comprobatória.

As Supervisões de Laborterapia e Jurídico Penal das unidades prisionais ficam a cargo do controle e encaminhamento dos procedimentos necessários para a remição das atividades laborativas que abragem as concessões, convênios ou cartas de emprego. Para tanto, são expedidas folhas de frequência assinadas pelos trabalhadores e confirmadas pelos supervisores responsáveis pelo acompanhamento do trabalho a serem encaminhadas para o Juiz da Vara de Execução Penal. Com relação a remuneração os presos privados de liberdade que são remunerados obedecem o previsto no art. 29 da LEP a partir dos convênios firmados com a



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

SERES e com o Patronato em que as vagas criadas de acordo com o interesse. Ainda, atendendo ao previsto no Art. 29 § 2º da LEP há o fundo denominado de Pecúlio Poupança em que mensalmente os custodiados que trabalham, contribuem com o valor de 25% do montante recebido, no qual o setor responsável pela administração é o setor financeiro da Secretaria Executiva de Ressocialização (SERES).

### 9.1.10 Plano de Metas

Espera-se para o próximo bienio 2022/2023 um aumento anual de 10% (dez por cento) na oferta de cursos de qualificação para os Privados de Liberdade e Egressos do sistema, em relação ao quadro atual de 1216 qualificações no ano de 2021. Com essa meta, tem-se o intuito de aumentar em 20% ao ano o número de vagas de trabalho para as pessoas privadas de liberdade e egressas do Sistema Prisional, tal como segue o quadro abaixo:

<b>SISTEMA PENITENCIÁRIO</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2021</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2022</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2023</b>
PRESOS PROVISÓRIOS	1.043	1147	1.261
REGIME FECHADO	456	501	551
REGIME SEMIABERTO	618	679	746
REGIME ABERTO	1.265	1391	1.530
MONITORAÇÃO ELETRÔNICA	00	00	00
ALTERNATIVAS PENAIAS	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA - INTERNACÃO	35	39	42
MEDIDA DE SEGURANÇA - TRATAMENTO AMBULATORIAL	00	00	00





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

<b>TOTAL</b>	3.417	3757	4.130
--------------	-------	------	-------

<b>ÁREA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL</b>	<b>QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2021</b>	<b>QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2022</b>	<b>QUANTIDADE DE CAPACITADOS 2023</b>
CONSTRUÇÃO CIVIL	27	29	33
SEGURANÇA DO TRABALHO	160	176	192
EMPREENDEDORISMO	180	198	216
LOGÍSTICA	291	320	349
VENDAS	391	430	469
MARKETING	279	306	335
INFORMÁTICA BÁSICA	73	80	88
INGLÊS BÁSICO	125	137	150
INTRODUÇÃO À INFORMÁTICA	08	09	10
COMO CONQUISTAR SEU EMPREGO	08	09	10
APRENDER A PRATICAR OS 5 “S”	08	09	10
FLORICULTURA	12	13	15
<b>TOTAL</b>	1.562	1.716	1.877

Assim, as diretrizes traçadas seguem os seguintes objetivos:

- Dar continuidade aos cursos da instituição Teleport;
- Retomar cursos ofertados pelo “Sistema S” e pelo Instituto Mundo Melhor, paralisados devido a pandemia;



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

- Contatar empresas para ofertar mão-de-obra;
- Consolidar informações com a SIAP e GTI para obter informações mais precisas sobre o gerenciamento do trabalho prisional.

O quadro abaixo a seguir, segue a proposta do Plano de Metas delineado pelo estado, elencando os objetivos, resultados e impactos esperados, indicadores, ações e estratégias e órgãos e instituições envolvidos:

<b>Objetivo</b>	<b>Resultados e Impactos Pretendidos</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ações e Estratégias</b>	<b>Órgãos/Instituições Envolvidos</b>
Aumentar a oferta de cursos de qualificação para os Privados de Liberdade e Egressos do sistema	10% (dez por cento) ao ano.	Percentual de privados de liberdade e egressos	Ampliar o número de convênio com instituições que oferecem cursos de capacitação;  Aditar convênios existentes para ampliação de vagas nos curso de capacitação	GEQP, GPC e PATRONATO.
Aumentar o número de vagas de trabalho.	20% (dez por cento) ao ano.	Percentual de privados de liberdade e egressos trabalhando	Ampliar o número de convênio com empresas do setor público e privado	GEQP, GPC e PATRONATO



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

			Aditar convênios existentes para ampliação do número de vagas.	
--	--	--	--	--

### 9.1.11 Plano de monitoramento com indicação de atores, fontes de dados e frequência de coleta dos dados para acompanhamento e avaliação

Para o devido monitoramento e avaliação dos planos estaduais durante o período de 2021-2023, e com base no plano de metas, objetivos, resultados, impactos esperados, ações, estratégias e órgãos e instituições envolvidas, tal como no quadro acima já abordado propõe-se as seguintes balizas:

Quanto aos *atores* que podem auxiliar no monitoramento do Plano destacamos a Superintendência de Capacitação e Ressocialização (SCR), a Gerência de Educação e Qualificação Profissionalizante (GEQP), e a Gestão da Unidades Prisionais através dos supervisores de laborterapia e o Patronato da Secretaria Executiva de Ressocialização, uma vez que os órgãos e os atores citados são responsáveis por executar diretamente as políticas prisionais voltadas ao trabalho e qualificação profissional às pessoas privadas de liberdade e egressos do sistema prisional. Há, ainda, dois atores externos que podem ser considerados importantes nesse processo que é o CNJ no qual auxilia na fiscalização e monitoramento das atividades e acompanhamento dos pré-egressos e egressos, bem como o Instituto Teleport e Mundo Melhor. Esses últimos parceiros podem contribuir para não somente o desenvolvimento das atividades, mas também na coleta de dados e avaliação das pessoas privadas de liberdade.

Quanto à produção de *fonte de dados*, não há um setor próprio que responsável por consolidar



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

as informações relativas aos presos privados de liberdade e egressos. Para tanto, como objetivo proposto tem-se o intuito que criar um sistema de informações, através do GTI, que realiza o gerenciamento das informações para que sejam inseridas no SIAPEN trabalhando coordenadamente.

No que se refere a *frequência de coleta dos dados* para acompanhamento e avaliação do plano, sugere-se que, seja feita sua devida atualização a cada três meses. Neste passo, seria importante que os supervisores laborais e gestores das unidades prisionais possam coletar e repassar as informações para Superintendência de Capacitação e Ressocialização (SCR), através de um sistema padronizado e informatizado para que assim, haja uma coleta de dados atualizada.

## **10. BAHIA**

### **10.1 Análise e devolutiva pormenorizadas e individualizadas do plano estadual pelo trabalho e renda do estado da Bahia**

#### **10.1.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas**

Foi realizado contato telefônico com o ponto focal e de imediato foi sugerida uma reunião virtual com a equipe responsável por implementar a política do trabalho prisional, especificamente, a Diretoria de Integração Social (DISO) vinculada à Secretaria de Administração Penitenciária. Nessa reunião foi apresentado o Modelo do Plano de Trabalho e Renda e, a seguir, debatido todos os pontos de uma maneira geral, momento em que alguns esclarecimentos iniciais foram feitos. Primeiro, o diagnóstico deveria se basear nos dados relativos ao momento presente e não no ano de 2020, tal como a equipe inicialmente havia sugerido. Foi destacado que apesar das ofertas de trabalho terem sido reduzidas em virtude da pandemia era necessário ter como base o quantitativo referente ao ano de 2021, visto que, além de retratar a realidade, a construção do Plano de Metas iria ser orientada no diagnóstico atual para projeção de ações e projetos exequíveis referente aos anos subsequentes.

