

**FACULDADES INTEGRADAS  
“ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE SERVOÇO SOCIAL DE PRESIDENTE PRUDENTE

**A EMPREGABILIDADE DO EGRESSO DO SISTEMA PRISIONAL NAS  
EMPRESAS EM PRESIDENTE PRUDENTE**

Daiane Priscila Martins da Silva  
Naiara Luiza da Silva  
Rosicler Silva de Almeida Ramos  
Suélen Cristina Figueira Badaró

Presidente Prudente/SP

2012

**FACULDADES INTEGRADAS  
“ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE SERVIÇO SOCIAL DE PRESIDENTE PRUDENTE

**A EMPREGABILIDADE DO EGRESSO DO SISTEMA PRISIONAL NAS  
EMPRESAS EM PRESIDENTE PRUDENTE**

Daiane Priscila Martins da Silva  
Naiara Luiza da Silva  
Rosicler Silva de Almeida Ramos  
Suélen Cristina Figueira Badaró

Trabalho de curso apresentado como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Serviço Social, sob orientação do Professor Ms. Eduardo Luis Couto.

Presidente Prudente/SP  
2012

# **A EMPREGABILIDADE DO EGRESSO DO SISTEMA PRISIONAL NAS EMPRESAS EM PRESIDENTE PRUDENTE**

Trabalho de curso apresentado como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Serviço Social, sob orientação do Professor Ms Eduardo Luis Couto.

EDUARDO LUÍS COUTO

SILVANA MALAMAN TREVISAN DIAS BATISTA

SUELI ZAMBELLI SILVA DE SOUZA

Presidente Prudente/SP  
2012

Os homens fazem sua própria história, mas não a fazem sob circunstâncias de sua escolha e sim sob aquelas com que se defrontam diretamente, legadas e transmitidas pelo passado.

[Karl Marx]

## **AGRADECIMENTO**

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me guiado nesta caminhada, proporcionando forças para superar os obstáculos, sabedoria para a realização deste trabalho, bem como, para a conclusão deste curso.

A minha família, pelo apoio compreensão e ajuda durante meu processo de formação, pois sem eles, eu não seria capaz de realizar tal curso. Ao meu irmão, pela paciência, pois muitas vezes não foi possível dar toda a atenção que me solicitava em suas brincadeiras.

Ao meu esposo Fernando, pela compreensão, apoio e incentivo, principalmente pela paciência durante varias noites em que estive ausente não lidando a atenção na qual merecia. Agradeço ainda pela benção que ele me proporciona junto a Deus, com a vinda do nosso bebê, em que esta sendo gerado dia após dia, unindo ainda mais nosso amor.

Agradeço a todas as amigas da XXV turma de Serviço Social, em especial as que compõem o grupo da “grande família”, entre elas, a Gisele e Poliana, que me ajudou com seus conhecimentos durante os estudos em provas e trabalhos. A minhas amigas que participaram do processo de realização deste trabalho, em especial a Rosicler, na qual me ajudou, incentivou orando por mim em todos os momentos de dificuldade, por me aturar durante varias madrugadas em que passamos juntas realizando trabalhos, sendo este em especial.

Aos professores que participaram do processo de aprendizagem deste curso, bem como, ao orientador Eduardo Luís Couto, que contribuiu com seu conhecimento e habilidades.

E por fim, obrigado a todos que tiveram presentes no meu processo de aprendizagem, que Deus os abençoe sempre.

Daiane Priscila Martins da Silva.

## **AGRADECIMENTO**

Agradeço primeiramente a Deus por sempre ir à frente da minha vida e principalmente dos meus estudos, pela força espiritual para a realização deste trabalho, pois ele será responsável por cada sucesso obtido e cada degrau avançado por toda minha vida, pois sem sua Graça Divina não sou nada.

Agradeço ao meu pai Donizette Bezerra da Silva e minha mãe Neuzice Maria Ribeiro da Silva pelo apoio, compreensão, ajuda, e em especial, por todo carinho ao longo deste percurso.

Meu sincero agradecimento ao meu namorado Tiago Faria Nigre que sempre me deu força para continuar, me apoiando nas horas em que pensei em desistir, me consolando nas horas de desespero e me dando atenção, carinho e amor todo o momento.

Meu agradecimento às integrantes do grupo Daiane, Rosicler e Suelen, pela paciência, companheirismo, ajuda e amizade, junto com as demais colegas de sala, denominadas “A grande Família”, a vocês meu muito obrigada pela companhia durante este período.

Não poderia deixar de agradecer aos docentes da Toledo, que me proporcionou conhecimento diante extrema dedicação, em especial ao Professor Eduardo Luis Couto, na qual orientou e nos norteou durante todo o processo de construção deste Trabalho de Conclusão de Curso.

A todos meu muito obrigado!

Naiara Luiza da Silva

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu Senhor e Salvador JESUS CRISTO, pela força, sabedoria, discernimento, conhecimento e principalmente pelas horas de angústia e desânimo em que tive a todo o momento ao meu lado, me capacitando para chegar até ao final desse curso acadêmico.

Ao meu esposo Natal, que a todo tempo esteve ao meu lado, acreditando na minha capacidade de vencer, sempre apoiando e incentivando a atingir este sonho. Aos meus filhos Lucas, Bruno e Nathalia que confiaram e torceram por mim, principalmente por compreenderem os momentos de ausência.

Aos meus pais Léia e Sergio, aos meus irmãos Rosângela, Rosana, Rodrigo, minha cunhada Denise, meus sobrinhos, em especial meu o Junior, pois sempre tiveram ao meu lado compartilhando momentos de tristezas e alegrias.

Para minha querida sobrinha e filha Priscila que sempre torceu por mim, acreditando e contribuindo nos momentos mais difíceis durante esses quatro anos. Minha cunhada Nena que sempre me ajudou nas horas que mais precisei. Minhas amigas Jessica e Cris que sempre tiveram ao meu lado, torcendo por mim.

Ao meu Pastor Rinaldo e sua esposa Micheli, pelas orações, palavras de consolo e fortalecimento.

As minhas amigas de turma de Serviço Social e futuras colegas de trabalho, em especial minha amiga e filha Daiane que juntas passamos momentos difíceis, mas nunca desistimos, esteve apoiando principalmente nos momentos que pensei em desistir.

Aos professores do curso de Serviço Social e ao nosso orientador Eduardo Luis Couto, na qual compartilharam conosco suas experiências, nos transmitindo conhecimento e dedicação. Meu muito obrigada!

Rosicler Silva de Almeida Ramos

## AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus, por me capacitar em todas as tarefas as quais me proponho a fazer, me amar incondicionalmente apesar de minha pequenez, minhas falhas e por nem sempre ser fiel a Ele, mas que acima de tudo isso nunca me abandona.

Aos meus pais, por me apoiarem quando decidi pedir minha transferência para a Toledo, sendo está umas das decisões mais importantes da minha vida até aqui.

A XXV Turma de Serviço Social e a Faculdade Toledo por me receberem tão bem e me proporcionando assim um melhor aprendizado e sede de conhecimento.

Agradeço as minhas companheiras de TCC, pela paciência que tiveram comigo e também pelos “puxões” de orelha dados no momento certo, para que eu produzisse e crescesse mais academicamente. As meninas da “grande família”, pelas risadas, choros e despedidas que vivemos juntas.

Ao nosso Mestre Prof<sup>o</sup> Eduardo Luiz Couto por todo o conhecimento transmitido para nós, nos orientando nos momentos de duvidas e elogiando a nossa produção.

Também aos outros professores que contribuíram, direta ou indiretamente, para a elaboração deste TCC, por meio de seus conhecimentos adquiridos profissionalmente. E que se tornaram nossos amigos, dando palavras sábias, nos confortando, quando passamos por momentos difíceis, em especial a Prof<sup>a</sup> Luci, que se mostrou muito especial, nos consolando, no momento em que passamos pela perda de uma amiga.

Enfim, obrigada a todos que estiveram ao meu lado durante esses 4 (quatro) anos de vida acadêmica, me apoiando, incentivando e me ajudando para que eu me tornasse uma pessoa e uma profissional melhor, obrigada, que Deus os abençoe.

Suélen Cristina Figueira Badaró

## RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo discutir a empregabilidade do egresso do sistema prisional, bem como, ao a atuação do Assistente Social no âmbito empresarial no município de Presidente Prudente. Deste modo, contextualizamos as transformações no mundo de trabalho partir da década de 1970 e o rebatimento que o mesmo causou para a classe trabalhadora. Essas transformações exigem maiores qualificações profissionais para operar as máquinas, onde o trabalhador que não possuem tal qualificação, não consegue se inserir no atual mercado. Proporcionando maiores desigualdades e exclusão social, influenciando no aumento da criminalidade, pois parte das pessoas que não conseguem adentrar no mercado de trabalho e obterem renda para suprir suas necessidades básicas, encontram no crime respostas para tal penúria. Foi discutida a necessidade da inserção do profissional de Serviço Social no âmbito empresarial, para atender as demandas institucionais e mediar os conflitos entre empregado e empregador, bem como as possibilidades e desafios encontrados na atuação profissional, destacando seu compromisso com a classe trabalhadora e a efetivação dos direitos sociais sobre a ótica dos princípios do projeto Ético Político que norteiam a profissão. Neste sentido, o egresso enquanto classe trabalhadora necessita de um trabalho especializado para atender suas potencialidade e limitações na perspectiva de criar mecanismos para que os mesmo permaneçam na empresa contribuindo a redução da reincidência criminal. Para tanto, foi utilizado a pesquisa bibliográfica e eletrônica, bem com, a pesquisa de campo para a elaboração deste.

**Palavras-chave:** Egresso do Sistema Prisional. Empregabilidade. Serviço Social no âmbito empresarial. Transformações no mundo do trabalho.

## ABSTRACT

The present work aims to discuss the employability of prison system egress, as well as to the performance of the Social Worker in the business of Presidente Prudente City. Thus, we contextualized transformations in the world of work since 1970 and the repercussion caused for the working class. These transformations require higher qualifications to operate machines, where the worker who does not have qualification cannot enter in the labor market. Providing greatest inequalities and social exclusion, contributed to an increase in crime because people who cannot enter in the labor market and obtain income furnish their basic needs find answers on crime. It discussed the need of the professional insertion of the Social Work in the business, to cater institutional demands and mediate conflicts between employee and employer and the opportunities and challenges encountered in professional practice, giving emphasis on commitment with the working class and the effectuation of social rights on the perspective of design principles of the Ethical Project Professional that guide the profession. In this sense, the egress while working class needs a specialized work to attend their possibilities and limitations in perspective to create mechanisms that remain the same in the company contributing to reducing recidivism. For write this, we used a literature, electronics and field searches.

**Keywords:** Egress from the prison system. Employability. Social Service in the business. Transformations in the working world

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2 AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO.....</b>	<b>16</b>
2.1 Transformações Societárias na Esfera do Estado com a Influência Neoliberal.....	20
2.2 As Transformações na Sociedade Contemporânea.....	22
<b>3 AS TRANSFORMAÇÕES CONTEMPORANEAS E O REBATIMENTO PARA O EGRESSO DO SISTEMA PRISIONAL.....</b>	<b>24</b>
<b>4 A CONTEMPORANEIDADE E OS DESAFIOS PARA O SERVIÇO SOCIAL.....</b>	<b>26</b>
4.1 As Transformações da Sociedade Contemporânea e o Rebatimento no Serviço Social.....	29
<b>5 A REINCIDÊNCIA CRIMINAL DIANTE HÁ PRECARIIDADE DO ATUAL SISTEMA PRISIONAL.....</b>	<b>31</b>
5.1 Características do Perfil dos Infratores da Lei.....	33
<b>6 OS PROGRAMAS DE ATENDIMENTO AO EGRESSO.....</b>	<b>34</b>
6.1 Programa de Atenção ao Egresso e a Família: Centrais de Atenção ao Egresso e a Família.....	34
6.2 Programa Pró Egresso e Via Rápida.....	36
6.3 Programa “Começar de Novo”.....	37
<b>7 CONCEITO DE EMPRESA.....</b>	<b>40</b>
7.1 Preparação e Incentivos das empresas em contratar egressos do sistema prisional.....	42

<b>8 O SERVIÇO SOCIAL NA EMPRESA.....</b>	<b>46</b>
8.1 As possibilidades e desafios da atuação do Assistente Social no âmbito empresarial.....	50
<b>9 PESQUISA DE CAMPO REALIZADA NAS EMPRESAS EM PRESIDENTE PRUDENTE.....</b>	<b>53</b>
9.1 Relatório da Entrevista Realizado na Empresa A.....	53
9.2 Relatório da Entrevista Realizado na Empresa B.....	55
9.3 Relatório da Entrevista Realizado na Empresa C.....	59
9.4 Relatório da Entrevista Realizado na Empresa D.....	61
9.5 Relatório da Entrevista Realizado na Empresa E.....	64
<b>10 ANALISE GERAL DA PESQUISA DE CAMPO.....</b>	<b>68</b>
<b>11 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>73</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>79</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>84</b>

## INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por finalidade discutir a empregabilidade do egresso do sistema prisional no município de Presidente Prudente, bem como a dificuldade do mesmo ao se inserir novamente no mundo do trabalho.

O interesse do grupo se deu a partir do momento em que uma das integrantes que fazia estágio, na Central de Atenção ao Egresso e Família de Presidente Prudente, observou durante os atendimentos realizados a dificuldade que o egresso encontrava ao sair das unidades prisionais e retornar ao meio social diante das atuais exigências do mercado de trabalho. Deste modo, vimos a necessidade de abordarmos o tema que nos inquietou, para podermos constatar se há egressos do sistema prisional contratados nas empresas em Presidente Prudente. Assim, o grupo elaborou um instrumental com perguntas abertas, que foram aplicadas em cinco empresas que serão identificadas como: A, B, C, D e E, sendo entrevistados dois Gerentes de Recursos Humanos e três Assistentes Sociais.

Para melhor compreensão sobre a inserção do egresso do sistema prisional no mercado de trabalho, foi realizado um breve resgate histórico para compreendermos como se encontram as exigências do atual mercado de trabalho, bem como, as possibilidades e desafios de inseri-lo.

Apresentaremos este trabalho em títulos e subtítulos. No primeiro título, abordaremos as transformações no mundo do trabalho a partir da década de 70, fundamentados em Ricardo Antunes, marcado por várias mudanças no modo de produção capitalista, destacando assim a passagem do modelo Fordista para o Taylorista, seus principais impactos causados no mundo do trabalho, na esfera do Estado e na Sociedade em geral. No subitem pontuaremos as transformações no Estado com a influência neoliberal, retratando um Estado de mínimos sociais e que contribui para a ampliação das desigualdades sociais.

No segundo subitem, serão expostas as transformações na sociedade contemporânea gerada com o advento da revolução tecnológica, fundamentadas em

Antunes (1999), que determinou uma nova pobreza, pessoas que não se encontram qualificadas para operacionalizar máquinas que ocasionam maiores desigualdades sociais juntamente com o aumento do desemprego estrutural.