A equipe responsável preferiu discutir todos os pontos com essa consultora para então entregar uma versão mais completa do Plano. Sendo assim, foi sugerido que no tópico referente ao esboço histórico das frentes de trabalho do sistema prisional, se fizesse um gráfico exemplificativo das frentes de trabalho demonstrando seu período de retração. Nas reuniões



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

posteriores foram discutidos alguns pontos específicos do plano para melhor compreensão do funcionamento da gestão prisional, identificando o que poderia ser melhor estruturado para ampliação das frentes de trabalho tal como o sistema informação e comunicação da progressão de regime dos presos privados de liberdade e acompanhamento na política de atenção aos egressos. Após a entrega foram acrescentados e debatidos alguns pontos centrais na gestão, analisados os indicadores de modo que pudesse ser criada e construído o plano de metas. A equipe da Bahia considerou relevante e tomou como norte a matriz Swot explicada por essa pesquisadora para que logo após, fosse possível a construção de metas e indicadores com base no Plano de Metas exposto no Plano.

### **10.1. 2 Gestão e estrutura organizacional**

A Secretaria de Administração Penitenciária (SEAP) foi criada por meio de Lei Estadual de nº 12.212/1, uma vez que antes era vinculada à Secretaria de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos (SJDH) no que toca aos assuntos referentes à gestão prisional. Especificamente, as ações relativas ao trabalho são dirigidas à Superintendência de Ressocialização Sustentável (SRS) que por meio da Diretoria de Integração Social (DISO), coordena e gerencia suas ações e no plano operacional conta com a direção das unidades prisionais em cada estabelecimento penal que tem o apoio de suas respectivas Coordenações Laborativas, sob a coordenação da SRS. A DISO é composta por 9 profissionais na área de Direito, Gestão Pública e Administração que desempenham a função de Diretor de Integração Social, Coordenadores de Trabalho e de Educação, Assessores Jurídicos e Administrativos, Contadores e Fiscais. A SRS visa desenvolver ações e projetos cuja vertente ressocializadora segue os parâmetros do trabalho concebido como apoio à educação e à cultura para efetivação dos direitos humanos destinadas à inclusão social e econômica. A SRS é composta por 6 pessoas, estagiários e servidores, para exercer a função de Superintendente de Ressocialização Sustentável, Assessores Especiais e Secretárias com diferentes formações na área de Direito, História e Recursos Humanos.

Há também a Diretoria de Documentação (DIDO) composta por 4 membros, Diretor de Documentação; Coordenadores de Documentação; Assessores Técnicos-Administrativos que faz o o acompanhamento e controle de emissão de certidões, atestados e relatórios sobre a situação jurídica e prisional dos internos; o levantamento da documentação civil dos



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

custodiados; e Diretoria de Acompanhamento Biopsicossocial de Internos (DABI) para dar assistência psicológica e social à família do preso privado de liberdade, auxiliando na reintegração desse com a comunidade. Trabalham nesse setor 8 profissionais com formação na área de psicologia e assistência social para ocupar a função de Diretora de Acompanhamento Biopsicossocial de Internos; Coordenadores de Saúde e Psicossociais; Assessores Técnico-Administrativos.

### **10.1.3 Atores envolvidos na elaboração do Plano**

Para elaboração do plano, foi instituída uma Comissão Intersetorial composta de diversos atores internos da SEAP desde gestores até agentes penitenciários, atores estatais pertencentes ao Poder Judiciário, tais como o Tribunal de Justiça, Ministério Público e a Defensoria e outras secretarias correlatas como secretaria da educação, trabalho e cultura, bem como atores externos não-estatais como movimentos sociais.

### **10.1.4 Diagnóstico do trabalho no sistema prisional**

No estado da Bahia há 28 (vinte e oito) unidades prisionais, sendo que apenas 25 (vinte e cinco) encontram-se em funcionamento, uma vez que as Unidades de Barreiras e de Irecê estão temporariamente desativadas. Ainda a Unidade Especial Disciplinar foi desativada em 2020. Dessas 25 unidades prisionais em funcionamento, apenas em 22 (vinte e duas) delas são desenvolvidas atividades laborativas. Ao todo são 49 oficinas efetivas. A população carcerária é composta por 13.067 presos privados de liberdade, dentre eles 6.440 são presos provisórios e apenas 106 estão exercendo alguma atividade laboral enquanto que 1098 dos 4.618 presos privados de liberdade do regime fechado estão trabalhando. No regime semi-aberto, 294 de 1.963 pessoas participam das frentes de trabalho.

Com a crise sanitária provocada pelo vírus SARS-CoV2 (novo coronavírus) impactou a forma de gestão das políticas laborativas, especificamente na oferta de trabalho. Houve uma diminuição significativa dos dados quantitativos em relação a oferta de vagas de trabalho devido a adoção de uma série de medidas de precaução e cuidado com a saúde das pessoas envolvidas nas atividades laborativas (presos, empresários, servidores penitenciários, etc). Para conter a



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

diminuição da oferta de vagas de trabalho, foram ativadas diversas oficinas visando a produção de máscaras descartáveis. Os recursos provenientes do PROCAP contribuíram para viabilizar o projeto Projeto “Mãos Que Transformam” iniciado em março de 2020, em 10 unidades prisionais favorecendo presos privados de liberdade do regime fechado. Até o mês de julho de 2020, foram produzidas cerca de 301.457 (trezentos e uma mil quatrocentos e cinquenta e sete) máscaras descartáveis.

Ainda, o Escritório Social, parte do Programa Justiça Presente, está funcionando em parceria Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA) e a SEAP, desde dezembro de 2020 para atender o público egresso e realizar o devido encaminhamento para sua efetiva reinserção social. Durante os meses de 15 de março e 02 de junho de 2016, já foram promovidos 110 (cento e dez) atendimentos, considerando os egressos e seus familiares, sendo que 56 egressos estão em acompanhamento para o mercado de trabalho, 31 deles dispendo de carteira assinada.

#### **10.1.5 Parcerias estabelecidas**

*No que se refere às parcerias estabelecidas com empresas privadas a SEAP fomenta a construção de uma rede de atores privados para contratarem presos privativos de liberdade, inclusive para utilizarem os espaços referentes às atividades laborais. Dentre as parcerias estabelecidas com empresas permissionárias para o trabalho interno relacionada aos presos do regime fechado, podemos citar: Prozess, LA Blocos, Prime Refeições, Fortearth, JCN Embalagens, J. César e Himalaia. Dentre as unidades penitenciárias contempladas estão: Penitenciária L.Brito, Lauro de Freitas, Valença, Serrinha e Juazeiro. Quanto ao trabalho externo no qual abrange os presos do regime semi-aberto e aberto foi estabelecido o Acordo de Cooperação Técnica, por intermédio do Programa Começar de Novo, no qual participam as empresas Prozess, Marschall e Isomega.*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com os órgãos públicos federais, estaduais e municipais dá-se continuidade às ações promovidas pelo Programa Começar de Novo em parceria com o Tribunal de Justiça do Estado da Bahia em que os presos destinados ao trabalho externo trabalham como auxiliar de serviços gerais/limpeza, auxiliar administrativo, lavador de automóveis, técnico em reprografia/xerox, técnico em elétrica e manutenção predial. Assim, os órgãos públicos parceiros no estado da Bahia são: Prefeitura de Vitória da Conquista, Tribunal*



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

de Justiça, Secretaria de Saúde, Procuradoria Geral do Estado, Secretaria de Infraestrutura e Secretaria do Desenvolvimento Urbano.