Será constituído no segundo item, as transformações contemporâneas e o rebatimento para o egresso do sistema prisional, abordando o crescimento da população residindo nas áreas urbanas, devido ao aumento de empresas que desencadearam diversos fatores, tendo como eixo centralizador neste título a criminalidade, conforme afirma Pires (2006), utilizada como um mecanismo de suprir suas necessidades básicas de sobrevivência.

O não acesso ao trabalho, renda e as políticas públicas se configuram como um fator que pode desencadear a criminalidade, pois a sociedade encontra no crime a oportunidade de suprir suas necessidades. Deste modo, se é de extrema importância trabalhar na prevenção de situações de risco com políticas públicas eficazes, bem como na empregabilidade do egresso, pois o mesmo antes de ser recluso em tal sistema punitivo, já se encontrava inserido na mesma sociedade excludente de direitos sociais, e aos a pena encontram maiores desafios, sendo assim rotulados como ex-presidiários.

No terceiro item, contextualizaremos as transformações da contemporaneidade e os desafios para o Serviço Social, a partir das colocações de Netto (2006) e Simionato (1999), realizando uma breve trajetória da profissão como nasce e se desenvolve diante de tais transformações, bem como seu processo de construção e reconstrução com vistas à classe que vive do trabalho e parte da população egressa que também se apresenta como demanda para atuação do assistente social.

No subitem desse mesmo capítulo será apresentado, conforme pontua Iamamoto (2001), como tais transformações societárias têm rebatido no Serviço Social, por ser uma profissão que está inserida na divisão social e técnica do trabalho e ser um profissional chamado a intervir nas expressões da questão social, bem como propor ações, decifrar e interpretar a realidade social com um olhar crítico. Onde o aumento gradativo das pessoas fora do mercado de trabalho e egressas do sistema prisional tem

repercutido no serviço social por ser uma profissão que atua diretamente com as expressões da questão social, e são resquícios das relações capital/trabalho.

Nesse sentido, os assistentes sociais são desafiados a construir respostas profissionais sustentáveis em determinada realidade social, se apresentando como demandas imediatas e socioprofissionais para a intervenção dos mesmos.

No quarto item, conforme os apontamentos de Pastore (2011), abordaremos a reincidência criminal diante a precariedade do atual sistema prisional, cujas características são de punir as pessoas que cometeram algum tipo de crime, ou seja, criado para punir e não para reintegrar socialmente os detentos. Ressaltando ainda as dificuldades que os mesmos encontram ao sair do atual sistema prisional.

No subitem deste mesmo capítulo, relataremos as características do perfil dos infratores da Lei, sobre os fundamentos de Pastore (2011), destacando que grande parte dos detentos é do sexo masculino, com baixa escolaridade, jovens e que apresentam um índice de vulnerabilidade social.

No quinto item, serão expostos os programas de atendimento ao egresso, onde relataremos nos subitens deste mesmo capítulo, os tipos de programas e a finalidade de cada um, sendo estes: Programa de atenção ao egresso e a família executado pelas CAEFs embasados no referencial teórico do decreto de implantação da mesma, cuja finalidade é atender ao egresso e a família em centrais de atendimento localizadas em alguns municípios.

Os programas Pró-egresso e Via Rápida, possuem o mesmo direcionamento em capacitar os egressos para adentrarem no mercado de trabalho, conforme os apontamentos estabelecidos no próprio programa. Destacando a partir das colocações de Pastore (2011), o programa Começar de Novo, procura realizar parcerias com as empresas para aderir à mão de obra dos detentos e egressos, com o objetivo de proporcionar o acesso ao trabalho e dessa forma contribuir com a diminuição da reincidência criminal.

Será abordado no sexto item conforme as pontuações de Mota (1987), um breve conceito de empresa, suas características e intencionalidade da mesma em requisitar a mão de obra do trabalhador, com vistas em obter o lucro sob a mais valia.

No subitem do mesmo título acima referenciado, serão relatados conforme as colocações de Pastore (2011) a preparação e incentivos das empresas em contratar egressos do sistema prisional, em um processo complexo que necessita de articulação com as políticas sociais que sejam capazes de transformar a realidade dos egressos.

No sétimo item trataremos de forma sucinta como surgiu a inserção do Serviço Social na empresa, conforme os apontamentos de Pinto (2011), abordando como ocorreu a necessidade deste profissional ser inserido em tal âmbito, sendo requisitado para mediar os conflitos entre empregado e empregador e controlando o trabalhadora, para assim obter melhor qualidade nos serviços e maior produtividade na empresa, destacando a atuação do Assistente Social com vistas a ultrapassar as demandas institucionais e socioprofissionais com o compromisso com a classe trabalhador e a efetivação dos direitos sociais.

Em um subtítulo deste mesmo título, identificamos as possibilidades e desafios que o assistente social encontra no âmbito empresarial, sobre as colocações de Amaral e Cesar (2009). Por ser um profissional que também vende sua força de trabalho e que é chamado a intervir em um espaço contraditório, utilizando de meios de abordagens que possibilitem sua ação. Encontrando as possibilidades de planejar, executar e desenvolver programas e projetos, já os desafios estão relacionados à relativa autonomia em executar suas ações, por ser um profissional subordinado às normativas da empresa e desenvolver um trabalho de sensibilização com os demais trabalhadores no que tange o preconceito e a discriminação do egresso inserido na empresa.

No oitavo item, será exposta a pesquisa de campo identificado em subitens, os relatórios das entrevistas realizadas nas empresas em Presidente Prudente, as quais foram identificadas como Empresa A, B, C, D e E, para a realização desta entrevista, o grupo elaborou um instrumental com perguntas abertas, as quais foram aplicadas a dois Gerentes de Recursos Humanos a três Assistentes Sociais, com o objetivo de identificarmos se as empresas contratam ou já contrataram egressos do sistema prisional e assim encontrarmos respostas às hipótese levantadas pelo grupo.

No nono, item apresentaremos a análise geral da pesquisa, onde procuramos analisar as características de cada empresa, o processo de contratação, entre outras perguntas que avaliamos pertinentes para atingir o objetivo deste trabalho. E qual a opinião de cada profissional entrevistado no que tange a contratação de egressos do sistema prisional.

No decimo e último item, as considerações finais.

Para elaboração deste Trabalho de Conclusão de Curso utilizamos a pesquisa bibliográfica, eletrônica, bem como a pesquisa de campo, assim obtendo um referencial teórico para identificação da atuação dos Assistentes Sociais inseridos no âmbito empresarial, bem como a situação da empregabilidade do egresso ao sair da unidade prisional e se deparar com atual mundo do trabalho.

## 2. AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

Segundo Antunes (2003, p.47-49), a década de 70 do Séc. XX foi marcada por varias transformações no mundo do trabalho, que por consequência, tiveram efetiva preponderância para a formação do cenário atual neste mesmo campo em específico. Ocorreram alterações no modo de produção capitalista, que anteriormente exigia força em serviços braçais, sendo substituído por máquinas devido à revolução tecnológica<sup>1</sup>, que atingiu principalmente a classe que vende sua força de trabalho. Deu-se então origem a uma “nova” pobreza - pessoas que sempre trabalharam e a partir deste cenário se encontram fora do mercado de trabalho por falta de qualificação, reforçando o não acesso aos bens e serviços construídos coletivamente.

A Partir das colocações de Antunes (2003, p. 29/34), entendemos que a crise estrutural do capital, denominada crise do Fordismo<sup>2</sup> cujo modelo caracterizado como capital tardio que visa à produção em série (massa), não consegue por si só dar respostas às novas exigências econômicas do capitalismo que está em constantes modificações, atribuindo novos regimes de arrecadação mais flexível, devido a sua insuficiência em dar respostas ao desemprego estrutural que cresce gradativamente.

Estas alterações atingiram de forma a enfraquecer os sindicatos que defendiam melhoria de direitos à classe trabalhadora, não somente em sua materialidade mais também em suas subjetividades, como afirma ANTUNES (2008; p.23.)

Foram tão intensas as modificações, que se pode mesmo afirmar que a classe que vive do trabalho sofreu a mais aguda crise deste século, que atingiu não só

---

<sup>1</sup> **Revolução Tecnológica**, [...] uma década de grande salto tecnológico, automação, a robótica e a microeletrônica invadiram o universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção do capital. (ANTUNES,2008, p.23)

<sup>2</sup> **Fordismo**, padrão produtivo capitalista desenvolvido ao longo do século XX e que se fundamentou basicamente na produção em massa, em unidades produtivas concentradas e verticalizadas, com um controle rígido dos tempos e dos movimentos, desenvolvidos por um proletariado coletivo e de massa, sob forte despotismo e controle fabril. (ANTUNES, 1999, p.19)

a sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua subjetividade e, no inter-relacionamento destes níveis, afetou a sua forma de ser.

Passa a existir no mercado um novo modelo de produção flexível - o Toyotismo<sup>3</sup>, que na concorrência do mercado gera um impacto nas relações de trabalho, devido a sua modernidade tecnológica que tem como objetivo produzir mais em menos tempo, gerando uma grande competitividade no mercado produtivo, na perspectiva de obterem lucro sobre o capital, causando o esgotamento do modelo fordista. Ressaltando que este modelo rebate fortemente nas relações de trabalho, visto que o mesmo gera muito mais explicitamente a mais valia sobre a classe trabalhadora - sendo o valor trabalhado, menor que o valor recebido.

[...] o toyotismo é uma resposta a crise do fordismo dos anos 70. Ao invés do trabalho desqualificado, o operário torna-se polivalente. Ao invés da linha individualizada, ele se integra em uma equipe. Ao invés de produzir veículos em massa para pessoas que não conhece, ele fabrica um elemento para a 'satisfação' da equipe que esta na sequência as sua linha. (ANTUNES, 2008, p.28)

Essas alterações tanto têm ocorrido no modo de produção, como também nas configurações do Estado, na cultura, na ética e na sociedade em geral. Profundas alterações que apresentaram impactos no modo das pessoas viverem, modificando uma série de âmbitos, tais como familiar, cultural, social e econômico.

Como afirma lamamoto (2007, p. 49-50);

[...] as relações sociais de produção envolvem contradições de classe (capital e trabalho) que se amplificam em contradições sociais (burguesia e proletariado) e políticas (governados e governantes). Toda sociedade torna-se o "lugar" da reprodução das relações sociais. Todo o espaço ocupado pelo capital transforma-se em "espaço de poder" - a empresa, o mercado, a vida cotidiana, a família, a cidade, a arte, a cultura, a ciência, entre outros [...].

---

<sup>3</sup> **Toyotismo**, expressa a forma particular de expansão do capitalismo monopolista do Japão no Pós-45, cujo traços principais são: produção flexível, existência de grupos ou equipes de trabalho utilizando-se crescentemente da microeletrônica e da produção informatizado. A produção é bastante heterogênea, os estoques são reduzidos e há forte processo de terceirização e precarização do trabalho. (ANTUNES, 1999, p.19)

Diante deste novo padrão de acumulação flexível, a classe denominada como campesinato, ou seja, as pessoas que desenvolviam as suas atividades de trabalho no campo, com agricultura e afins, foram migrando para a área urbana, devido à industrialização, que trouxe consigo novas fábricas e máquinas.

Porém, em decorrência destas novas configurações apresentadas acima, a população que residia em área rural migra gradativamente para as áreas urbanas em busca de melhorias de acesso ao trabalho e geração de renda, contudo a única forma de se manterem é vendendo a sua força de trabalho, se submetendo as formas contratuais mais flexíveis.

Ressaltando ainda que o modelo mencionado acima foi o que mais apresentou impactos no modo de produção, pela sua revolução técnica e propagação mundial, com sua capacidade de aumentar a produção, sem aumentar o número de trabalhadores, de realizar a acumulação de estoques de produtos para satisfazer rapidamente o mercado, exigindo uma intensificação da exploração do trabalho e da flexibilização.

Sendo afirmado por Antunes (2003, p.37) que;

Era necessário também racionalizar ao Máximo as operações realizadas pelos trabalhadores, combatendo o “desperdício” na produção, reduzindo o tempo e aumentando o ritmo de trabalho, visando à intensificação das formas de exploração.

Esse padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho parcelado e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somática resultava no trabalho coletivo [...] ação mecânica e repetitiva.

Com a acumulação flexível aumentou a intensidade da competitividade e as disputas pelo controle da força de trabalho, dando origem a novas formas industriais, seguindo a lógica do crescimento, da exploração do trabalho pela mais valia e das novas exigências tecnológicas. Nesse sentido esta lógica apresenta consequências negativas para a classe trabalhadora em geral, tendo o aumento do desemprego estrutural e o retrocesso da ação sindical.

Neste prisma, a concorrência intercapitalista precarizou e desqualificou o trabalho em diversos ramos, com a exclusão de pessoas não qualificadas para atuarem no mercado de trabalho, dividindo entre trabalhadores caracterizados como qualificados e desqualificados para o mercado formal e informal, neste sentido;

[...] são expressões de uma lógica societal onde tem-se a prevalência do capital sobre a força humana de trabalho, que é considerada somente na exata medida em que é imprescindível para a reprodução deste mesmo capital. Isso porque o capital pode diminuir o trabalho vivo, mas não eliminá-lo. Pode intensificar sua utilização, pode precarizá-lo e mesmo desempregar parcelas imensas, mas não pode extingui-lo. (ANTUNES, 1999, p. 26)

Conforme o entendimento de Sabel e Piore (2008, p.17) a tese da especialização flexível que defendia uma nova forma de produção, com os elementos baseados na tecnologia e que não aliena os trabalhadores, foi desconstruída. Pois seria difícil implantar tal modelo diante um sistema de produção que reduz o quadro de funcionários, aumenta à competitividade entre as empresas pelos avanços tecnológicos, que fragmenta o sistema produtivo e aliena os trabalhadores com sua flexibilidade.

No entanto, com as diversas alterações ocorridas no mundo do trabalho ratificamos que o capitalismo não constata o fim do trabalho e nem a eliminação do mesmo, pois por mais precarizado que esteja a mão de obra qualificada, não será possível a extinção das mesmas, pelo fato de que é necessária a permanência da classe trabalhadora para o acúmulo do capital “uma vez que robôs não poderiam participar do mercado como consumidores” (ANTUNES, 1999, p.27), comprometendo a sobrevivência da economia.

A pobreza, a exclusão social, a precarização do trabalho, o desemprego “[...] são apenas alguns dos exemplos mais gritantes das barreiras sociais que obstam sob o capitalismo”. (ANTUNES, 1999, p. 29), podemos ressaltar também que;

Como as suas contemporâneas de estranhamento ou alienação atingem, além do espaço da produção, as esferas do consumo e da um tempo também submetido aos valores do sistema produtor de mercadorias e das suas

necessidades de consumo, tanto materiais como imateriais. (ANTUNES, 1999, p. 29).

Enfim, são necessidades de consumo em que são embutidos no indivíduo, tornando-o cada vez mais alienado e buscando respostas para esse novo paradigma que toma a realidade social. No entanto, são consequências geradas nesse novo cenário de transformações vivenciadas no mundo do trabalho.

## **2.1 Transformações Societárias na Esfera do Estado com a Influência Neoliberal**

Neste item, iremos discutir de forma sucinta as transformações ocorridas na esfera do Estado, com a entrada do neoliberalismo.

Segundo os apontamentos de Abreu (1991, p. 39/42), o neoliberalismo no Brasil, ocorreu na década de 90 durante a Reforma do Estado no governo de Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso, em que o objetivo era reduzir a ação do Estado na economia, bem como, seu investimento na esfera pública, dando livre arbítrio para que as empresas privadas investissem no mercado, realizando a desregulamentação das relações de trabalho, contratuais flexíveis, proporcionando o desmonte dos direitos sociais, sendo importante apreciar o entendimento a seguir;

O neoliberalismo passou a ditar o ideário e o programa a serem implementados pelos países capitalistas, inicialmente no centro e logo depois nos países subordinados, contemplando reestruturação produtiva, privatização acelerada, enxugamento do estado, políticas fiscais e monetárias, [...]. (ANTUNES, 1999, p. 22)

Nesse sentido, o Estado que era provedor se tornou um Estado mínimo de corte na cobertura de serviços públicos (direitos sociais), apresentando em si ideologias neoliberais, defendendo, portanto, o ideário da liberdade, da cidadania e democracia, ideários estes que se contradizem ao se tratar do corte de políticas públicas.

Portanto, Antunes (1999, p.22/24) ressalta que, o interesse do Estado volta-se para o capital e o trabalhador é transformado em consumidor, tornando-se alienado ao capital “através de um processo ainda mais profundo de interiorização do trabalho alienado. O operário deve pensar e fazer pelo e para o capital” (ANTUNES, 1999, p.24). Assim as propostas neoliberais estão cada vez mais dentro do campo das políticas sociais privatizadas e focalizadas, ou seja, o Estado fica atrelado ao mercado financeiro, reduzindo a prestação de serviços públicos, com repasses de recursos para as instituições atenderem as diversas demandas, tendo como consequência isso é o desmonte dos direitos sociais.

A desmontagem dos direitos sociais dos trabalhadores, o combate cerrado ao sindicalismo classista, a propagação de um subjetivismo e de um individualismo exacerbados em que a cultura pós-moderna. (ANTUNES, 1999, p.22)

A busca incessante pelo aumento da produtividade ocasionou um grande impacto nos sindicatos que defendem os direitos dos trabalhadores. Estes perdem sua essência enquanto movimentos sociais anticapitalistas, se vinculando a sociabilidade do mercado e do capital. Os sindicatos não encontram mais forças para continuarem defendendo ideários de direitos, sem serem submetido ao sistema atual capitalista que visa à produção sobre a mais valia, gerando grandes desigualdades sociais e desemprego.

O Estado defende que o neoliberalismo proporcionou à abertura para a participação da sociedade civil, por meio de conselhos, fóruns e conferências, para participarem da Gestão das políticas públicas. O que de fato é um discurso contraditório, pois em verdade a sociedade é chamada para desresponsabilizar o Estado de suas atribuições de gestão de política pública. Este é o momento em que cada vez mais as ONGs são chamadas para participar da gestão de políticas que o Estado não assume.

As Políticas Sociais que deveriam estabelecer equilíbrio e melhorias para os trabalhadores se tornaram direito do consumidor, “[...] caracterizada como: paternalistas, geradoras de desequilíbrio, custo excessivo do trabalho, e, de

preferência, devem ser acessadas via mercado, transformando-se em serviços privados”. (BEHRING, 2009, p.76). Sendo assim, ocorre uma diminuição do controle democrático, mostrando um Estado enxuto e antidemocrático, repudiando seu papel de Estado liberal de direitos colaborando com a participação mediante qualquer decisão partidária e em algumas situações.

Portanto, as transformações ocorrentes no plano político são igualmente notáveis e portadores de novas problemáticas, que deriva impactos nas novas dinâmicas econômicas e societárias, um impacto entre Estado e sociedade civil.

## **2.2 As Transformações na Sociedade Contemporânea**

A partir das colocações de Antunes (1999, p 23/30), entendemos que, as complexas alterações decorrentes dos avanços tecnológicos trouxeram consigo novas exigências para lidar com as mudanças sendo elas, maiores especializações, capacitações e habilidades, desta forma a classe trabalhadora necessitam de tais especializações para adentrar no mercado de trabalho, o que na maioria das vezes o mesmo não possui, ficando a mercê das relações trabalhistas.

Os trabalhadores não capacitados para responder às exigências do mercado de trabalho são substituídos por novas mãos de obra qualificadas, atreladas ao fator dos postos de trabalho serem reduzidos pelos maquinários que produzem maiores quantidade em um curto espaço de tempo.

Dessa forma o trabalhador sofre um grande desgaste com toda essa tecnologia, mesmo com as vantagens que lhe traz, aumentando a sua capacidade intelectual, ele também acaba se sacrificando, por necessitar do trabalho e da renda que lhe trará. Não sofre tanto um desgaste físico, devido as maquinas fazerem praticamente o trabalho todo, mas sofrem um desgaste emocional e intelectual, fazendo com que adoçam.

Aqueles que se adaptam, e se submetem e estão qualificados segundo aquilo que o sistema capitalista lhes impõe, sofrem as consequências deste trabalho, porém aqueles que não se adequam são excluídos.

De acordo com o Plano Diretor (2006, s.p), entendemos que, na Sociedade contemporânea, a tecnologia, o conhecer e o saber destacam-se, essas são as três coisas fundamentais na modernidade para o indivíduo poder se enquadrar nos critérios do capitalismo. O conhecimento e o saber são necessários para manusear as tecnologias, que a cada dia vão se renovando, algo imprescindível para que o trabalhador possa assim se destacar no que faz, e poder viver e sobreviver de forma digna, não sendo devorado pelo sistema que o mantém. Tais mudanças no mercado profissional de trabalho tem desafiado profundamente a população em especial à classe trabalhadora.

Aqueles que procuram trabalhos informais para sobreviver também sofrem as consequências de toda essa tecnologia como aponta ANTUNES (1999, p.29):

[...] à da brutal exclusão social, às explosivas taxas de desemprego estrutural, à eliminação de inúmeras profissões existentes no mundo do trabalho em decorrência do incremento tecnológico voltado centralmente para a criação de valores de troca, às formas intensificadas de precarização do trabalho, são apenas alguns dos exemplos mais gritantes das barreiras sociais que obstam, sob o capitalismo [...].

Deste modo, a tecnologia vem se modificando conforme o passar dos tempos, derivada do sistema capitalista, sistema este que impõem condições para que o trabalhador usufrua do produto final da produção, tendo em vista que o mesmo fica limitado a ter acesso ao produto produzido. Dessa forma os trabalhadores que não possuem capacidade para atuar com a tecnologia das máquinas de produção, por conseguinte tornam-se excluídos do mercado de trabalho e assim procuram buscar outros meios flexíveis para sobreviver e alimentar aquele que o excluiu, o capitalismo.

### **3 AS TRANSFORMAÇÕES CONTEMPORÂNEAS E O REBATIMENTO PARA O EGRESSO DO SISTEMA PRISIONAL**

Como vimos anteriormente, as mudanças ocorridas no mundo do trabalho atingiram conseqüentemente diversas áreas, como a “[...] economia, a política e a cultura, redimensionando, simultaneamente, nossa herança histórica e o presente.” (IAMAMOTO, 2007, p.128) mudanças estas que proporcionaram um grande impacto principalmente para a classe que vive do trabalho.

Estas alterações proporcionaram o crescimento do desemprego estrutural, aumento do número de pessoas residindo nas áreas urbanas, sendo desencadeados problemas de habitação, epidemias, ampliação das desigualdades sociais, o não acesso às políticas públicas, entre outros. Problemas estes derivados de um processo de transformação do modo de produção capitalista, juntamente com desmonte dos direitos sociais.

Em respostas a essas demandas apresentadas por esse novo contexto social em que a classe trabalhadora está inserida no modo de produção capitalista, o Estado deveria assegurar de fato os direitos sociais já conquistados pela classe trabalhadora, como a saúde, educação, moradia, habitação, alimentação, trabalho, entre outros, proporcionando assim meios de sobrevivência à sociedade.

Sendo importante ressaltar o entendimento de Pereira (1999, p.47), quando diz que;

[...] em lugar do compromisso governamental com o pleno emprego, com políticas sociais universais e com o provimento de mínimos sociais como o direito de todos, predominam políticas sociais residuais, causais, seletivas ou focalizadas na pobreza extrema, como forma de amenizar os impactos desagregadores e destrutivos da nova questão social.

Deste modo temos hoje um sistema capitalista de produção que visa o lucro sobre a mais valia, que não proporciona meios para que a classe trabalhadora consiga suprir suas necessidades básicas de sobrevivência com políticas públicas de

qualidade, tendo como principal aspecto o não acesso ao trabalho e por consequência à renda. Por este prisma, muitos encontram na criminalidade a oportunidade de suprirem suas necessidades básicas.

O não acesso à renda por meio do trabalho, possibilita que os sujeitos sociais, utilizem a criminalidade como um meio de obterem renda para suprir suas necessidades básicas de sobrevivência, aumentando significativamente a criminalidade que fez com que o Estado tome decisões punitivas para manter o controle e a segurança da sociedade.

O sistema prisional foi construído na perspectiva da punição de pessoas que infringissem normas e regras estabelecidas nas relações sociais para assim proporcionar a segurança da sociedade. Estas punições, por muitas vezes, não veem o apenado como ser humano que possui direitos, e que ao longo de sua vida foram também infringidos, tornando assim arriscado falar de uma reintegração social que possibilite que o egresso recupere o convívio normal na sociedade sem serem estigmatizados pelo mesmo.

Deste modo, o egresso encontra grandes desafios ao sair de um sistema prisional contemporâneo que não tem claro o serviço de reintegração social, já que o mesmo foi criado com aspectos punitivos. Assim, não apresenta um trabalho que possibilite, de fato, a reintegração social, ações interventivas que dão suporte durante sua reclusão, para que o mesmo “retorne” ao convívio social. Por motivos de envolvimento com a criminalidade, os indivíduos sofrem uma segunda exclusão de direitos sociais pela sociedade e pelas políticas públicas, pois antes deste egresso utilizar da criminalidade para suprir suas necessidades, o mesmo já estava inserido em um contexto de transformações excludentes de direitos. Assim, ao sair do sistema prisional, encontram a mesma sociedade excludente de direitos sociais com um acréscimo de serem rotulados como egressos do sistema prisional.

Ao se tratar da empregabilidade do egresso, não podemos deixar de abordar o fator da profissionalização determinado em um mundo globalizado, com avanços tecnológicos que proporcionam uma terceira exclusão ao se tratar deste egresso. A exclusão de pessoas que não se enquadram nas exigências do mercado de

trabalho, por não possuírem especializações técnicas para operar máquinas. Esse poderia ser um fator a ser trabalhado, enquanto o apenado cumpre sua pena restritiva de liberdade. Assim, sendo preparado para “retornar” ao convívio social, tendo em vista que tal trabalho possibilitaria meios para que o egresso não reincida criminalmente por não se encontrarem mais pertencente à sociedade, cometendo outros atos criminais e retornando ao sistema prisional. Essa se conforma então em uma “eterna roda viva” da exclusão da classe que vive do trabalho, e em especial das pessoas que passam pelo sistema prisional.

Sob este prisma é importante observar o entendimento a seguir, ao se tratar do não acesso às políticas públicas, possibilitando o ato criminoso atrelado a reincidência criminal;

O que muitas vezes difere a ação entre as camadas sociais é a motivação ao crime. Nas camadas mais baixas, a motivação muitas vezes é a fome, a desesperança, a baixa escolaridade, a falta de oportunidade no mercado de trabalho, o desejo de possuir bens de consumo deste mundo globalizado, os quais nos são bombardeados diuturnamente pela mídia, e a falta de perspectiva de melhorar de condição pelos processos normais de ascensão social. (PIRES, 2006, p.59)

Sendo assim a sociedade é cobrada constantemente pelo capital acelerado, onde o consumo pelo novo é estampado constantemente pelos anúncios e propagandas ofertadas pelo marketing para o acúmulo do capital, criando nas entrelinhas aspectos negativos ao não conseguir suprir as necessidades de consumo, podendo encontrar na criminalidade a possibilidade de suprir o mesmo.

#### **4 A CONTEMPORANEIDADE E OS DESAFIOS PARA O SERVIÇO SOCIAL**

A partir das colocações de Yazbek (2009, p.2), verificamos que, as transformações da contemporaneidade tem desafiado o Serviço Social a refletir e

repensar suas ações e seu posicionamento enquanto profissão, justamente por ser uma profissão chamada a intervir nas expressões da questão social, cujo sistema vigente – o capitalismo, produz cada vez mais a desigualdade social, exploração e a exclusão social, nesse sentido vale ressaltar uma breve trajetória do Serviço Social na qual a profissão surgiu e se consolidou.

Segundo Netto (2006), o Serviço Social nasce e se desenvolve em uma trajetória histórica cujo marco é o capitalismo monopolista, surge como resultado de estratégias da burguesia e do Estado para enfrentar as expressões da questão social. O intuito era de controlar as pretensões do proletariado, com o Estado estabelecendo políticas públicas e instituindo leis para atender às reivindicações da classe trabalhadora, o que permitirá a criação do espaço ocupacional que dará origem à profissão.

No início, o Serviço Social, possuía um caráter filantrópico, assistencialista ligado à Igreja Católica, cujas ações eram atreladas ao pensamento conservador e, especialmente, para atender ao interesse da burguesia.

Essa herança repercutiu por vários períodos da história do serviço social até a década de 70, quando os assistentes sociais estabeleceram a necessidade de repensar seus “[...] referenciais teóricos, para superar a herança conservadora e reorientar as ações profissionais.” (SIMIONATO, 1999, p.86), tais mudanças na profissão ocorreram com o movimento de reconceituação, segundo os apontamentos de lamamoto (2001, p.201/203) é um movimento que rompe com a prática assistencialista, consentindo a incorporação do pensamento crítico fundamentado em Marx, levando os assistentes sociais ao questionamento e à reflexão da profissão.

Diante desta nova conjuntura, ressaltamos que,

[...] a prática e a teoria passavam por constantes redefinições, buscando a ruptura do compromisso social historicamente estabelecido com os interesses da ordem burguesa e direcionando-se na perspectiva dos setores e classes subalternos. Tal perspectiva fortaleceu-se a partir da busca de fundamentos científicos mais consistentes, que passaram a reorientar as ações profissionais, ultrapassando a sua característica de mera atividade técnica. (SIMIONATO, 1999, p.86)

Nessa ótica, o Serviço Social começa a produzir conhecimento e refletir a formação e a prática profissional e, por meio da pesquisa, obtém um embasamento teórico e assim conciliar a teoria com a prática, tendo em vista que uma subsidia a outra.

Segundo Sposati (2007, s.p), outro avanço na profissão foi a interlocução interdisciplinar, quando também começaram a pesquisar em outras áreas profissionais “[...] alinhadas ao eixo da tradição marxista, que contribuíram para operar mudanças significativas, tanto no que concerne ao referencial teórico-metodológico quanto ao fazer prático-operativo.” (SIMIONATO, 1999, p.87), o que têm permitido sua concepção na divisão social e técnica do trabalho.