*No que se refere às parcerias estabelecidas com o Sistema S e sociedade civil, estende-se a notoriedade do Programa Começar de novo na contratação de serviços gerais, como auxiliar administrativo e de secretaria.*

### **10.1.6 Fontes de financiamento**

As fontes de financiamento são provenientes do fundo estadual e também de recursos federais realizados por meio de convênios com órgãos e entidades públicas e acordos de cooperação técnica com empresas, ambos estabelecidos por meio do Programa Começar de Novo do Tribunal de Justiça do estado da Bahia. No que se refere ao fundo estadual, sua verba é referente à taxa administrativa pela cessão do espaço público para instalação de oficinas paga e utilizada pelos atores privados. Além disso, para esse próximo ciclo 2021-2023 a SEAP, em parceria com o governo federal está implantando o Programa de Capacitação Profissional e Implementação de Oficinas Permanentes (PROCAP) com vistas à criação de oficinas permanentes com capacitação técnicas de apenados. Apesar de não haver um sistema de gestão administrativa e financeira própria, há a tramitação de um Projeto de Lei de nº 23.542/2019 na Assembleia Legislativa do estado da Bahia para criação e regulamentação do Fundo Rotativo Penitenciário para aquisição de material e revenda dos produtos feitos e serviços prestados pelos presos privativos de liberdade.

### **10.1.7 Infraestrutura**

A oferta de vagas são criadas por meio de parcerias construídas entre a SEAP e demais instituições públicas e privadas. As parcerias construídas com entidades privadas, o trabalho é realizado dentro do sistema prisional que, por meio de chamamento público, é formalizado o Termo de Permissão de Uso de Espaço Público para que as empresas possam ocupar os galpões e espaços de trabalho licitados. Assim, as áreas cedidas passam por uma fiscalização no qual as empresas permissionárias realizam o pagamento de uma taxa administrativa decorrente da cessão do espaço público, no valor mensal de 1 (um) salário mínimo. Os valores são





*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

arrecadados mensalmente pela Diretoria Geral e de Finanças da SEAP, no qual é revertido para manutenção das unidades e melhorias na infraestrutura prisional.

### **10.1.8 Qualificação Profissional**

A SEAP em parceria com a Secretaria de Educação tem promovido o PRONATEC ofertando aulas práticas e teóricas para melhorar a qualificação profissional dos custodiados. Especificamente, as oficinas permanentes e de capacitação técnica estão sendo implementadas através da PROCAP por meio de convênios firmados entre a SEAP e o DEPEN para ofertas de vagas em diversas áreas, como de construção civil, beneficiamento de alimentos, tecnologia, agrícola, confecção, fabricação de produtos e reciclagem. A capacitação profissional é regida pela artigo da lei 32 da LEP, no qual busca-se diminuir oferecer capacitação profissional, treinamento técnico e apoio ao egresso para sua devida reinserção ao mercado de trabalho. As avaliações e os cursos são realizados de forma continuada, sendo formalizadas com a entrega dos certificados de conclusão de participação. A quantidade de capacitados no curso no ano de 2021 foram de 902 pessoas, sendo que em sua maioria, 515 pessoas foram capacitados para o curso de artesanato, 86 de corte e costura e 72 de panificação.

### **10.1.9 Remição**

Todas atividades laborativas exercidas em consonância com as normas legais e regulamentares aplicáveis, são válidas para fins de remição da pena. O procedimento requer o encaminhamento para o Juiz da Vara de Execução Penal que analisa os documentos enviados pela SEAP que são folhas/atestados de frequência disponibilizadas pelas empresas ou órgãos públicos responsáveis por cada trabalhador e assinados pelos presos privados de liberdade.

No caso do trabalho interno pactuado exercido com as empresas permissionárias, essas também são responsáveis pela remuneração dos internos conforme previsto na LEP, sendo que o processos para efetuar pagamento são abertos via Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e organizados em planilhas eletrônicas todos os documentos para o controle interno bem como para fins de remição da pena. O sistema eletrônico interno é dado pelo Sistema de Informações



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

de Ações Laborativas e Educativas (SINALE), utilizado para o cadastramento tanto dos presos participantes de trabalho interno quanto daqueles participantes de trabalho externo.

#### 10.1.10 Plano de Metas

No que se refere à *gestão da informação* a SEAP reconhece a necessidade de aprimoramento do sistema de informação e por atualização dos existentes via SIAPEN para o cadastramento e consolidação dos dados de ressocialização e geração de informações úteis à tomada de decisão pelos gestores (ex: relatórios de trabalho, de educação, etc).

No que se refere à *gestão de recursos humanos* há a necessidade de capacitação continuada e direcionada ao exercício das funções de cada servidor, por meio da realização de cursos e treinamentos voltados às políticas e serviços de ressocialização penal.

No que se refere à *gestão da infraestrutura laboral* visa-se ampliar e aprimorar a infraestrutura do sistema prisional, tais como os espaços e galpões de trabalho das unidades prisionais nos quais se realizam as diversas oficinas laborativas.

No que se refere à *oferta de vagas de trabalho interno busca-se* ampliar o quantitativo de pessoas privadas de liberdade envolvidas em atividades laborativas, melhorando aspectos da ressocialização por meio do trabalho.

No que se refere à *oferta de vagas de trabalho interno visa-se* ampliar o quantitativo de pessoas privadas de liberdade envolvidas em atividades laborativas fora das Unidades Prisionais do Estado, através dos Programas Começar de Novo e Pró-Trabalho.

As metas traçadas para o aprimoramento da política do trabalho prisional referente ao ciclo de 2021-2023 são:

SISTEMA PENITENCIÁRIO	\\PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2021	\\PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2022	PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2023
PRESOS PROVISÓRIOS	50	55	60
REGIME FECHADO	2676	2676	2676
REGIME SEMIABERTO	60	65	75
REGIME ABERTO	20	25	30



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

MONITORAÇÃO ELETRÔNICA	00	00	00
ALTERNATIVAS PENAIS	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA - ITERNAÇÃO	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA – TRATAMENTO AMBULATORIAL	00	00	00
<b>TOTAL</b>	2806	2723	2766

Área de Capacitação Profissional	Quantidade de capacitados 2021	Quantidade de capacitados 2022	Quantidade capacitados em 2023
CONSTRUÇÃO CIVIL	00	00	00
MARCENARIA	00	00	00
CORTE E COSTURA	100	100	100
SERRALHERIA	00	00	00
PANIFICAÇÃO	150	150	150
CONFEITARIA	100	100	100
INFORMATICA	00	00	00
BARBEIRO	00	00	00
OUTRAS	100	100	100
<b>TOTAL</b>	400	400	400

Para o cumprimento de tais metas foram traçados os seguintes objetivos, indicadores, impactos esperados, ações estratégicas e atores envolvidos a partir das informações traçadas no plano a seguir:

Objetivo	Resultados e Impactos pretendidos	Indicador	Ações e Estratégias	Órgãos/Instituições Envolvidos
Planejar e promover o	Capacitar os	Número de unidades	Realizar reuniões e estudos para fins de se	SRS / DG / SGP / CPAC / Unidades