Esse processo em busca de conhecimento, fez com que os assistentes sociais ingressassem nos anos 90 “[...] como uma categoria que também é pesquisadora, reconhecida, como tal, pelas agências de fomento.” (IAMAMOTO, 2001, p.51), o que possibilitou um marco na profissão e um novo rumo para história do Serviço Social.

Vale ressaltar que a profissão tem evoluído gradativamente, no que tange a questão de métodos pragmáticos e intervenções imediatistas, para análises e reflexões “[...] que possibilitam compreender a dinâmica da realidade, onde o serviço social se insere com propostas não mais centradas no mero fazer, mas também no porque fazer.” (SIMIONATO, 1999, p.87) o que tem contribuído no posicionamento diante das transformações na sociedade decorrentes da modernidade.

Entretanto, essas transformações advindas da contemporaneidade mencionadas, nos capítulos anteriores, tendo em vista as causas e consequências em que a sociedade tem vivenciado, tem levado o profissional a pensar e repensar sua proposta de intervenção, com ações voltadas para atender ao interesse tanto da classe trabalhadora como da população sobrando, ou seja, fora do mercado de trabalho, que se apresentam como demandas para atuação do assistente social.

Justamente por ser um profissional que intervém nas expressões da questão social e por ter um comprometimento com a classe trabalhadora e com a população que se encontra em situação de vulnerabilidade e risco pessoal e social, que

estão ou tiveram seus direitos violados, fez com que refletissem sua metodologia de trabalho para assim, intervirem tanto nas demandas imediatas como nas socioprofissionais. Tais transformações societárias apresentam um rebatimento no serviço social, o qual abordaremos no item a seguir.

#### **4.1 As Transformações da Sociedade Contemporânea e o Rebatimento no Serviço Social**

Em conformidade aos assuntos até então mencionados, vale ressaltar que, a partir da década de noventa com a influência neoliberal, ocorrem mudanças no padrão de vida da sociedade, na esfera do estado e na classe que vive do trabalho, gerando cada vez mais a desigualdade social e a exclusão social, provocando um agravamento nas múltiplas expressões da questão social, e logo o crescimento das demandas para o serviço social.

Segundo Iamamoto (2001, p.22/28) essas transformações societárias têm um rebatimento no Serviço Social, por ser uma profissão que está inserida na divisão social e técnica do trabalho e por ser um profissional chamado a intervir nas expressões da questão social, a decifrar, a interpretar a realidade social com um olhar diferenciado, ou seja, um olhar crítico da realidade, como formulador (pensar em respostas, propor projetos, formular ações e organizar) e gestor (coordenar, planejar, gerenciar, executar e administrar o trabalho social); entretanto, o assistente social é desafiado a pensar e construir respostas a essas transformações societárias decorrentes à modernidade. De acordo com IAMAMOTO (2001, p.18)

Os Assistentes Sociais são desafiados neste tempo de divisas, de gente cortada em suas possibilidades de trabalho e de obter meios de sobrevivência, ameaçada na própria vida. Tempos de crise, em que cresce o desemprego, o subemprego, a luta por meios para sobreviver no campo e na cidade. Tempos extremamente difíceis para todos aqueles que vivem do trabalho: para defesa do trabalho e para a organização dos trabalhadores.

Enfatizando o que foi pontuado por lamamoto, vivenciamos tempos extremamente difíceis principalmente para classe que vive do trabalho, tempos em que cresce o desemprego e muitas pessoas buscam vender sua mão de obra por um valor insignificante, injusto e insuficiente a sua sobrevivência. Nesse sentido, também cresce o subemprego por ter se tornado um dos recursos para as pessoas se manterem.

De outro lado, vivenciamos pessoas que buscam meios de sobrevivência na criminalidade, devido ao não acesso à renda em consequência das exigências do mercado de trabalho, o que tem causado um aumento significativo de pessoas segregadas em unidades prisionais, dessa forma sendo excluídas do convívio social.

O aumento gradativo de pessoas fora do mercado de trabalho e egressas do sistema prisional têm repercutido no serviço social por ser uma profissão que atua diretamente com as expressões da questão social, que são resquícios das relações capital/trabalho e como implementadores de políticas sociais, assim como pontua lamamoto “[...] um profissional propositivo e não executivo.” (2001, p.20).

Nesse sentido, o assistente social é chamado não somente a executar, mas propor ações que visem a transformações em uma sociedade complexa, na qual se apresenta como demanda para sua atuação e intervenção, com vistas a construir respostas profissionais sustentáveis para determinada realidade.

Outro desafio para o serviço social é propor ações que visem à empregabilidade do egresso do sistema prisional, que está com seus direitos violados, com os vínculos familiares e comunitários fragilizados e/ou rompidos.

Deste modo é fundamental que a ação do assistente social deve estar comprometida com a justiça social, igualdade e equidade, para que os direitos dessas pessoas possam ser consolidados de maneira ética e política, técnica e operativa, assim como o Projeto Ético Político Profissional visa, bem como realizar um trabalho articulado com as redes socioassistenciais, realizando uma ação preventiva e informativa à sociedade, pois o indivíduo já estava inserido em uma sociedade de mínimos sociais que não dão conta de atender a todos, uma sociedade complexa e excludente de direitos sociais. Lembrando que, quando se fala em sociedade, estamos

atribuindo ao Estado também a responsabilidade de criar políticas públicas mais eficazes que atendam as necessidades sociais.

## **5 A REINCIDÊNCIA CRIMINAL DIANTE HÁ PRECARIEDADE DO ATUAL SISTEMA PRISIONAL**

Na sociedade são visíveis os meios de controle, ensinando-nos desde criança a distinguir o que é certo ou errado. Assim se faz o controle de crimes, regulados pela sociedade e Estado na busca de se obter segurança, onde se aplica penas punitivas, sendo elas o regime fechado, semiaberto ou regime aberto, essas punições são caracterizadas como um meio de punir as pessoas que cometeram algum crime. Podemos observar, a falência total deste atual sistema prisional, que desde sempre foi criado para punir e não para reintegrar socialmente os egressos deste sistema.

Segundo Pastore (2011, p.20), o número de detentos vem aumentando gradativamente. Entre 1995 a 2009 triplicou o número de pessoas presas, sendo um aumento de 7% ao ano, dado este que nos leva a refletir sobre o que levou estas pessoas a cometerem crimes, podendo ser a falta de oportunidades de se inserir no mercado de trabalho e assim obter renda para suprir suas necessidades, ou a falta de Políticas Públicas eficazes que garantam os direitos de acesso, a habitação, trabalho, renda, educação, alimentação, enfim direitos estes garantidos pela Constituição Federal de 1988, os quais possibilitariam melhor qualidade de vida no atual sistema capitalista de produção. Neste sentido o autor ainda pontua que:

Atualmente, cerca de 480 mil pessoas estão encarceradas em presídios que comportam menos de 300 mil. O déficit de vagas nas cadeias é da ordem de 180 mil. Todos os anos, as prisões recebem cerca de 25 mil presos e libertam 20 mil. Se fossem cumpridos os 150 mil mandamentos de prisão pendentes na Justiça, o Brasil precisaria de quase 500 mil vagas no sistema prisional. (PASTORE, 2011, p. 20)

Deste modo o atual sistema prisional, apresenta indicadores de alta precariedade sobre as instalações, que grande parte, encontra-se em superlotação. Conforme as palavras do Supremo Tribunal Federal “[...] ministro Cezar Peluso, afirmou que o modelo penitenciário brasileiro está próximo da “falência total”.” (IMPrensa, 2010, s.p). Assim tornando-se impossível falar em reintegração social diante de déficits tão altos.

Um dos fatores que contribuem para esta falência é a reincidência criminal. Os egressos ao retornarem ao convívio social encontram grandes dificuldades, muitos são libertos em cidades distantes do seu local de origem, não encontram locais para se abrigarem, se alimentarem, falta de oportunidades de trabalho para obterem renda e suprir suas necessidades. Muitos até não conseguem recursos financeiros para custear sua passagem de ônibus para retornar ao seu local de origem, assim o crime se torna atrativo, pois ele apresenta um leque de opções para suprir as necessidades. Desta forma, cometem o ato criminoso, retornam ao sistema prisional.

No entanto, muitos infratores da lei não possuem escolaridade, profissionalização, experiências profissionais, fatores estes importantíssimos em relação ao atual mundo do trabalho, que exige constantemente especializações para ocuparem uma vaga, mercado este que permanece se modificando, enquanto os reclusos cumprem suas penas em unidades prisionais que não apresentam algum projeto que trabalhe a capacitação profissional, para que ao saírem consigam se inserir em tal mercado, mas o que na verdade encontram são maiores dificuldades que antes de serem reclusos.

Sobre este prisma, é importante observarmos o perfil dos infratores da lei, para aguçar o entendimento sobre qual egresso estamos nos referindo e quais incentivos que são oferecidos aos mesmos ao saírem do sistema prisional e retornarem ao convívio social. Para isto será abordado sucintamente no próximo item o perfil dos infratores.

## 5.1 Características do Perfil dos Infratores da Lei

Conforme aponta Pastore (2011, p.24), grande parte dos presos são do sexo masculino, que representando cerca de 96 % dos reclusos nas unidades prisionais de todo o sistema penitenciário brasileiro, 95% apresentam características de pobreza, sendo que 65% são mulatos ou negros, cerca de 60% possuem idade entre 18 e 30 anos e 26% dos presos trabalham nas unidades prisionais.

Segundo Pastore (20011, p.24), ao se tratar do nível educacional, esta população carcerária apresenta índices de baixa escolarização. Cerca de 8% são analfabetos, os que possuem ensino fundamental incompleto são representados por 57%, aproximadamente 12% completaram o ensino fundamental, 10% possuem o ensino médio incompleto e 7% completaram, em relação ao nível superior 0,7% cursou o ensino superior incompleto e apenas 0,4% completaram.

Como podemos observar, grande parte da população carcerária, apresenta índices de vulnerabilidade social, por se tratar de detentos com a faixa etária caracterizada como nova, destacando que a criminalidade chega cada vez mais cedo à população brasileira. Destes, grande parte são de classe media considerada pobre, sem concluírem os estudos e profissionalizarem para adentrarem no mercado de trabalho.

Vale ressaltar que este perfil levantado acima refere-se aos presos, que ao virarem egressos permanecem com este mesmo perfil, pois grande parte das unidades prisionais, não trabalham com a escolarização, profissionalização e capacitação deles para retornarem ao convívio social e assim terem meios que possibilitem sua permanência em liberdade, contribuindo para amenizar a reincidência criminal.

[...] em todo o Brasil, menos de 40 mil presos estão em programas de educação e capacitação técnica. Deste 20% estão sendo alfabetizados e 50% cursam o ensino fundamental. Ou seja, dentre os poucos que estudam, a maioria esta nos níveis inferiores de educação. O baixo nível educacional é um dos

obstáculos para a volta a cidadania com base no trabalho [...]. (PASTORE, 2011. p. 24)

Segundo Pastore (2011, p.27), o atual sistema prisional brasileiro, necessita realizar algumas observações e reformulações para tratar dos presos e egressos, pois da forma como tais dados estão sendo, não será possível realizar a reintegração social, bem como a diminuição dos índices de reincidência criminal que atualmente chega a 70%.

Com a finalidade de proporcionar melhor atendimento a esta população carcerário, o Conselho Nacional da Justiça vem criando mecanismos para trabalhar com essa demanda que vem crescendo gradativamente e superlotando as unidades prisionais. Mecanismo este que vem sendo trabalhado por meio de Projetos, como o “Começar de Novo”. Além deste, o Estado conta com programas de atendimento, ao egresso do sistema prisional, como, as Centrais de Atenção ao Egresso e Família, Programa “Pró Egresso”, “Via Rápida”, entre outros que trabalham no sentido de possibilitar meios de apoio ao retornarem ao convívio social, exercendo sua cidadania.

Assim, será abordado nos subitens abaixo, o que são esses programas de atendimento a esta população carcerária, bem como os objetivos de cada programa e funcionamento, para atender os presos e egressos do sistema prisional.

## **6 OS PROGRAMAS DE ATENDIMENTO AO EGRESSO**

### **6.1 Programa de Atenção ao Egresso e a Família: Centrais de Atenção ao Egresso e a Família.**

O Programa de Atenção ao Egresso e Família, tem por embasamento o auxílio direto, o estreitamento dos vínculos familiares, a edificação e ampliação da rede

social de apoio, parcerias com órgãos governamentais ou não governamentais e projetos que dão prioridade à capacitação profissional e à geração de renda.

As demandas mais comuns acolhidas pelas Centrais de Atenção ao Egresso e Família (CAEF) criada pelo decreto 54.025, de 16 de fevereiro de 2009, são em relação à regularização de documentos pessoais e ocorrências jurídicas, além de apoio psicossocial e encaminhamentos específicos, para que ocorra resolução de problemas de saúde, pois a resolução destas questões básicas é necessária para que o egresso busque uma capacitação profissional adequada e se insira no mercado de trabalho.

Conforme aponta o decreto, acima referenciado, as CAEF's estão compostas por, um responsável técnico (assistente social ou psicólogo) que dirige os trabalhos em parceria com estagiários dos cursos de Serviço Social, Psicologia e Direito.

Essas centrais contam com preciosos parceiros para ajustar este serviço nos municípios onde operam e assim viabilizar projetos e companhias que insiram estes cidadãos à comunidade a qual pertencem. Estas também fazem o amparo e proporcionam apoio aos familiares dos egressos e de presos que estão em Liberdade Condicional, Regime Aberto e Prisão Albergue Domicilio que vivem no município.

Segundo a Coordenadoria de Reintegração Social (2009, p.17), o objetivo é ampliar o numero de CAEF's, para que este aparelho social seja cada vez mais concretizado e esteja disponível em mais municípios do Estado de São Paulo.

As Centrais de Atendimento ao Egresso e Família (CAEF) são unidades específicas de atendimento ao ex-presidiário, onde este será orientado e conduzido à capacitação profissional; alcance de benefícios sociais, de acesso a saúde e direitos trabalhistas; será incentivado a se inserir no processo de escolarização; regularização de documentos pessoais; atendimento jurídico, entre outros. Atualmente, há 24 (vinte e quatro) Centrais em funcionamento no Estado de São Paulo, que possui o maior número de centrais de atendimento aos egressos em todo o Brasil e tem servido de modelo para outros Estados.

## 6.2 Programa Pró Egresso e Via Rápida

Um dos maiores desafios que os egressos do sistema prisional se deparam ao retornarem ao convívio social, é em relação à empregabilidade, onde a não inserção no mercado de trabalho, contribui com a criminalidade e a reincidência criminal. Assim, o Estado criou o programa Pró Egresso, como um meio de possibilitar maiores oportunidades para os egressos se profissionalizarem e adentrarem no mercado de trabalho.

Desta forma como destaca o Programa “Pró Egresso” (s.d, s.p), que foi instituído no Decreto nº 55.126 de 07 de dezembro de 2009, tem como objetivo;

[...] impulsionar a reintegração social no Estado de São Paulo criando mecanismos que visam combater todas as possibilidades de que os usuários voltem a delinquir em decorrência da falta de oportunidades e do preconceito.