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

<p>cadastro dos dados de ressocialização no SIAPEN</p>	<p>servidores que utilizam o sistema para tal finalidade</p>	<p>cadastrados no SIAPEN por ano</p>	<p>planejar a utilização do SIAPEN como o banco de dados unificado dos dados de ressocialização</p> <p>A SRS, em conjunto com a SGP, a Comissão Permanente de Atividades de Formação, Capacitação e Educação Continuada (CPAC) e as Direções das Unidades Prisionais, promoverão cursos de capacitação aos servidores que utilizam o sistema.</p>	<p>Prisionais</p>
<p>Planejar e desenvolver cursos de capacitação de ressocialização (trabalho, educação, assistência psicossocial, documentação, sistemas, legislação, etc).</p>	<p>Realização da capacitação continuada dos servidores de 6 em 6 meses.</p>	<p>Número de servidores capacitados por ano</p>	<p>Realização de reuniões e estudos para fins de se consolidar uma cultura organizacional de capacitação profissional voltada à ressocialização, concebendo-se os instrumentos necessários para tanto.</p> <p>Planejar e elaborar cursos de capacitação voltados à</p>	<p>SRS / DISO / DABI / DIDO / SGP / CPAC</p>



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

			ressocialização, sob responsabilidade da SRS, em conjunto com a DISO, a DABI, a DIDO e a CPAC.	
Ampliar e aprimorar a infraestrutura das unidades prisionais do Estado direcionada ao serviço de ressocialização por meio do trabalho,	Aumentar em 10% a quantidade de oficinas e de pessoas privadas de liberdade participando	Número de estabelecimentos penais com galpões e salas de aulas	Realizar reuniões para se discutir meios de ampliação e aprimoramento da infraestrutura laboral das Unidades Prisionais, com a participação da SRS, da DISO e da Coordenação Executiva de Infraestrutura da Rede Física (CEIRF)  Adotar as medidas administrativas necessárias para se aumentar a quantidade de oficinas	SRS / DISO / DG / CEIRF / SGP / Unidades Prisionais
Realização de chamamento público para ampliar o quantitativo de pessoas privadas de liberdade envolvidas em	Aumentar em 10% a quantidade de pessoas privadas de liberdade envolvidos em políticas de trabalho	Percentual de pessoas privadas de liberdade envolvidas em atividades laborativas  Número de	Realização do procedimento licitatório, a cargo da SRS, da DISO, da Diretoria Geral e da Comissão de Licitações  Celebração dos Termos de Permissão de Uso do	SRS / DISO / DG / Comissão de Licitações / SGP / Unidades Prisionais



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

atividades laborativas nas unidades Prisionais do Estado	interno no biênio 2021- 2022  Aumentar em 30% a quantidade de pessoas privadas de liberdade envolvidos em políticas de trabalho interno no ano de 2023	chamamentos públicos realizados por ano	<p>Espaço Público com os licitantes vencedores de cada área</p> <p>Adoção das demais medidas administrativas necessárias à instalação das empresas e geração das vagas de trabalho nas Unidades Prisionais.</p> <p>Disponibilizar ao empresariado baiano diversas áreas das Unidades Prisionais</p>	
Ampliar o quantitativo de pessoas privadas de liberdade envolvidas em atividades laborativas externas	Aumentar em 10% a quantidade de pré-egressos e egressos envolvidos em políticas de trabalho externo no biênio 2021-2023 Aumentar em 30% a quantidade de pré-	Número de apenados realizando atividades laborais externas	<p>Promover reuniões com representantes de entidades privadas (ex: SESI, SEBRAE, CDL, FIEB26) para apresentação das vantagens econômico-financeiras e da função social da empresa</p> <p>Realização de reuniões entre SRS, DISO e ESBA, para aprimorar as políticas do Programa Começar de Novo e do Pró-Trabalho.</p>	<p>SRS / DISO / ESBA</p> <p>GMF/TJ /SETRE/SAEB</p> <p>SESI, SEBRAE, CDL, FIEB</p>



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

	egressos envolvidos em políticas de trabalho externo no ano de 2023			
Ampliar o quantitativo de pessoas privadas de liberdade envolvidas em atividades de capacitação profissional	<p>Aumentar em 10% a quantidade de pessoas privadas de liberdade, pré-egressos e egressos envolvidos em atividades de capacitação profissional no biênio 2021-2023</p> <p>Aumentar em 30% a quantidade de pessoas privadas de</p>	Percentual de pessoas privadas de liberdade, pré-egressos e egressos por ano capacitados	<p>Realizar reuniões com a participação da SRS, da DISO e do ESBA, visando o planejamento de oportunidades de capacitação/qualificação profissional tanto às pessoas custodiadas nas Unidades, quanto para aquelas em regime domiciliar ou egressas.</p> <p>Formalização de acordos e convênios com entidades públicas ou privadas atuantes nessa área: SETRE, do SEBRAE e do SESI</p>	<p>SRS / DISO / ESBA</p> <p>SESI, SEBRAE, SETRE</p>



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

	liberdade, pré-egressos e egressos envolvidos em em atividades de capacitação profissional no ano de 2023.			
--	--	--	--	--

#### **10.1.11 Plano de monitoramento com indicação de atores, fontes de dados e frequência de coleta dos dados para acompanhamento e avaliação**

Para o devido monitoramento e avaliação dos planos estaduais durante o período de 2021-2023, e com base no plano de metas, objetivos, resultados, impactos esperados, ações, estratégias, órgãos e instituições envolvidas, tal como no quadro acima já abordado sugere-se a seguinte proposta:

No que se refere aos *atores* que podem auxiliar no processo de monitoramento do Plano podemos citar a Diretoria de Integração Social, Diretoria de Documentação e Diretoria de Acompanhamento Biopsicossocial da SEAP composta por uma equipe multidisciplinar formada por servidores e estagiários na área de Direito, Gestão Pública, Administração que, trabalhando de maneira integrada, em parceria com o Conselho Nacional de Justiça e Tribunal de Justiça podem fornecer informações detalhadas sobre situação jurídica e prisional, capacitação, ao longo do tempo, além de propor melhorias para as políticas prisionais.

Quanto à produção de *fonte de dados*, tem-se como objetivo o planejamento e adequação do





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

SIAPEN e SINALE para implementar um sistema de informação integrado em que possam estar registrados os dados referentes às ofertas de trabalho e cursos profissionalizantes existentes e realizados e, assim, relacioná-los ao perfil de pessoas custodiadas, pré-egressas e egressas.

No que se refere a *frequência de coleta dos dados* para acompanhamento e avaliação do plano, sugere-se que, seja feita sua devida coleta a cada três meses. Nesse sentido, as unidades prisionais devem auxiliar nesse processo alimentando o banco de dados, através do envio do diagnóstico atualizado.

## 11. CEARÁ

### 10.1 Análise e devolutiva pormenorizadas e individualizadas do plano estadual pelo trabalho e renda do estado do Ceará

#### 11.1.1 Detalhamento das articulações e agendas estabelecidas

Foi realizado contato telefônico com o ponto focal sobre o trabalho e renda no sistema prisional da Secretaria do Estado da Administração Penitenciária (SAP) do Ceará e, em seguida, foi agendada uma reunião com a Coordenadoria de Inclusão Social do Preso e Egresso (CISPE). O contato com essa Coordenação se deu esporadicamente, uma vez que o estado, primeiramente, optou em confeccionar o Plano e entregar uma versão mais robusta e completa, para posterior revisão e assessoramento. Assim, a entrega do Plano seu deu mais tardiamente que outros estados. Dentre os encontros e debates para ajustes e assessoramento dos itens contidos no Plano foram realizados três encontros centrais com a CISPE para explicar o Plano e duas revisões, seguido de contatos telefônicos para esclarecer os conceitos e sanar as dúvidas existentes. Devido ao prazo de entrega, o Plano foi enviado em sua versão final diretamente pela COATR, no qual necessitava mais do detalhamento do plano de ações e metas existentes, juntamente com o diagnóstico produzido mediante coleta de dados das unidades prisionais.



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

### **11.1.2 Gestão e estrutura organizacional**

A Secretaria da Administração Penitenciária do Estado do Ceará por meio da Coordenadoria de Inclusão Social do Preso e do Egresso (CISPE) é responsável por desenvolver a política do trabalho nas unidades prisionais. A CISPE, criada no ano de 2012 e normatizada por meio do Decreto 31.419/2014, foi o principal ator envolvido para a confecção do Plano. Composta por uma equipe multidisciplinar de profissionais formado por policiais penais, assistente social, psicóloga e advogado desenvolve ações voltadas para a ressocialização em quatro principais eixos: trabalho e renda, capacitação profissional, arte e cultura e atendimento ao egresso. Dentre as atribuições voltadas para o trabalho e renda estabelecida por esse órgão da Secretaria da Administração Penitenciária, a CISPE visa ofertar vagas de trabalho para inclusão de apenados e egressos do sistema prisional, por meio de uma formação profissional concomitantemente. Para tanto, atua em quatro principais linhas: instalação de empresas, produção de insumos para sustentabilidade do sistema prisional, vendas de produtos fabricados, através do Fundo Rotativo Penitenciário e valorização do artesanato como atividade cultural e econômica da região.

### **11.1.3 Atores envolvidos na elaboração do Plano**

A CISPE foi o principal ator responsável pela confecção do Plano. É formada por uma coordenadoria e dois núcleos, de apoio à pessoa presa e outra para a pessoa egressa. O Núcleo de Apoio à Pessoa Presa é formado por um supervisor (policial penal) e dois auxiliares administrativos que são responsáveis por monitorar e implementar os projetos voltados para o trabalho nas unidades prisionais com apoio dos diretores das unidades e equipe correspondentes. Atualmente, a gestão da CISPE é formada por uma advogada no qual é coordenadora e um policial penal que exerce a função de coordenador adjunto. O Núcleo de apoio à Pessoa Egressa é formado por 01 supervisor (policial penal), 02 assistentes sociais, 01 psicólogas, 01 advogados e 06 auxiliares administrativos que são responsáveis pelo atendimento cadastro e acompanhamento do egresso ao mercado de trabalho e capacitação profissional, dentro do escopo da Administração Penitenciária.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

#### 11.1.4 Diagnóstico do trabalho no sistema prisional

Há no estado do Ceará, 30 unidades prisionais com uma população carcerária de 43.088, dentre elas 23.190 são presos do regime fechado ou semiaberto e 5.571 são do regime aberto. De acordo com os dados fornecidos pela SAP, 681 postos de trabalho estão sendo disponibilizados e 6.495 alunos exercem atividades ou cursos de qualificação profissional.

#### 11.1.5 Parcerias estabelecidas

*No que se refere às parcerias estabelecidas com empresas privadas a SAP estabeleceu, desde 2019, a construção de rede com a Federação das Indústrias do Ceará – FIEC, por meio do empresariado e sindicatos de confecções (Sindicofecções e Sindroupas) com o intuito de sensibilizar as empresas do ramo têxtil, incentivar a contratação de mão-de-obra, mediante benefícios fiscais e mostrar os espaços disponíveis para instalação de maquinário visando a construção de oficinas de produção. Nesse referido ano, duas empresas foram destaques, tais como, a *Mallory*, por meio de contratação de apenados para montagem de ventiladores, e *Ypioca*, para confecção de artigos em palha. Outras empresas aderiram a contratação de apenados no 2020, tais como a *Malwee* e a *Skybeach* produzindo malharia, a *Prot Servis* produzindo fardamento e a *Hiteck* atuando na área da lavanderia. Para o ano de 2021, duas empresas *Marisol* e *WJ Gráfica* estão sendo instaladas para a confecção e material gráfico, respectivamente, e outras duas estão no processo de implantação dos galpões, tais como a *Allure* que se destina ao trabalho com confecção e *Onvit* produzindo castanha.*

*No que se refere às parcerias estabelecidas com os órgãos públicos federais, estaduais e municipais destaca-se a Central de Artesanato do Ceará (CEART) vinculada a Secretaria da Proteção Social, Justiça, Cidadania, Mulheres e Direitos Humanos (SPS) do estado do Ceará. A CEART é responsável pela qualificação e capacitação dos apenados para produção da atividade artesanal de tradição da região, tais como: crochê, bordado, vagonite, ponto cruz, renda tenerife, macramê, patchwork, tricotin e madeira. Por meio dessa parceria, a CEART emite uma identidade na categoria de artesão no qual garante a exposição da mercadoria e venda nas lojas da CEART quando o interno for egresso do sistema prisional.*

Além disso, há parcerias estabelecidas com a Secretaria de Educação – SEDUC para



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

qualificar a mão-de-obra do sistema prisional e a Secretaria do Desenvolvimento Econômico e Trabalho – SEDET para o fomento de empresas credenciadas visando a contratação de egressos, por meio do contrato de gestão. O Ministério Público do Trabalho e o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas –CEJUST/TRT, por meio da lei estadual para contratar pessoas privadas de liberdade e egressos do sistema prisional nos acordos judiciais. O DEPEN, por meio do Programa de Capacitação Profissional e Implementação de Oficinas Produtivas Permanentes (PROCAP) 2019, está implantando oficinas produtivas de costura, marcenarias, serralherias e padarias e com recursos solicitados pela SAP. Com isso, visa-se a suplementação de outras frentes, tais como as oficinas para material de limpeza, rodos e vassouras, blocos de concretos e fardamentos.

*No que se refere às oficinas produzidas pela própria SAP há o fomento da oferta de trabalho por meio da execução de serviços destinados à manutenção e sustentabilidade do sistema prisional, por meio de recursos estaduais tais como material de limpeza, rodos e vassouras, blocos de concretos e fardamentos, serigrafias e oficinas de conserto de computadores e de aparelhos de ar condicionados.*

#### **11.1.6 Fontes de financiamento**

As principais fontes de financiamento são originadas do fundo estadual para capacitação de apenados e manutenção do sistema prisional. Há também recursos federais provenientes do fundo a fundo 2017 do Fundo Penitenciário Nacional que subsidiou em 2.752.562,00 o “Projeto Sou Capaz” e 196.544,00 o “Projeto Querer”. Ademais, as verbas provenientes do convênio PROCAP 2015 no valor de 266.061,00 e PROCAP 2019 no valor de 6.116.632,62 que capacitaram os apenados da Penitenciária Regional do Cariri.

#### **11.1.7 Infraestrutura**

A infraestrutura do sistema prisional na maioria das unidades prisionais possibilita que galpões industriais fossem construídos para implantação das empresas nas unidades da Penitenciária Industrial do Cariri, Centro de Execução Penal e Integração Social Vasco Damasceno Weyne, Unidade Prisional Professor Sobreira de Amorim e CPPL. Além disso,



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

outras unidades possuem espaços como salas e quadras esportivas que foram e podem ser utilizados e remanejados para implantação de núcleos produtivos por empresas privadas tais como: Penitenciária Industrial de Sobral; Penitenciária Francisco Hélio Viana, Instituto Penal Professor Olavo Oliveira II; Instituto Penal Feminino, Centro de Detenção Provisória, Casa de Privação Provisória de Liberdade Professor Jucá Neto, Casa de Privação Provisória de Liberdade Professor Clodoaldo Pinho, Casa de Privação Provisória de Liberdade Agente Penitenciário Elias Alves da Silva, Unidade Prisional Desembargador Adalberto de Oliveira Barros Leal.