Conforme os apontamentos realizado no programa, ele foi criado através de uma parceria entre a Secretaria de Administração Penitenciária (SAP), a Coordenadoria de Reintegração Social (CRSC) e a Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (SERT), entendendo que os egressos, sentenciados com a pena privativa de liberdade ou em Regime Semi Aberto e os seus familiares, precisava de um amparo em relação à empregabilidade, pois a reinserção no mercado de trabalho é um dos fatores importantes quando se fala em reintegração social.

Segundo o Programa Pró Egresso (s.d, s.p), a SERT, possui em si o mapeamento de todas as regiões e Estados, para ofertar cursos que estão de acordo com as necessidades de cada região, bem como da mão de obra mais exigida em cada local, meio este que se caracteriza como um facilitador para os egressos escolherem os cursos que o programa oferece para cada região, facilitando sua entrada no mercado de trabalho. Além disso, o programa oferece uma bolsa auxílio de R\$ 210,00 reais, para auxiliar durante o período de realização do curso.

Trata-se de uma proposta para qualificação profissional, dando oportunidades de inserção no mercado de trabalho; além de realizar cursos profissionalizantes, os egressos ficam com seus currículos cadastrados no Portal Emprega São Paulo, possibilitando a inserção do mesmo em uma vaga emprego.

O “Via Rápida” é um programa do Estado de São Paulo, que tem como objetivo oferecer cursos profissionalizantes que estejam também, de acordo com as exigências do mercado de trabalho, bem como da mão de obra de cada região, Não se trata, porém de um programa voltado a atender somente egressos do sistema prisional. Pode participar desse processo pessoa que queiram se capacitar profissionalmente e assim ter maiores oportunidades de se inserir no mercado de trabalho. Vale ressaltar que não será apenas com estas ações que mudaremos a situação da escolarização, trabalho e reintegração social no Brasil.

### **6.3 Programa “Começar de Novo”**

Segundo Pastore (2011, p.54), durante a elaboração de um diagnóstico sobre a reintegração de egressos pelo trabalho, o Conselho Nacional de Justiça, órgão responsável pelo controle externo do Poder Judiciário, identificou a precariedade dos presídios brasileiros. Diante desta realidade explícita, definiu uma política permanente para enfrentamento dos problemas gerados em relação ao egresso do sistema prisional.

Deste modo, foi criado o “Programa Começar de Novo, lançado em 2009 pelo Conselho Nacional de Justiça, e executado nos Estados sob a coordenação dos Tribunais de Justiça.” Pastore (2011, p.16). Este programa tem como objetivo realizar a reinserção dos egressos no mercado de trabalho, já que a não inclusão no mercado de trabalho é vista como um dos contribuintes para a reincidência criminal.

Para a realização e efetivação deste programa, é necessário firmar parcerias com diversos setores participantes da;

Rede de Reinserção Social, constituída por todos os órgão do Poder Judiciário e pelas entidades publicas e privadas, inclusive Patronatos, Conselhos da Comunidade, universidades e instituições de ensino fundamental, médio e técnico-profissionalizantes. (PASTORE, 2011,p 54)

A realização destas parcerias é fundamental para possibilitar a reinserção social do egresso, pois o sistema prisional por si só não é suficiente para possibilitar transformações nesta realidade.

A transformação se encontra localizada em um processo árduo e contínuo que necessita de parceiros comprometidos com esta causa. Um dos parceiros mais importantes para esta transformação são as unidades de ensino, e trabalharam na perspectiva de capacitar estes egressos para adentrarem em uma vaga no mercado de trabalho complexo e exigente de capacitações.

Ainda que a profissionalização seja um dos fatores importantes para os egressos entrarem no mercado de trabalho, não se resume somente a este fator, pois é necessário realizar;

[...] à sensibilização de órgãos públicos e da sociedade civil para que forneça postos de trabalho e curso de capacitação profissional para presos e egressos do sistema carcerário. O objetivo do programa é promover a cidadania e consequentemente diminuir a reincidência de crimes. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2011, p.16)

Segundo Pastore (2011, p.58/64) a sensibilização é um fator difícil de ser trabalhado, quando se trata de fornecer postos de trabalho na sociedade a este publico, pois não podemos fechar os olhos e deixarmos de observar que na sociedade há resistência em contratar egressos, devido o mesmo ter cometido algum ato criminoso e assim ser visto como um fator de insegurança dentro de um, local de trabalho. Vale ressaltar que nem todos veem o egresso como uma fator de insegurança, outros aderem à força de trabalho do egresso dependendo do crime que o mesmo cometeu.

O programa, conta com um portal no site, em que os parceiros realizam cadastros dos cursos e vagas oferecidas para o egressos em nível Estadual. Assim os mesmos acessam por meio deste portal as vagas disponibilizadas dos cursos e empregos, candidatando-se e concorrendo a está oportunidade. Neste processo de contratação,

Os tribunais de justiça indicam ao CNJ algum responsável (magistrado, servidor ou outro) que fara a intermediação entre o candidato e a vaga. Esse responsável é o contato, que realizara a seleção de candidatos e encaminhara as empresas e instituições empregadoras. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2011, p.16)

Desta forma, a empresa não necessitará investir no processo de recrutamento e seleção dos candidatos, pois este processo será realizado por um responsável qualificado, que encaminhará o candidato à empresa, a fim de proporcionar a ela maior incentivo da contratação dos egressos. Além disso, este programa proporciona às empresas que realizam a contratação de egressos, um selo de responsabilidade social.

Sendo assim, entendemos que o programa Começar de Novo, é um mecanismo que bem articulado com as empresas de todos os Estados, poderia contribuir grandemente com a diminuição da reincidência criminal. Dessa forma os egressos poderiam por meio da oportunidade de se qualificarem, adentrarem em uma vaga de trabalho, obterem renda para suprir suas necessidades básicas e de consumo, proporcionando uma melhor qualidade de vida, bem como a reconstrução da sua dignidade.

Neste sentido, vale ressaltar que para a empresa aderir a esta mão de obra, é necessário passar por um processo de preparação, para que, de fato os egressos se sintam pertencentes a este novo contexto, que está retornando. Será abordado no próximo item, o conceito de empresa, seguido pelos subitens sobre a preparação dessas empresas, bem como, os incentivos a elas para contratar os egressos do sistema prisional.

## 7 CONCEITO DE EMPRESA

Para uma melhor compreensão a respeito das empresas como mecanismos de inserção do egresso no mercado de trabalho, é pertinente ter a noção do que é empresa, qual o seu conceito, o que a caracteriza como um mecanismo de produção e reprodução do capitalismo.

Segundo Marx (2008, p.207/247), entendemos que o capital visa o lucro sobre os instrumentos de trabalho utilizados em uma produção, na qual a mão de obra do trabalhador é explorada, exigindo maior produtividade, recebendo menos por suas atividades executadas, configurando-se como a mais valia sobre o trabalhador.

Dessa forma Mota (1987, p.39) conceitua a empresa como:

[...] uma instituição cujo objetivo é gerenciar capital e trabalho na produção de bens e serviços que se transformam em mercadorias. Através desse gerenciamento, ela assegura a valorização do capital, acumulando-o e reproduzindo-o e tendo na produção da mais-valia um instrumento para obtenção de lucros.

De acordo com a citação acima, o principal foco da empresa está na lucratividade, qual se dá através da apropriação de mais-valia e comercialização de sua mercadoria, que constitui o produto final do processo de trabalho.

Esse processo de trabalho conforme aponta Netto (2006, p.58) envolve os meios de trabalho, objetos de trabalho e força de trabalho, designando-se como forças produtivas, porém essas forças se constituem na mão de obra humana, uma vez que para a sua sobrevivência o trabalhador tem que vender sua força de trabalho para o capital.

A empresa, como instituição que matém por direção suas ações voltadas para fins meramente lucrativos, obtém na mais-valia como elemento de geração de lucro, que ocorre através da exploração da mão de obra humana. Esta afirmação fica concreta de acordo com Netto (2008, p. 106):

[...] ao longo da jornada de trabalho, o tempo de trabalho se desdobra em duas partes. Numa delas, o trabalhador produz o valor correspondente àquele que cobre sua reprodução – é a esse valor que equivale o salário que recebe; tal parte da jornada denomina-se tempo de trabalho necessário. Na outra parte, ele produz o valor excedente (mais-valia) que lhe é extraído pelo capitalista; tal parte denomina-se tempo de trabalho excedente. A relação entre trabalho necessário e trabalho excedente fornece a magnitude da taxa de mais-valia ( $m'$ ) que é, decorrentemente, a taxa de exploração do trabalho pelo capital.

Assim, a empresa corresponde a um campo de trabalho que possui características intrínsecas a sua existência como: dominação/exploração da classe trabalhadora, divisão do trabalho, apropriação da mais-valia, busca incessante pelo lucro para ampliação da acumulação de capital.

Vale ressaltar que se trata de um sistema econômico que necessita da mais-valia para se manter, onde o trabalhador é cada vez mais explorado e exposto as novas exigências que a cada dia surgem no mercado de trabalho.

No entanto as empresas podem ser definidas como:

[...] empresa privada (cujo capital está nas mãos de particulares), as públicas (controladas pelo Estado), as mistas (o capital é compartilhado por particulares e pelo Estado) e as empresa de autogestão (o capital é propriedade dos trabalhadores). (CONCEITO, 2011, s.p)

Assim sendo, compreende-se que as empresas privadas como já dito tem por objetivo a obtenção do lucro; já as de caráter público têm como atividade a prestação de serviços públicos e as empresas mistas se dão pela realização de uma atividade que tem objetivo econômico.

Independente de sua definição, a empresa é um espaço que necessita da mão de obra do trabalhador, exigindo cada vez mais a qualificação desta, para se manterem vivos e atuantes no mercado competitivo.

Neste sentido, constantemente é exigido dos trabalhadores maiores qualificações profissionais para continuarem inseridos no mercado de trabalho, o que para os egressos do sistema prisional se configura como um fator de extrema

importância, pois ao saírem das unidade prisionais encontram dificuldade de para se inserirem em tal mercado. Vale ressaltar que muitos desses egressos encontram dificuldades para ocuparem uma vaga, por terem ficado anos reclusos não sendo qualificados com as transformações ocorridas no mercado.

Deste modo, seriam necessários, programas, projetos e políticas mais eficazes, capaz de qualificar os egressos, possibilitando a eles oportunidades de conseguirem uma vaga de trabalho em uma empresa, bem como contribuindo com a reincidência criminal.

Vale ressaltar que para as empresas aderirem a mão de obra é necessário estarem inseridas em um processo, que necessita de incentivos, articulação e qualificação, visando a uma maior qualidade de trabalho dos funcionais, bem como, do desempenho da produção. Assim será abordado no próximo subitem a preparação e incentivos para que as empresas contratem egressos do sistema prisional.

### **7.1 Preparação e Incentivos das empresas em contratar egressos do sistema prisional**

A articulação com as empresas para aderir à mão de obra do egresso do sistema prisional, se encontra em um processo complexo que necessita da articulação de outras políticas sociais, para possibilitar de fato um impacto na vida dos egressos, capaz de transformar sua realidade, com respostas sustentáveis.

Contudo, a realização da contratação de egressos requer ultrapassar os valores da sociedade que estigmatiza os mesmos, caracterizando os como:

[...] pessoas más, perigosas, que devem ser evitadas, Existe, de fato, um numero de detentos que são considerados incuráveis ou irrecuperáveis pelos próprios especialistas. Mas isso não pode ser generalizado. (PASTORE, 2011, p. 61)

Deste modo, a sociedade tem em si valores morais e imorais, distinguindo o que é certo e errado nas relações sociais, o que por muitas vezes julga as pessoas sem analisarem o contexto social em que as mesmas estão inseridas, o que cabe aos egressos do sistema prisional, pois os mesmos antes de serem reclusos já se encontravam inseridos em uma sociedade caracterizada como desigual e excludente de direitos sociais.

Mesmo que de forma subjetiva, a empresa tem em si esses valores sociais, com os quais contribuem para a resistência em contratar egressos do sistema prisional para compor o quadro de funcionários. Vale ressaltar que a resistência “[...] varia também de acordo com a natureza do delito praticado.” (PASTORE, 2011, p.64), o que por muitas vezes impossibilita a contratação dos egressos.

Vale ressaltar que para os empregadores realizarem a contratação de egressos é necessário que haja uma relação de segurança entre ambos, pois o empregador deve se sentir seguro para possibilitar maiores contratações deste público, bem como, proporcionar meios para que os egressos permaneçam na empresa.

Os egressos também devem se sentir seguros ao serem contratados, para proporcionarem o fortalecimento de vínculo empregatício, e conseqüentemente afirmarem sua permanência na empresa, trabalho este que é considerado como um dos principais meios para que eles retornem a uma vida com maior acesso aos bens e serviços, e conseqüentemente obter uma melhor qualidade de vida.

Contudo, a resistência em contratar os egressos, está em uma relação complexa na que exige uma série de mecanismos para adequar o egresso e o empregador em uma empresa, para superar a relação de resistência. Deste modo se faz importante analisar o entendimento a seguir;

Para superar ou atenuar a resistência por parte dos empregadores, as ações concretas são de grande valor. O trabalho precisa começar pelos gestores e se estender às chefias para, finalmente, atingir os demais funcionários. (PASTORE, 2011, p.69)

Portanto, os gestores de recursos humanos de uma empresa, ao realizarem um trabalho de conscientização dos funcionários e empregadores, proporcionam a compreensão sobre a contratação de egressos e possibilitam que este processo de reinserção dos mesmos em uma vaga de trabalho se torne mais acessível.

Porém, a permanência do egresso na empresa requer outros mecanismos os quais não cabem à empresa;

Por maior que seja o esforço das instituições de colocação, nada garante o sucesso da contratação. A eventualidade de uma recaída esta atrelada a muitos fatores circunstanciais, que, na maioria das vezes, fogem do alcance das instituições de colocação e das empresas.(PASTORE, 2011, p.89)

Contudo, a contratação de egressos vai além das necessidades de segurança e bom relacionamento com os funcionários durante o processo de trabalho, pois é necessário que haja maior articulação dos programas e projetos que possibilitem a profissionalização dos egressos para adentrarem em uma vaga de trabalho, bem como com as exigências postas pelas empresas no que tange à contratação desta mão de obra.

Um dos programas aqui referenciados que realizam a capacitação e a disponibilidade de vagas de trabalho por Estado é o programa Começar de Novo, considerado como um dos mecanismos que proporcionam a inclusão de egresso em uma vaga no mundo do trabalho.