### **11.1.8 Qualificação profissional**

A Secretaria da Administração Penitenciária atua em parceria com o Departamento Penitenciário Nacional e Ministério da Justiça para ampliar as vagas de trabalho por meio da capacitação das pessoas privadas de liberdade nas unidades prisionais, por meio de 6 grandes projetos iniciados desde maio de 2019, dentre eles podemos citar: a) PROCAP 2015 – capacitando 119 presos privados de liberdade da Penitenciária Regional do Cariri em corte e costura industrial; b) “Projeto Sou Capaz” - capacitando 3.532 internos em 10 unidades prisionais para os cursos de revestimento cerâmico, construção de paredes e forro com bloco de gesso; corte de costura, fabricação de madeira; instalação de manutenção de ar, instalação elétrica predial, hidráulica, manutenção de computadores, edificações, mecânica de motocicleta, e de ciclo, serralheiro de metais ferrosos e técnica de pintura de obras; c) “Projeto Querer” - destinado, especificamente, à população LGBTQi+, que disponibilizou, por meio da solicitação de cursos específicos como bijuteria, assistente de cabeleleiro, manutenção predial, agente e técnico de limpeza e conservação, por esse grupo em duas unidades prisionais, capacitando o total de 136 pessoas capacitadas no Instituto Penal Feminino e Irmã Imêlda.

Ainda, parceria da SAP realiza com o SENAI possibilitou que 365 presos privados de liberdade pudessem receber capacitação na área da construção civil, corte e costura, costureiro industrial, eletricitista, hidráulico e mecânico de motor e câmbio. O PRONATEC atuando em parceria com a SEDUC capacitou 37 presos privados de liberdade para o curso de agente de limpeza e conservação. Também, por meio das Oficinas Produtivas Permanentes – PROCAP 2019 já capacitou 2.306 presos privados de liberdade para os cursos de padeiro, costureiro,



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

marceneiro de móveis e serralheiro de metais. Objetiva-se capacitar o total de 3.600 em 09 unidades prisionais, através de 25 oficinas produtivas permanentes. Ainda, a SAP iniciou a capacitação para atender 1940 presos privados de liberdade desde julho de 2021.

### 11.1.9 Remição

Todos os presos privados de liberdade que exercem atividades laborais são beneficiados pela remição, por um sistema interno que viabiliza o procedimento que analisa a situação jurídica de cada indivíduo. O Diretor da unidade prisional encaminha para o Juiz da Vara de Execução Penal os documentos referentes a declaração de trabalho assinada pela direção, certidão carcerária em que consta os dias trabalhados e a atividade desempenhada, folhas de frequência. Quanto a remuneração apenas, 279 presos privados de liberdade do sexo masculino recebem entre 3/4 a 1 salário mínimo e 72, enquanto 72 do sexo feminino são remuneradas nas mesmas condições. No total, 3.185 presos que exercem atividades laborais não são remunerados.

### 11.1.10 Plano de Metas

Como o estado do Ceará entregou o Plano, antecipadamente, sem a devida revisão e construção conjunta, não foi possível traçar um quadro detalhado sobre metas, atores, estratégias, objetivos e indicadores. Dentre as metas estipuladas no decorrer no ano, espera-se:

<b>SISTEMA PENITENCIÁRIO</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2020</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2021</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2022</b>	<b>PRESOS ENVOLVIDOS EM ATIVIDADE LABORAL 2023</b>
PRESOS PROVISÓRIOS	00	00	00	00
REGIME FECHADO	1.247	3.849	4.689	5.849
REGIME SEMIABERTO	00	00	00	00



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

REGIME ABERTO	157	267	367	517
MONITORAÇÃO ELETRÔNICA	40	94	194	344
ALTERNATIVAS PENAIS	00	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA – INTERNAÇÃO	00	00	00	00
MEDIDA DE SEGURANÇA – TRATAMENTO AMBULATORIAL	00	00	00	00
<b>TOTAL</b>	<b>1.444</b>	<b>4.210</b>	<b>5.250</b>	<b>6.710</b>

ÁREA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	QUANTIDADE DE CAPACITADOS				
	2019	2020	2021	2022	2023
CONSTRUÇÃO CIVIL	2.361	24	1.740	460	260
MARCENARIA	110	254	395		00
CORTE E COSTURA	454	221	114	1.400	1.400
SERRALHERIA	137	347	419		0
PANIFICAÇÃO	0	308	355	40	0
MECÂNICA	334	0	0	500	260
MANUTENÇÃO (COMPUTADORES E AR CONDICIONADO)	0 523	0	0	80	0
LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DE AMBIENTES	70	37	0	0	0
MODA E BELEZA (CABELEIREIRO / CONFECÇÃO DE BIJUTERIA)	32	0	0	0	0
<b>SUBTOTAL</b>	<b>4.021</b>	<b>1.191</b>	<b>3.023</b>		
<b>TOTAL REALIZADO</b>		<b>8.235</b>			
PROCAP 2019 (SUPLEMENTAÇÃO)	0	0	0	2080	1.920
PRONATEC	0		0	400	
<b>TOTAL PLANEJADO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4.400</b>	

Para o cumprimento de tais metas algumas informações ficaram prejudicadas em virtude



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

de que não se pode acompanhar o processo de elaboração do Plano em sua totalidade. Destacam-se os objetivos, indicadores, impactos esperados, atores envolvidos a partir do que foi destacado. Restou-se prejudicado em sua íntegra o item referente às ações e estratégias, a seguir:

<b>Objetivo</b>	<b>Resultados e Impactos pretendidos</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ações e Estratégias</b>	<b>Órgãos/Instituições Envolvidos</b>
Ampliação das vagas de trabalho pelas empresas instaladas nas Unidades Prisionais	Aumento de 590 postos de trabalho no ano de 2021 90- vagas no ano de 2021 200 vagas no ano de 2022 300 vagas no ano de 2023	Número de postos de trabalho disponíveis  Número de pessoas privadas de liberdade trabalhando	NI	CISPE
Ampliação do número de empresas nas Unidades Prisionais	Empresas instaladas nas unidades prisionais 100- empresas no ano de 2021 100- empresas no ano de 2022 100- empresas no	Número de empresas instaladas nas unidades	NI	CISPE





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

	ano de 2023			
Ampliação do número de egressos beneficários com a Lei Estadual de Reserva de Vagas em Contrato Públicos	Aumento de 600 vagas disponíveis para os egressos com a Lei Estadual de Reserva de Vagas em Contratos Públicos	Número de egressos beneficiados e envolvidos com atividades laborais  Número de postos de trabalho disponíveis para egressos	Articular com as Secretarias de Estado para o cumprimento da lei	CISPE  Secretaria do Estado
Capacitação profissional de pessoas privadas de liberdade e egressos do sistema penitenciário	Aumento de 7.440 vagas para capacitar pessoas privadas de liberdade e egressos do sistema penitenciário	Número de pessoas privadas de liberdade egresso capacitados	Celebrar convênios federais	CISPE
Ampliar o quantitativo de oficinas produtivas para o consumo próprio da SAP e demais órgãos	Promover 70 oficinas com 900 vagas para o ciclo 2021-2023	Número de pessoas privadas de liberdade capacitadas  Número de oficinas disponíveis	Realizar processo licitatórios Reformar espaços  Implantar oficinas	CISPE



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

### **11.1.11 Plano de monitoramento com indicação de atores, fontes de dados e frequência de coleta dos dados para acompanhamento e avaliação**

Para o devido monitoramento e avaliação dos planos estaduais durante o período de 2021-2023, tal como no quadro acima já abordado sugere-se a seguinte proposta:

No que se refere aos *atores* que podem auxiliar no processo de monitoramento do Plano podemos citar a Coordenadoria de Inclusão Social do Preso e Egresso (CISPE) setor responsável pelo gerenciamento das atividades laborais dos presos privados de liberdade e egressos. Também destacamos o Ministério Público do Trabalho e o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas –CEJUST/TRT, Secretaria do Desenvolvimento, Econômico e Trabalho – SEDET e a Secretaria de Educação que podem fornecer subsídios tal como recursos humanos, aportes financeiros e fomento de parcerias para facilitar o monitoramento e avaliação da política prisional. Também se destaca o papel do CNJ que pode auxiliar o acompanhamento dos egressos além de funcionar como órgão fiscalizador.

Quanto à produção de *fonte de dados* destaca-se que a SEAP já possui um sistema de informação, especificamente o SIGEPEN que consegue realizar o gerenciamento das informações dos presos privados de liberdade e o SISEDUC que é um sistema que controla a oferta de trabalho e o Sistema de Gestão Governamental de Gestão por Resultados (S2GPR) que condensa informações sobre orçamento, compras, pagamento de formais. Tais sistemas funcionam de modo integrado através de um *middleware*. Assim sugere-se que seja construído um banco de dados com base em uma planilha de monitoramento constando as principais informações necessárias para o acompanhamento das política tais como: às ofertas de trabalho e cursos profissionalizantes existentes e realizados e, assim, relacioná-los ao perfil de pessoas custodiadas, pré-egressas e egressas, tipo de regime, existência de remição e remuneração, progressão de regime.

No que se refere a *frequência de coleta dos dados* para acompanhamento e avaliação do plano, sugere-se que, seja feita sua devida coleta a cada três meses. Nesse sentido, as unidades



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

prisionais devem auxiliar nesse processo alimentando o banco de dados, através do envio do diagnóstico atualizado para fins de monitoramento e avaliação da política.

## 12. BIBLIOGRAFIA

Alamino, F. N. P.; DEL VECCHIO, V. A (2018). Os Princípios de Yogyakarta e a proteção de direitos fundamentais das minorias de orientação sexual e de identidade de gênero. *Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo*, v. 113, p. 646-663.

Alexandre, Nádia da Silva et al. Biblioteca prisional e biblioterapia como instrumentos de ressocialização. 2017. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/handle/1/2729>>. Acesso em: 31. nov. 2018.

Adorno, S. (1991). A prisão sob a ótica de seus protagonistas. Itinerário de uma pesquisa. *Tempo Social*, 3(1-2), 7-40.

Alvim, R. C. M. (1991). *O trabalho penitenciário e os direitos sociais*. Editora Atlas.

\_\_\_\_\_ (2001). Trabalho do preso: percepção de auxílio-previdenciário-auxílio-reclusão-regime semi-aberto e exercício de atividade remunerada. *Trabalho do preso: percepção de auxílio-previdenciário-auxílio-reclusão-regime semi-aberto e exercício de atividade remunerada*.

Bitencourt, Cezar Roberto (2011). *Falência da pena de prisão: causas e alternativas*. 4. ed. São Paulo: Saraiva.

Carvalho, A. M. (2002). *Políticas públicas* (Vol. 1). Editora UFMG.

Chiavenato, I. (2004). *Planejamento estratégico*. Elsevier Brasil.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

de Araújo, A. N. (2010). Articulação entre o conceito de governança e as funções de planejamento e controle na gestão de políticas públicas. III Congresso Consad de Gestão Pública. Brasília

de Andrade, C. C., de Oliveira Júnior, A., Braga, A. D. A., Jakob, A. C., & Araújo, T. D. (2015). *O desafio da reintegração social do preso: uma pesquisa em estabelecimentos prisionais* (No. 2095). Texto para Discussão.

de Oliveira, É. M. Identidade de gênero no cárcere e a resolução 348/CNJ: uma análise da efetivação de direitos humanos no combate à LGBTfobia.

de Souza, L. G. (2016). Análise Jurídica do Sistema Penitenciário Brasileiro à Luz dos Tratados Internacionais em Direitos Humanos. *Direito em Ação-Revista do Curso de Direito da Universidade Católica de Brasília*, 14(1).

Cardoso, M. L. V., & Delgado, P. (2019). Impacto do Pronatec Prisional na trajetória de vida de apenados do Presídio Estadual de Júlio de Castilhos, RS, Brasil. *Revista InterAção*, 10(1), 105-119.

Assembleia Geral da ONU. (1948). "Declaração Universal dos Direitos Humanos" (217 [III] A). Paris.

Augusto, Tadeu. Políticas Judiciárias do Conselho Nacional de Justiça - Programa Começar de Novo. 2014. Disponível em <[https://tadeu1008.jusbrasil.com.br/artigos/148439914/politicas-judiciarias-do-conselho-nacional-de-justica-programa-comecar-de-novo?ref=topic\\_feed](https://tadeu1008.jusbrasil.com.br/artigos/148439914/politicas-judiciarias-do-conselho-nacional-de-justica-programa-comecar-de-novo?ref=topic_feed)>. Acesso em: 25. set. 2018.

Baratta, Alessandro. *Criminologia Crítica e a Crítica do Direito Penal*. 3.ed. v.1. Rio de Janeiro: Revan, 2002.

Braga, A. G. M. (2014). Criminologia e Prisão: caminhos e desafios da pesquisa empírica no campo prisional. *Revista de Estudos Empíricos em Direito*, 1(1).



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Bitar, Marilze Ribeiro; RODRIGUES, Alexandre Manuel Lopes. O Respeito aos Direitos do Apenado, em Relação ao Trabalho e à Educação, no Estado do Pará: Estudo de Caso Realizado no Presídio Estadual Metropolitano II (PEM II). Revista Jurídica Cesumar-Mestrado, v. 16, n. 1, p. 73-99, 2016.

Bitencourt, C. R. (1993). *Falência da pena de prisão*. Saraiva Educação SA.

Boschetti, Mauro Luís Boschetti; LOPES, Mônica Taís Medeiros. Dignidade do presidiário, direitos humanos e o sistema prisional do Município de Caxias do Sul. Revista do Curso de Direito da FSG, ano 3, n. 6, p. 173.181, 2009. Disponível em:

Brasil. Conselho Nacional de Justiça (2009). Resolução nº 96 de 27 de outubro de 2009. Dispõe sobre o Projeto Começar de Novo no âmbito do poder judiciário, institui o portal de oportunidades e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br//images/atos\\_normativos/resolucao/resolucao\\_96\\_27102009\\_10102012194748.pdf](http://www.cnj.jus.br//images/atos_normativos/resolucao/resolucao_96_27102009_10102012194748.pdf)>. Acesso em: 05. abr. 2018.

\_\_\_\_\_ Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Recuperado de* <http://www.ritmodeestudos.com.br>.

\_\_\_\_\_ C. P. (1940). Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. *Código penal*.

\_\_\_\_\_ C.D Lei nº 7210, de 11 de julho de 1984. Institui a Lei de Execução Penal. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7210.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7210.htm)>. Acesso em: 22. out. 2018.

\_\_\_\_\_ C.D. Lei nº 9867, de 10 de novembro de 1999. Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração social dos cidadãos, conforme especifica.. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9867.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9867.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2021.