Para possibilitar que as empresas aderem a esta mão de obra, foram criados alguns incentivos pela Lei de Execução Penal (LEP) e o regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048/99) na qual estabelece;

O trabalho do preso no regime fechado e semiberto não está sujeito ao regime da CTL. Portanto, o empresário fica isento de encargos como férias, 13º e FGTS. Dependendo do piso salarial, a redução nos custos da mão de obra pode chegar a 50%;  
A remuneração mínima corresponde a  $\frac{3}{4}$  do salário mínimo. Normalmente, nos convênios firmados entre empresas e presídios é estipulado um salário mínimo como pagamento;

Os apenados, enquanto permanecerem os regimes fechado e semiaberto, são considerados contribuintes facultativos da Previdência e não segurados obrigatórios na condição de contribuintes individuais (Decreto n. 7.054/2009); Somente são encaminhados às vagas de trabalho externo candidatos selecionados pela Comissão Técnica de Classificação (CTC) de cada unidade penal, a qual é presidida pelo Diretor da unidade e composta por equipe multidisciplinar;

O trabalho externo em instituições privadas e órgãos públicos é supervisionado pela Administração penitenciária ou órgão instituído para esse fim, por meio de inspeções periódicas, de forma não ostensiva;

Nas licitações para obras de construção, reforma, ampliação e manutenção de estabelecimento prisional, a proposta de aproveitamento, mediante contrato, de mão de obra de presos poderá ser considerada fator de pontuação, a critério da legislação estadual ou municipal;

Ao empregador cabe apenas o pagamento de salário, alimentação e transportes, salvo nos casos de contratação com registro em Carteira de trabalho, hipótese em que o preso tem todos os direitos de um trabalhador livre; O trabalho dos detentos também é uma ação de responsabilidade social. Ajuda na ressocialização assim como na redução da pena - casa três dias de trabalho o detento tem um dia a menos de pena a cumprir. (CARTILHA DO EMPREGADOR, 2011, p. 17)

Vale ressaltar que, os incentivos são criados para proporcionar maior contratação dos apenados, enquanto cumprem sua pena restritiva de liberdade, o que possibilita aos mesmos maiores chances de permanecerem contratados pela empresa, facilitando assim, o processo de reinserção do egresso no mercado de trabalho, a diminuição da reincidência criminal, bem como, proporcionando a reconstrução da sua vida social.

Este processo de preparação dos egressos para retornarem ao meio social se configura; “Em outras palavras, a articulação das várias, medidas para bem preparar os ex-presidiários para o mundo da liberdade tem custo alto, mas ele é muito menor que as despesas da reincidência e do reencarceramento.” (PASTORE, 2011, p. 75). Isso ressalta a importância das empresas se articularem com os programas e projetos, que trabalham na perspectiva de possibilitar melhor qualidade de vida aos egressos, rebatendo na diminuição do investimento do Estado em segurança pública, trabalhando na perspectiva da prevenção de riscos sociais.

Contudo, pontuaremos no item a seguir a necessidade da inserção do profissional de Serviço Social no âmbito empresarial, pois para atuar com as demandas da empresa faz-se importante a intervenção deste profissional.

## 8 O SERVIÇO SOCIAL NA EMPRESA

Neste capítulo, abordaremos, de forma sucinta, como surgiu a inserção do Serviço Social na empresa, de que forma ocorreu a necessidade deste profissional para atender às demandas no âmbito empresarial.

O Serviço Social “[...] surge com o aumento do número de indústrias instaladas no Brasil para adequar a força de trabalho do proletário ao processo produtivo e exportador baseado na exploração de sua mão-de-obra”. (PINTO, et al, 2011, p.8), cujo principal objetivo das empresas ao requisitar o Assistente Social é para intervir e atuar nas demandas dos trabalhadores, com vistas a equilibrar o conflito entre empregado e empregador.

No entanto, “[...] é a partir dos anos 1970 e, particularmente, nos anos 1980 que identificamos a presença significativa de Assistentes Sociais nas empresas” (AMARAL E CESAR, 2009, p. 413), período este em que o Serviço Social tem em si um caráter assistencialista e clientelista, atuando inicialmente sobre as demandas dos trabalhadores.

Vale ressaltar também que neste período, a profissão procurava romper com o pensamento conservador, segundo os apontamentos de Amaral e Cesar (2009, p. 413) compreendemos que a categoria profissional viu a necessidade da adoção de um pensamento crítico baseado a teoria social de Marx, vinculado aos interesses das classes subalternas, pautados em bases teórico-metodológico, ético-político e técnico-operativo, capazes de desvelar a realidade social como verdadeiramente se configura, passando a ser requisitado tanto nas empresas públicas como nas privadas.

O profissional adentra na empresa no momento em que os sindicatos trabalhistas se fortalecem devido ao movimento sindical da classe trabalhadora, exigindo melhores condições de trabalho, bem como, a efetivação dos direitos trabalhistas, em princípio “[...] pode-se admitir que os trabalhadores lutam para suprir suas carências e não para exigir a presença do Assistente Social na empresa”. (MOTA,

1991, p.18), entretanto o processo de contratação do profissional de Serviço Social “[...] entraria no cenário empresarial para servir unicamente ao capital [...]” (MOTA, 1991, p.18), na qual sua ação estava intrinsicamente ligada aos interesses da empresa sobre o trabalhador, visando à lucratividade sobre a mais valia, pois, o profissional, neste momento era visto, apenas, como um solucionador de conflitos entre capital e trabalho, com uma atividade operacional subalternizada, por ser também um trabalhador que atende as exigências da empresa no processo produtivo.

Tais necessidades de inserir o profissional de Serviço Social também implica no que tange às relações sociais do trabalhador e sua família no âmbito empresarial, conforme ressalta Mota (1991, p.16);

[...] a presença do Assistente Social numa empresa, antes de qualquer coisa, vem confirmar que a expansão do capital implica na criação de novas necessidades sociais. Isto é, a empresa, enquanto representação institucional do capital, passa a requisitar o Assistente Social para desenvolver um trabalho de cunho assistencial e educativo junto ao empregado e sua família.

No entanto, a empresa solicita o trabalho do Assistente Social para atuar de modo assistencialista e que eduque os trabalhadores e seus familiares, de maneira que não haja conflitos ou fatos que impeçam a produção da mesma.

Desta forma, as empresas adotavam mecanismos de disciplinamento e controle da força de trabalho, utilizando do trabalho do Assistente Social para intervir e controlar a vida particular do trabalhador, proporcionando à empresa a prevenção dos problemas na relação entre o pessoal e o trabalho, a fim de assegurar qualidade dos serviços, maior lucratividade e melhor desempenho na produtividade.

Entretanto, a atuação do Assistente Social na empresa implica em ultrapassar o foco de sua contratação, bem como atuar junto às classes antagônicas mediando conflitos, com vistas a identificar as demandas neste campo de atuação, para desenvolver suas ações, tanto no individual como no coletivo, na busca de construir Respostas Profissionais Sustentáveis, visando à transformação, uma mudança e um impacto social na demanda a ser intervinda.

Desta forma, o profissional ao adentrar no espaço empresarial é preciso identificar as demandas institucionais e sócio profissionais e assim direcionar suas ações, com vistas a atender as exigências postas pelo empregador sem perder o foco dos direitos do trabalhador, seu compromisso com a classe trabalhadora centrado no projeto ético político e nos princípios que norteiam a ação profissional. Sendo estes;

Reconhecimento da liberdade como valor ético central e das demandas políticas e ela inerentes – autonomia, emancipação e plena expansão dos indivíduos sociais;  
 Defesa intransigente dos direitos humanos e recusa do arbítrio e do autoritarismo;  
 Ampliação e consolidação da cidadania, considerada tarefa primordial de toda sociedade, com vista à garantia dos direitos civis sociais e políticos das classes trabalhadoras;  
 Defesa do aprofundamento da democracia, enquanto socialização da participação política e da riqueza socialmente produzida;  
 Posicionamento em favor da equidade e justiça social, que assegure universalidade de acesso aos bens e serviços relativos aos programas e políticas sociais, bem como sua gestão democrática;  
 Empenho na eliminação de todas as formas de preconceito, incentivando o respeito à diversidade, à participação de grupos socialmente discriminados e à discussão das diferenças;  
 Garantia do pluralismo, através do respeito às correntes profissionais democráticas existentes com constante aprimoramento intelectual;  
 Opção por um projeto profissional vinculado ao processo de construção de uma nova ordem societária, sem dominação, exploração de classe, etnia e gênero;  
 Articulação com os movimentos de outras categorias que partilhem dos princípios deste Código e com a luta geral dos/as trabalhadores/as;  
 Compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população e com o aprimoramento intelectual, na perspectiva da competência profissional;  
 Exercício do Serviço Social sem ser discriminado/a, nem discriminar, por questões de inserção de classe social, gênero, etnia, religião, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, idade e condição física.

Conforme citação acima é de suma importância que o Assistente Social tanto na área empresarial como em qualquer campo de atuação não perca de vista o seu Projeto Profissional Ético Político, direcionando suas ações seja com o empregador, seja com a classe trabalhadora, buscando efetivar os princípios direcionados pelo mesmo, e assim atuar em respeito aos direitos sociais dos trabalhadores, de forma que esses sejam efetivados.

Assim, Abreo e Favaro (2001, p.56) enfatizam que;

Assistente Social sendo também um trabalhador inserido na divisão sócio-técnica do trabalho, que vende sua força de trabalho por um salário, é requisitado para atender tanto as necessidades do capital como as do trabalho, visando ao aumento do lucro e da produtividade das organizações. No entanto, acreditamos que ainda assim existem brechas para desenvolver um trabalho que procure respeitar os direitos dos trabalhadores, procurando não perder de vista o seu compromisso profissional com a classe trabalhadora, explicitado no Código de Ética da Profissão.

De acordo com a citação, o Assistente Social mesmo sendo requisitado para atender às necessidades do capital e do trabalhador, deve intervir neste campo contraditório, utilizando de estratégias, abordagens e instrumentos de trabalho, na perspectiva de atender às exigências impostas pelo empregador, sem deixar de atender à classe trabalhadora, exercendo seu trabalho com qualidade, conforme o Art.8º do Código de Ética Profissional (2011, p.31) “[...] contribuir para a alteração da correlação de forças institucionais [...]” com vistas a obter resultados substanciais que sejam alcançados mesmo em longo prazo.

Apesar de a empresa ser um mecanismo de reprodução das relações de exploração capital e trabalho, cabe ao Assistente Social utilizar este campo sócio profissional, como um espaço de intervenção social que contém possibilidades para o exercício profissional, na busca pela efetivação dos direitos da classe trabalhadora, melhoria na qualidade de vida dos mesmos através de benefícios sociais com o intuito de diminuir o grau de exploração destes indivíduos.

Vale ressaltar que o Assistente Social no âmbito empresarial enfrenta em seu cotidiano possibilidade e desafios diante de sua atuação, principalmente por se tratar de um profissional que obtém uma relativa autonomia, nas quais são postas no enfrentamento de suas ações, que serão abordados no item a seguir.

## **8.1 As possibilidades e desafios da atuação do Assistente Social no âmbito empresarial**

Para uma melhor compreensão das possibilidades e desafios encontrados pelo Assistente Social no âmbito empresarial, serão abordados alguns pontos mencionados nos capítulos anteriores.

O Assistente Social é solicitado para desenvolver seu trabalho na empresa, diante do aumento do capital e seu pleno desenvolvimento. Sendo assim, surgem novas necessidades sociais, onde, “O campo da empresa só é motivo de atenção porque é o local do confronto direto entre o empregado e o empregador”. (RICO, 1987, p.54). Assim, o profissional é chamado para intervir mediando o conflito entre mesmos.

Diante a desse fato, verificamos que o controle exercido pelas empresas interfere na intervenção do profissional do Serviço Social, no que tange aos benefícios; por outro lado, é uma forma de controle da empresa para com o trabalhador, confirmando que o Assistente Social se encontra em um espaço contraditório.

Desta forma, o Assistente Social utilizará de estratégias para intervir nas necessidades vivenciadas pelos trabalhadores, sejam elas materiais ou sociais e possíveis comportamentos que venham dificultar ou interferir no processo de produção, área está, onde o profissional vem sendo requisitado pelas empresas, com o intuito de desenvolver comportamentos disciplinadores que visem à qualidade de vida dos trabalhadores, para que assim, possam aumentar a sua produtividade.

Contudo, identificaremos as possibilidades e as atribuições do profissional de Serviço Social de acordo com as autoras Amaral e Cesar (2009, p.412), o Assistente Social atua na “Gestão de recursos humanos; programas participativos; desenvolvimento de equipes; ambiência organizacional; qualidade de vida no trabalho; voluntariado; ação comunitária; certificação social; educação ambiental, etc.”. Deste modo, as ações vinculadas à profissão estão pautadas não somente nas necessidades vivenciadas pelos trabalhadores, mas também nas exigências postas pelo empregador.

Desta forma, o Assistente Social tem que utilizar de estratégias e criatividade para intervir nas demandas institucionais e socioprofissionais localizadas em seu campo de trabalho. Conforme aponta, Amaral e Cesar (2009, p.415);

[...] as possibilidades de intervenção dos Assistentes Sociais nos processos sociais, traduzidas na sua capacidade de compreender a realidade propor alternativas e negociar, junto às direções empresariais, o atendimento de necessidades fundamentais a reprodução da força de trabalho.

Tais possibilidades proporcionam ao Assistente Social intervir nas demandas de forma estratégica, compreendendo a realidade exposta no âmbito da empresa, possibilitando uma melhor relação entre o empregado e empregador no processo produtivo.

Segundo os apontamentos de Pinto (et al, 2011, s.p) o Assistente Social utiliza de meios de abordagens que possibilitem sua atuação no âmbito empresarial, cujo exercício profissional muitas vezes se caracteriza como: encaminhamento, visitas domiciliares e hospitalares, eventos, reuniões, temáticas em grupos, entre outros, os quais são mais utilizados sobre as demandas apresentadas pelos trabalhadores, realizando também o cadastramento de recursos institucionais, utilização e organização de fichários. Práticas de orientações, que o profissional realiza nas orientações sobre as normas institucionais bem como de assuntos diversos, trabalhando na perspectiva de fazer com que o individuo se sinta capaz de ser agente no processo de mudança no comportamento adequado, entre os colegas de trabalho bem como do empregador.

Dentre os instrumentos utilizados pelos profissionais de Serviço Social, adentra o Planejamento e implantação de Programas e Projetos, onde o profissional deve “[...] democratizar as informações e o acesso aos programas disponíveis no espaço institucional [...]” conforme o Art.5º do Código de Ética Profissional (2011, p.29), bem como estar capacitado para planejar e elaborar tais programas e projetos que atendam às demandas da empresa e que estejam de acordo com as exigências de ambas as partes, sendo elas, empregado e empregador.

Este profissional também utiliza de visitas, sendo elas: domiciliares e hospitalares, visitas que são realizadas no domicílio do funcionário, bem como, em situações de internações hospitalares do mesmo. As visitas domiciliares podem ocorrer por decorrência de diversas situações, como problemas familiares, problemas financeiros e de saúde, já as visitas hospitalares são realizadas para os funcionários e familiares que se encontram em alguma situação de enfermidade. Essas visitas, por sua vez, podem ocorrer em decorrência da apresentação de muitos atestados médicos apresentados pelos funcionários e a abordagem do profissional se faz necessária para averiguação e análise da real situação.

Segundo Pinto (et al, 2011, s.p), o profissional de Serviço Social, é requisitado a trabalhar com convênios nos quais, a maior parte das empresas é filiada ao sistema “S”<sup>4</sup>, que utilizam deste para as capacitações dos funcionários e na realização de eventos, buscando um melhor relacionamento entre os funcionários da empresa.