\_\_\_\_\_ C.D. Lei nº 7210, de 11 de julho de 1984. Exposição de motivos nº 213, de 9 de maio de 1983: Institui a Lei de Execução Penal. Brasília. Disponível em:



*Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.*

<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7210-11-julho-1984-356938-exposicao-demotivos-149285-pl.html>>. Acesso em: 22 out. 2018.

\_\_\_\_\_. C.D. Regras Mínimas para o Tratamento dos Reclusos (1955). Resolução 663 C (XXIV) do Conselho Econômico e Social, de 31 de julho de 1955. Genebra, Primeiro Congresso das Nações Unidas sobre a Prevenção do Crime e o Tratamento dos Delinquentes. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/RegMinTratRec.html>>. Acesso em: 05.abr. 2021.

Cabral, Luisa Rocha; SILVA, Juliana Leite. O trabalho penitenciário e a ressocialização do preso no Brasil. Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena, v. 13, n. 1, 2010.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Cartilha do Empregador: online. 2011. Disponível em: <[file:///C:/Users/Downloads/cartilha\\_do\\_empregador\\_2011.pdf](file:///C:/Users/Downloads/cartilha_do_empregador_2011.pdf)>. Acesso em 04. Nov. 2018.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Começar de Novo. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/sistema-carcerario-e-execucao-penal/pj-comecar-de-novo>>. Acesso em: 04. abr. 2021.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Começar de Novo – Plano do Projeto. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/7793/2009\\_res0096\\_cnj\\_ANEXO\\_NAO\\_PUBLICADO.pdf?sequence=8](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/7793/2009_res0096_cnj_ANEXO_NAO_PUBLICADO.pdf?sequence=8)>. Acesso em: 04. abr. 2021.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Portal de Oportunidades – Começar de novo. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/sistemas/sistema-carcerario-e-execucao-penal/20550-portal-de-oportunidades-comecar-de-novo>>. Acesso em: 04. abr. 2021.

CLAM (2007). Princípios de Yogyakarta: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 2007.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Disponível em: [http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf).  
Acesso em: 05. abr. 2021.

Correa, M. A. P. C., & Souza, R. L. (2016). Origem e relação do trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*, 15(1), 126-143. de Assis Moura, M. T. R. (2000). Execução penal e falência do sistema carcerário. *Revista Brasileira de Ciências Criminais*, 29, 351.

de Oliveira, L. M. (2016). A não configuração do liame empregatício do trabalho prisional extramuros em prol da iniciativa privada diante do Tribunal Superior do Trabalho: a obrigatoriedade do trabalho prisional e a ressocialização através da laborterapia. *Revista de Direito*, 8(01), 129-173.

de Oliveira, C. L. (2008). Um apanhado teórico-conceitual sobre a pesquisa qualitativa: tipos, técnicas e características. *Travessias*, 2(3).

Espen, Escola de Formação e Aperfeiçoamento Penitenciário. 20[?]. Disponível em: <<http://www.espen.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=102>>. Acesso em: 04. nov. 2018.

Farah, M. F. (Jan-Fev de 2001). Parcerias, novos arranjos institucionais e políticas públicas no nível local de governo. *RAP – Revista de Administração Pública*, V. 35(N. 1), 119-145

Fleury, S., & Ouverney, A. (2007). *Gestão de redes: a estratégia de regionalização da política de saúde*. Rio de Janeiro: FG

Firmino, J. F. A. (2018). O Programa Começar de Novo como possibilidade de reintegração social: um estudo de caso na Vara de Execuções de Medidas e Penas Alternativas na cidade de Manaus.

Foucault, M. (1999). *Vigiar e punir: nascimento da prisão* (R. Ramallete, Trad.). *Petrópolis, RJ: Vozes*.



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. Editora Atlas SA.
- Goffman, E. (1961). Manicômios, prisões e conventos. In *Manicômios, prisões e conventos* (pp. 316-316).
- Gomes, I. M., & Santos, M. C. R. (2011). Trabalho do preso: premissas para o reconhecimento dos direitos trabalhistas e da relação de emprego. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 144, p. 193-210, 2011.
- Gomes, J. P. N., & Coimbra, M. (2004). O trabalho como medida ressocializadora do detento face ao sistema carcerário brasileiro. *Intertem@ s ISSN 1677-1281*, 7(7).
- Greco, R. (2010). *Código penal : comentado*. 4. ed. Niterói-RJ: Impetus.
- Helpes, S. S. (2013). Mulheres na prisão: Uma reflexão sobre a relação do Estado brasileiro com a criminalidade feminina. *Cadernos de Estudos Sociais e Políticos*, 2(3), 160-185.
- Hübner, M. A. D. (2012). *A prisão e a relação de trabalho*. Lume: Rio Grande do Sul.
- Jacobi, P. (1989). *políticas publicas*. São Paulo, Cortez.
- Julião, E. F. (2010). O impacto da educação e do trabalho como programas de reinserção social na política de execução penal do Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Educação*, 15(45), 529-543.
- Jung, N. M., Machado, R. C., & Santos, M. E. P. (2019). Etnografia da linguagem como políticas em ação. *Calidoscópico*, 17(1), 145-162.
- Lemos, A. M., Mazzilli, C., & Klering, L. R. (1998). Análise do trabalho prisional: um estudo exploratório. *Revista de Administração Contemporânea*, 2(3), 129-149.
- Lima, A. P. D. S., & Santos, M. D. F. D. S. (2008). A propósito da prisão e do trabalho penitenciário. *Teoria e Política Social*, 1(1), 15-29.





Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Machado, R. A. (2015). A realidade do egresso: plano normativo da Lei de Execução Penal versus reintegração social. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*, 3(1), 168-194.

Maranhão, D. B., & Gimenes, A. M. (2018). O encarceramento feminino no Brasil e a política legislativa brasileira em face das Regras de Bangkok. *Revista brasileira de ciências criminais*, (147), 219-249.

Marcão, R. (2017). *Curso de processo penal*. Saraiva Educação SA.

Novaes, M. B. C. D., & Gil, A. C. (2009). A pesquisa-ação participante como estratégia metodológica para o estudo do empreendedorismo social em administração de empresas. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 10(1), 134-160.

Pavarini, M., & Giamberardino, A. (2011). *Teoria da pena e execução penal uma introdução crítica*. Editora Lumen Juris.

Onofre, E. M. C. (2016). Educação, escolarização e trabalho em prisões: apontamentos teóricos e reflexões do cotidiano. *Cadernos CEDES*, 36(98), 1-6.

Rodrigues, V. F. R., & Cavalcanti, S. C. M. (2017). O Sistema prisional e a ressocialização do preso através do trabalho. *Revista Facisa On-line*, 6(2).

Sá, A. A. (2005). Sugestão de um esboço de bases conceituais para um sistema penitenciário.

Salaini, C. J. (2012). A "janela" do relatório técnico: variabilidade, criatividade e reconhecimento social em contextos de perícia antropológica.

Saravia, E., & Ferrarezi, E. (2006). Políticas públicas. *Brasília: Enap*, 1, 317.

Sestokas, L. (2010). Cárcere e grupos LGBT: normativas nacionais e internacionais de garantias de direitos. Abr./2015. Disponível em: Acesso em: 10 nov. 2020



Empoderando vidas.  
Fortalecendo nações.

Silveira, V. J. (2007). A realidade dos presídios na visão da Pastoral Carcerária. *estudos avançados*, 21(61), 209.

STF, Supremo Tribunal Federal (2009). Direitos humanos: ressocialização de presos e combate à reincidência. 2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=116383>> Acesso em: 05.abr.2021