Segundo o mesmo autor, o desafio encontrado pelo assistente social no âmbito empresarial, esta relacionado à relativa autonomia em executar suas ações, por ser um profissional subordinado às normativas da empresa.

Vale ressaltar que o profissional de Serviço Social inserido na empresa deve ter sempre seu compromisso com a classe trabalhadora e a visão dos direitos, seja ele egresso ou não, pois a partir do momento em que é contratado, é um trabalhador que faz parte do quadro de funcionários da empresa, sendo um indivíduo de direitos e que merece todo respeito como os demais funcionários. Esse é um desafio para o assistente social, trabalhar a sensibilização dos demais trabalhadores em relação ao egresso, pois as pessoas detêm em si o senso comum, a discriminação e o preconceito que estão presentes na maioria deles.

No entanto o assistente social detém de um olhar diferenciado, um conhecimento teórico metodológico, técnico operativo, ético político, o qual possibilita

---

<sup>4</sup> Sesc, Senai, Sesi, Senac e outros que fazem parte do chamado Sistema S são instituições bem tradicionais no Brasil e prestam um enorme serviço a comunidade brasileira na formação técnica, ensino regular e promoção social.

atuar de forma diferenciada para além do aparente, capaz de identificar a particularidade do sujeito com aproximações sucessivas o que diferencia dos outros profissionais.

Neste sentido, o profissional aplica no seu cotidiano vários instrumentos para sua atuação em uma empresa, caracterizando-se como uma classe trabalhadora que atende os interesses dos trabalhadores, bem como dos empregadores, conquistando cotidianamente espaços e ganhando a confiança de ambos, em um processo produtivo.

Contudo, suas ações dentro da empresa devem estar vinculadas ao compromisso profissional com a qualidade de atendimento, por meio do constante aprimoramento intelectual, com vistas a construir respostas profissionais sustentáveis que vá de encontro com as reais necessidades do trabalhador.

## **9 PESQUISA DE CAMPO REALIZADA NAS EMPRESAS EM PRESIDENTE PRUDENTE**

### **9.1 Relatório da Entrevista Realizado na Empresa - A**

A empresa possui sua sede localizada na cidade de Presidente Prudente, cujos serviços oferecidos se caracterizam como braçais, nas áreas de limpeza pública, coleta de lixo, recapeamento, entre outros, nas quais os trabalhadores realizam constantemente capacitações para o maior desempenho das atividades realizadas pelos mesmos.

Realizamos a entrevista com o Gerente de Recursos Humanos que atua na referida empresa há 16 anos.

Durante a entrevista, perguntamos se a empresa contrata egressos do sistema prisional. O entrevistado disse que contratam desde que passem no processo de recrutamento que se dá por meio de concurso público. Após passado pelo processo e convocado para assumir a vaga, a empresa solicita alguns documentos, entre eles o Atestado de Antecedentes Criminais o que só é requerido para efeito de controle, para averiguação, para constatar se o candidato a vaga deve ou não cumprir algo para a justiça. Esta análise é realizada devido a uma norma estabelecida pelo tribunal de contas, por se tratar de uma empresa ligada a Prefeitura Municipal da cidade.

O entrevistado ressaltou que, na empresa não veem nenhum empecilho para a contratação dos mesmos, pois já cumpriram sua pena e, no momento, estão a procura de oportunidades de se inserir no mercado produtivo.

Nesta empresa, atuam até o presente momento de 6 (seis) a 7 (sete) trabalhadores egressos do sistema prisional que atuam em diversos cargos oferecidos pela empresa. Estes permanecem na vaga o tempo que permanecerem em liberdade, pois não há distinção em relação ao tratamento oferecido para uma pessoa que nunca passou pelo sistema prisional outra que é egressa.

Para a finalização da entrevista foi perguntado, qual seria a visão do entrevistado em relação à contratação de egresso do sistema prisional e a contratação de um profissional de Serviço Social.

Em relação à contratação de egressos, disse-nos que não tem nenhum preconceito em contratá-los, ressaltando ainda que os egressos já cumpriram sua dívida com a justiça e necessitam de trabalho e outros meios que proporcionem qualidade de vida, para que não reincidam criminalmente.

Em relação à contratação de um profissional de Serviço Social, ressaltou que a empresa não dispõe desse profissional no momento, mas que há uma grande demanda na área social, necessitando da intervenção de um Assistente Social. Ressaltou também que estavam vendo a possibilidade de abrirem concurso público para os profissionais desta área.

## 9.2 Relatório da Entrevista Realizado na Empresa – B

A empresa B, com sua sede localizada na cidade de Presidente Prudente atuam no mercado há mais de 60 anos no transporte terrestre de passageiros, cargas e encomendas, está presente em vários Estados do Brasil.

Segundo a entrevistada, a empresa atualmente conta com mais de 1.250 (um mil duzentos e cinquenta) trabalhadores, possui uma frota de mais de 400 (quatrocentos) ônibus, mais de 300 (trezentos) agências e 15 (quinze) garagens distribuídas em todo território brasileiro.

A entrevista, na referida empresa, foi realizada com profissional de Serviço Social, na qual atua na empresa há mais de 21(vinte e um) anos, porém como Assistente Social há 10 (dez) anos.

Seu trabalho na empresa é desenvolvido com atendimento aos trabalhadores; atendimento aos clientes e atendimento à comunidade.

### *Atendimento aos Trabalhadores:*

- Acolhida
- Orientações
- Encaminhamentos
- Acompanhamentos
- Mediação entre Funcionário e Diretoria
- Elaboração de Projetos
- Organização de Eventos
- Visitas

Acompanhamento psicossocial junto aos trabalhadores e família em situações diversas (doenças, morte, dificuldades financeira, problemas conjugal, vícios) e outras situações em que o trabalhador necessite da intervenção deste departamento, visitas domiciliar, hospitalar, gestantes e funeral.

- A elaboração de conferência de documentos e acompanhamento dos serviços prestados pertinentes às refeições servidas aos trabalhadores de todos os setores.
- Organização de eventos festivos e diversos na empresa.
- Cadastro e encaminhamento dos trabalhadores às entidades parceiras e conveniadas, que prestam atendimento na área da saúde.
- Orientações e encaminhamentos para a rede de atendimento do município.
- Elaboração e execução em conjunto com a equipe de recursos humanos, do Projeto de Integração Família/Empresa (reuniões anuais com as esposas/mães de motoristas, ocasiões em que são discutidos vários assuntos pertinentes à saúde, descanso, alimentação do motorista e família).
- Elaboração de projetos e eventos festivos em datas comemorativas para atender entidades assistenciais da cidade e a comunidade.
- Orientações e acompanhamento junto às gerências (atendimento aos trabalhadores e clientes acidentados).

*Atendimento aos Clientes:*

- Acolhida
  - Orientações
  - Encaminhamentos
  - Acompanhamentos
  - Mediação entre Cliente/ Diretoria/Seguradora
  - Visitas
- Atendimento no local do fato as vitima de acidente e incidentes que ocorrem com os clientes da empresa.
  - Acolhida, orientação e acompanhamento ao cliente e família durante todo o período de atendimento médico/hospitalar.

- Elaboração e acompanhamento de todo o processo documental referente aos atendimentos.

*Atendimento a Comunidade - Triagem nas solicitações diversas:*

- Doação de passagem
- Parceria e divulgação de convênios
- Doações para entidades assistenciais
- Cortesia em fretamento de ônibus
- Visitas à empresa
- Divulgações de eventos
- Outros

Salientou sua ação interventiva referindo que a mesma é direcionada especificamente à indisciplina dos trabalhadores, para que não ocorra dispensa é realizado um de orientação, na qual a conduta é avaliada e trabalhada para que o trabalhador repense e reflita sobre seus atos e resolva seus problemas evitando sua despesa.

Conta também, com os parceiros de intervenção o SEST SENAT<sup>5</sup>, que atuam no o auxílio à saúde, através de médicos filiados ao sindicato, onde é feito tratamentos, fisioterapias e odontologia; em relação à educação, é feita uma procura por creche para os filhos dos trabalhadores, nesta perspectiva, são solucionados 99% dos problemas apresentados pelos trabalhadores através das orientações e intervenções.

A empresa promove capacitação em cada área de Recursos Humanos, com vistas na formação e qualificação profissional de sua equipe. Os motoristas são capacitados na forma em que recebem os usuários, referente à acessibilidade para os

---

<sup>5</sup> O Serviço Social do Transporte (Sest) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat) são entidades civis sem fins lucrativos criadas com o objetivo de valorizar os trabalhadores do setor de transporte. Na área social, o Sest Senat é responsável por gerenciar, desenvolver e apoiar programas que prezam pelo bem-estar do trabalhador em áreas como saúde, cultura, lazer e segurança no trabalho. Na área educacional, o foco se volta a programas de aprendizagem, que incluem preparação, treinamento, aperfeiçoamento e formação profissional. (disponível em: <http://www.sestsenat.org.br/Paginas/Quem-Somos.aspx>)

idosos e gestantes. O trabalho é desenvolvido em parcerias entre a Assistente Social, Psicóloga e o Técnico de Segurança.

Durante a entrevista, perguntamos se a empresa contrata egressos do sistema prisional. A entrevistada afirmou que no momento, não há egressos contratados pela empresa, mas que não havia restrições em relação à contratação dos mesmos, pois alegou que já houve a contratação para a função de servidor geral, mas que o próprio egresso não se adaptou às atividades e solicitou sua saída da empresa. Durante o período em que esteve na empresa, não apresentou nenhuma dificuldade no relacionamento com os demais trabalhadores.

Devido ao fato da empresa exigir mão de obra especializada tais como: motorista, setor administrativo, vendas e atendimento telemarketing, não há muita procura de egressos para os cargos disponíveis na empresa, porém o processo de contratação é realizado pela psicóloga que consolida o recrutamento e seleção dos trabalhadores. Entretanto, fomos informadas que se o candidato se enquadrar no perfil para a vaga disponível, não há restrições em relação à empresa para que o mesmo seja contratado.

No que tange à pergunta em relação ao conhecimento de convênios como a Secretaria de Atenção Penitenciária-SAP, a entrevistada desconhece tal convenio e de qualquer outro em relação à contratação de egressos do sistema prisional.

Enfim, perguntamos qual a opinião da profissional sobre a contratação de egressos do sistema prisional, onde pontuou que “vê o crime como um ato impulsionado, mas também acredita no premeditado, acho que quem age no calor da emoção e comete um crime, a sociedade o condena por toda sua vida”. Em sua opinião, o egresso precisa de uma oportunidade, de um apoio e uma nova chance, necessita de credibilidade para ter sua vida social de volta.

### 9.3 Relatório da Entrevista Realizado na Empresa – C

A empresa está localizada na cidade de Presidente Prudente. Os serviços realizados se caracterizam como braçais, pois as atividades realizadas pela maior parte dos trabalhadores se dá no abatimento de animais, onde a carne obtida é vendida na importação e exportação.

Realizamos uma entrevista com o Gerente de Recursos Humanos, que atua na referida empresa há 12 anos.

Para a realização das atividades desta empresa, é necessário que os trabalhadores realizem qualificações continuadas na área da produção, bem como na área de direção defensiva dos motoristas que transportam os produtos da empresa.

Em relação à contratação, perguntamos como se dá este processo na empresa. O Gerente de Recursos Humanos nos informou que somente ele realiza este processo, por meio de recrutamento e seleção dos candidatos a vaga. A disponibilidade das vagas é comunicada por meio de jornais, noticiários em TV, contato por meio de indicação de outros funcionários que trabalham na empresa.

Durante a realização da entrevista, perguntamos se a empresa contrata egresso do sistema prisional. O entrevistado nos disse que contratam, dependendo do crime cometido e por indicação, pois a empresa já passou por sérias situações causadas por egressos contratados (que o mesmo não relatou quais foram). Ainda em entrevista, perguntamos se, atualmente, a empresa tem em seu quadro de funcionários egressos do sistema prisional, ele nos afirmou que sim, tendo 10(dez) egressos que tiveram passagem pelo sistema prisional, por não pagarem pensão alimentícia.

O entrevistado ressaltou que tanto a empresa como os trabalhadores não tiveram preconceitos em se relacionar com os egressos, os mesmos atuam junto aos demais que auxiliam no processo de produção.

Ainda em entrevista, perguntamos como é identificado se o candidato a vaga tem passagem pelo sistema prisional. Ele nos informou que, no ato da entrevista,

pede o documento de antecedentes criminais; alguns candidatos que são egressos levam, e outros não apresentam este documento, por terem receio em não serem contratados. Deste modo o Gerente de Recursos Humanos solicita a Polícia Militar, os antecedentes criminais desses candidatos à vaga, pois só contratam egressos dependendo do crime cometido.

No decorrer do mês, cerca de 7 (sete) egressos do sistema prisional procuram emprego na referida empresa, procura esta que é realizada constantemente durante o ano todo.

O entrevistado ressaltou que apenas um dos egressos contratados pediu demissão por não ter se adaptado com o cheiro do processo de abatimento dos animais e que muitos dos trabalhadores que não são egressos também pedem demissão pelo mesmo motivo; cerca de 30(trinta) trabalhadores por mês pedem demissão. Assim o processo de recrutamento de seleção, de candidatos á vaga de emprego é realizado constantemente por este grande numero de trabalhadores que pedem demissão.

Perguntamos ao entrevistado qual seria sua visão em relação à contratação de egressos do sistema prisional, ele nos disse que, enquanto pessoa não tem preconceito em contratar este público, pois os egressos já cumpriram sua pena com a justiça e agora estão de volta ao convívio social para retomarem suas vidas, porém destacou que não descarta a hipótese da realização de uma análise sobre o crime que o mesmo cometeu, pois estes egressos ficarão cotidianamente próximo ao convívio social dentro da empresa.

O entrevistado ressaltou ainda, que seria necessário que o Estado reformulasse o sistema prisional, que se encontra falho há algum tempo. Seria necessário trabalhar com esses egressos, enquanto os mesmo estivessem reclusos na unidade prisional, para que, quando os mesmos cumprissem sua pena e retornassem ao convívio social, estivessem qualificados com as novas exigências no mercado de trabalho bem como as relações sociais.

Para a finalização da entrevista, foi perguntado ao entrevistado qual a opinião dele em relação à contratação de um Assistente Social na empresa. Ele nos ressaltou que seria necessário ter na empresa mais de uma profissional desta área,

pois há um grande número de funcionários que estão afastados do processo de produção da empresa por motivos de doença e realizam atividades de trabalho fora da mesma, não retornando ao processo de produção na referida empresa.

#### **9.4 Relatório da Entrevista Realizado na Empresa – D**

A empresa D se encontra localizada na cidade de Presidente Prudente, se caracteriza-se com funções de saneamento básico, cujos serviços são abastecimento de água e tratamento de esgoto, na qual atuando na demanda de consumo de água. Segundo a entrevistada atualmente são de abrangência regional da empresa 62(sessenta e dois) municípios totalizando 700(setecentos) trabalhadores.

A entrevista na referida empresa foi realizada com uma profissional de Serviço Social formada em 1996, porém está atuando na empresa há 2(dois) anos e 6(seis) meses, com a função de Assistente Social e Analista de Gestão.

O seu trabalho é desenvolvido em atendimentos coletivos e atendimentos individuais (quando solicitados pelos trabalhadores).

- Acolhida
- Escuta qualificada
- Visitas nos municípios de abrangência regional;
- Realiza um trabalho preventivo como o desenvolvimento de campanhas preventivas internas de saúde - vacinas
- Reuniões e palestras com os colaboradores na qual são tratadas temáticas como: dependência química (álcool, tabagismo, drogas, uso excessivo de medicamentos, entre outros), a questão financeira (como administrar suas despesas, como superar o endividamento); saúde (depressão, stress, entre outros) e assuntos relacionados à separação conjugal, filhos e trabalho em equipe.

- Intervenção sóciofamiliar, apoio as famílias dos colaboradores.

A empresa está vinculada ao Sistema S<sup>6</sup> na qual desenvolve treinamento e capacitação específica para os trabalhadores em cada área.

O processo de contratação na empresa ocorre por meio de concurso público, e o candidato aprovado é contratado pela empresa qual exige várias documentações, exceto apresentação do atestado de antecedentes criminais, que segundo a entrevistada, à empresa não pode exigir tal documento.

No que tange a questão da contratação de egressos do sistema prisional, a entrevistada nos relatou que até o momento desconhece tal informação, principalmente pelo fato da contratação ocorrer por meio de concurso público e tal processo ser executado pelos Recursos Humanos.

No entanto, perguntamos a sua opinião em relação à contratação de egressos na empresa. Respondeu-nos que “as empresas possuem um papel social importante na sociedade como resgate das pessoas, quebra de preconceito e contribuição necessária como setor privado, que é preciso avaliar a todos, pois cada um tem seu histórico de vida e precisam de uma nova chance” relatou também a falta de políticas públicas voltada para essa população egressa.

Enfim, para finalizar a entrevista perguntamos quais as possibilidades e desafios que a mesma tem encontrado na empresa desde que está atuando, Relatou-nos que a empresa ficou 7 (sete) anos sem o profissional de Serviço Social, e quando chegou até a empresa foi muito bem recebida por todos os trabalhadores, em 2(dois) anos de atuação, já conquistou a confiança dos demais profissionais, e respeitam o seu trabalho.

Encontra na empresa muitas possibilidades para realizar sua ação profissional por ser uma grande empresa e que culturalmente proporciona a realização de programas, cujas ações são desenvolvidas com toda equipe tais como:

---

<sup>6</sup> Sesc, Senai, Sesi, Senac e outros que fazem parte do chamado Sistema S são instituições bem tradicionais no Brasil e prestam um enorme serviço a comunidade brasileira na formação técnica, ensino regular e promoção social. Disponível em <http://www.luis.blog.br/qual-a-diferenca-entre-senac-e-senai-sesc-e-sesi.aspx>. Acesso 02/09/2012.

- Qualidade de vida – nos casos de dependência química a empresa proporciona o pagamento para tratamento e internação os trabalhadores.

- Viva Feliz – nutrição e atividade física em função do sedentarismo<sup>7</sup> e obesidade presente na vida de alguns trabalhadores.

- Encontro de mulheres – pois entre a empresa local e toda região são apenas 10% de mulheres contratadas e esses encontros acontecem na perspectiva de reunir essas mulheres, pois passam a maior parte de seus tempos trabalhando com homens.

- Campanha saúde do homem – por se tratar de uma empresa que compõe em seu quadro de funcionários 90% homens, o programa é voltado especificamente à saúde do homem, pois muitos não se preocupam com a própria saúde.

Todos os programas são desenvolvidos pela assistente social juntamente com a equipe técnica.

Em relação ao desafio, apenas pontuou a desmotivação da equipe, trabalhar a motivação tem sido um desafio para ela, citou “a ginástica laboral no início foi muito inovadora, hoje não existe mais”.

Portanto, relatou-nos que em relação à motivação é um desafio e que está disposta a proporcionar ações voltadas à motivação dos trabalhadores.

---

<sup>7</sup> O sedentarismo pode ser definido como falta de atividade física suficiente e pode afetar a saúde da pessoa, [...] é um dos fatores de risco intimamente relacionados com o aparecimento de doenças como a hipertensão, doenças respiratórias crônicas e distúrbios cardíacos. Disponível em <http://www.nutricaoempratica.com.br/alimentacao-correta/o-que-e-sedentarismo> - acesso 02/09/2012.

## 9.5 Relatório da Entrevista Realizado na Empresa – E

A empresa encontra-se localizada em Presidente Prudente, cuja característica é o plantio, extração, produção e industrialização da cana-de-açúcar e produção do álcool. Os produtos industrializados são comercializados e vendidos em vários países. Segundo a entrevistada, a empresa, desde 2008, produz sua própria energia. Atualmente conta com 3000 (três mil) trabalhadores nesta sede local. São atualmente 5 (cinco) unidades – 3 (três) no Estado do Paraná e 02( dois) no Estado de São Paulo.

A entrevista foi realizada com uma profissional de Serviço Social, que trabalha na referida empresa há 33(trinta e três) anos; trabalhou 15(quinze) anos na área social como agente social e atua há 4(quatro) anos como Assistente Social, relatou-nos que começou como cortadora de cana-de-açúcar e, aos poucos, foi tendo oportunidades de crescer dentro da empresa, descrevendo que esse é um dos atributos, que a empresa proporciona para todos os seus trabalhadores – a oportunidade de crescerem dentro da empresa.

O seu trabalho é desenvolvido na empresa da seguinte forma:

- Gerenciamento dos benefícios: auxílio farmácia, auxílio odontológico, auxílio enfermidade, auxílio funeral, auxílio de óculos e auxílio de Kit escolar, que é oferecido para todos os funcionários da empresa, igualmente nas 5 (cinco) unidades, pois o mesmo trabalho que é desenvolvido nesta empresa local, também são desenvolvidos nas demais.

- Agentes Sociais – teve origem em 1995 no Estado do Paraná e 1997 no Estado de São Paulo, que desenvolviam seu trabalho dentro do projeto Empresa Saudável – visitas às famílias dos trabalhadores, para verificar a situação de vida dos mesmos.

Esse projeto Empresa Saudável teve início no Estado do Paraná. Foram recrutadas 21(vinte e uma) mulheres do meio do canavial (corte de cana), e através de

uma empresa em Londrina foram capacitadas durante 1 (um) ano por meio de cursos. Relatou que a partir deste projeto, as prefeituras de outros municípios do Estado do Paraná, também começaram a desenvolver um trabalho com as famílias por meio dos agentes comunitários, pois esses tipos de trabalho não existiam nos municípios vizinhos, dando início devido ao exemplo da referida empresa.

Esse projeto, na empresa local é coordenado pela mesma, referindo-se ser o “carro chefe” do Serviço Social. São atualmente 5 (cinco) trabalhadores, dentre estes duas trabalham internas e três externas.

A princípio, o projeto teve início com todas as famílias. São longo do tempo foram percebendo que trabalhar especificamente só com as famílias não era muito abrangente, porque não eram as famílias que vinham trabalhar e sim o funcionário da empresa, e que, no local, onde as famílias residiam, elas tinham todo um acompanhamento dos órgãos que compõem a rede de serviços sócioassistenciais do município, então, tiraram o foco de trabalhar com as famílias para trabalharem mais com os seus trabalhadores.

Pontuou que, mesmo tirando o foco da família, não deixaram de olhar também para as necessidades das mesmas, pois realizam parcerias com os órgãos públicos, e que é preciso fazer valer os direitos do cidadão nas políticas públicas.

- Desenvolve um trabalho com as próprias políticas da empresa que estão dentro dos direitos trabalhistas, porém o que não é constituído como competência da empresa, é desenvolvido um trabalho em parcerias com as outras políticas públicas para que todos tenham acesso e direito as mesmas. Hoje a empresa conta com a parceria de 33(trinta e três) municípios e, devido a toda alteração ocorrida no projeto, sua nomenclatura passou de agentes sociais para agentes de apoio á saúde do trabalhador.

Dentro do desenvolvimento de seu trabalho, relatou-nos quais são as possibilidades e desafios que tem encontrado, desde que atua como assistente social na empresa.

A diretoria da empresa se reúne uma vez por ano para elaborarem o planejamento que deverá ocorrer em 5(cinco) anos, esse planejamento deverá ser

executado pelos profissionais responsáveis de cada área, os quais se reúnem com cada um específico e expõem quais são as metas que a empresa almeja alcançar.

Entretanto a possibilidade é que dentro destes cinco anos o profissional não teve autonomia para planejar, mas tem autonomia para executar seu trabalho dentro daquilo que foi planejado e seu trabalho será executado de acordo com o que lhe é favorável, pois outro fator que favorece é que eles (diretoria da empresa) acreditam no trabalho de seus profissionais (os técnicos), e possibilitam que seja trabalhado em equipe vinculado ao setor de Recursos humano; setor Médico e setor de Segurança. Tudo que é relacionado ao trabalhador à opinião desses técnicos é fundamental na visão da empresa. Ressaltou que para o assistente social é uma satisfação muito grande ver seu trabalho reconhecido.

E o desafio maior é encontrar possibilidades e desenvolver um trabalho dentro do que foi planejado, ou seja, desenvolver um trabalho dentro de um projeto e programa pronto, criar meios entre o conhecimento teórico juntamente com a prática que possibilitem a realização de seu trabalho, não perdendo o foco de alcançar as metas estabelecidas pela empresa.

A empresa realiza, constantemente treinamentos e curso de capacitação com todos os trabalhadores, por meio desses cursos a empresa proporciona ao trabalhador a oportunidade de crescimento dentro da empresa, ressaltando quem a maior parte do setor administrativo há pessoas recrutadas do campo. Esses cursos são realizados tanto internos como externos para todas as áreas, vale ressaltar que a empresa qualifica seus trabalhadores para permanecerem atuando dentro da mesma.

Perguntamos a, respeito de como é realizado o processo de contratação na empresa. Informou-nos que até 2008 o recrutamento e seleção de pessoal era realizado pela mesma (entrevistada) e a partir deste ano desvinculou-se do setor social, passando para o setor de Recursos Humanos. Desde então, não participa das contratações. Dentro dos recursos humanos, são duas psicólogas que realizam esse processo de contratação, tanto na empresa local como no Paraná, é realizado o recrutamento externo como interno, ressaltando que a empresa prioriza o recrutamento interno.

No processo de contratação, não obtivemos respostas na questão da solicitação de antecedentes criminais, pois essa parte é realizada pelo departamento de recursos humanos, que fazem a parte burocrática no que se refere à documentação dos contratados na empresa.

No que tange à questão da contratação de egressos do sistema prisional, informou que a empresa não apresenta nenhum preconceito e nem julgamento em relação a esta questão, porém, conforme já fora relatado, esse processo de contratação não é realizado pela mesma, mas nos informou que há egressos dentro da empresa, porém são aqueles que já estavam no quadro de funcionários, e que tiveram problemas com a justiça, ficando reclusos e quando retornarem, assumiriam novamente sua função.

A empresa não dispõe de nenhum programa específico, porém realizam um trabalho de acompanhamento com esses egressos e com a equipe do setor onde está inserido, para obter um melhor relacionamento entre eles.

Esse trabalho é desenvolvido com a equipe para conscientização de que mesmo a pessoa que ficou reclusa é um sujeito de direitos e um cidadão que merece todo respeito, mesmo porque a empresa tem um processo de rotatividade de safra e infra safra alterando o quadro de funcionários.

Ressaltou também que, para o desenvolvimento e crescimento desse egresso dentro da empresa, depende da acolhida, da escuta qualificada, do acompanhamento e do olhar crítico do profissional.

Os egressos possuem o mesmo direito como os outros funcionários de passarem pelo processo de recrutamento. Levando em consideração ao crime cometido, é realizado um trabalho de acompanhamento no período de um ano, e muitos desses egressos que são acompanhados não reincidem criminalmente. No que tange à demissão dos mesmos, ocorre por conta própria e não pelo fato de serem egressos.

Para finalização da entrevista, perguntamos qual a opinião da entrevistada na contratação de egressos nas empresas. Relatou que dentro de uma política de responsabilidade social a empresa deveria abrir oportunidades de contratação aos egressos, porém deveria ocorrer um trabalho com os mesmos dentro do sistema

prisional, para que quando retornassem, estivessem preparados para as exigências do mercado de trabalho, “não é porque cometeu um delito deve ser marginalizado para o resto da vida”. Entretanto reconhece que tem pessoas que não querem melhorar, pois cometem um crime atrás do outro “por isso que o trabalho deve ser feito dentro do sistema; se a intenção é de recuperar alguém, porque se passam tanto tempo reclusos e voltam para a sociedade não recuperados, pois fica difícil aceitá-los no mercado de trabalho, sendo que não foi trabalhado nada com eles”, afirmando que no sistema não há um trabalho para qualificá-los e dessa forma atenderem às exigência do mercado de trabalho.

## **10 ANALISE GERAL DA PESQUISA DE CAMPO**

A presente pesquisa tem como objetivo discutir a empregabilidade dos egressos do sistema prisional nas empresas em Presidente Prudente, como uma proposta de viabilização do direito ao trabalho dos egressos do sistema prisional.

Para identificar as principais dificuldades encontradas pelo egresso ao sair do sistema prisional e deparar-se com a busca de uma nova oportunidade no mercado de trabalho, realizamos a pesquisa de campo em cinco empresas no município de Presidente Prudente, na qual procuramos avaliar se há contratação de egressos e como é realizada essa contratação.

A razão de termos escolhido essas empresas é que têm ou já tiveram egressos contratados, dessa forma realizamos a entrevista com dois gerentes de Recursos Humanos e três Assistentes Sociais, ressaltando que foi realizada a entrevista com os gerentes, uma vez que, na empresa não havia o profissional de Serviço Social, porém o intuito era encontrar respostas a algumas hipóteses levantadas pelo grupo. Sendo estas:

- Há resistência por parte das empresas em contratar egressos do sistema prisional? Por quê?
  - A empresa tem em seu quadro de funcionários egressos do sistema prisional? Utiliza-se de algum critério para contratá-los?
  - A função que os egressos realizam nas empresas é caracterizada como atividades braçais.
  - Os egressos contratados sofrem algum tipo de preconceito em relação aos demais funcionários.
  - O profissional de Serviço Social realiza um trabalho específico com os egressos do sistema prisional nas empresas.
  - As empresas exigem o atestado de antecedentes criminais? Qual a razão da exigência? Utiliza algum critério em relação ao tipo de crime que o egresso possa ter praticado?
  - Os egressos contratados permanecem no emprego em média por quanto tempo?

Para encontrar respostas às hipóteses acima levantadas, o grupo utilizou de um instrumental com perguntas abertas, aplicado por meio de uma entrevista com os profissionais.

Assim, podemos analisar que diante da pesquisa realizada com os Gerentes de Recursos Humanos, das empresas A e C, estas utilizam do processo de contratação dos trabalhadores, sendo que em uma das empresas o processo é realizado por meio de concurso público, não havendo nenhuma restrição à contratação de egressos, pois se passarem no concurso, obtém a vaga, não apresentando nenhum tipo de preconceito em contratá-los. No entanto, na outra empresa, uma delas possui critérios para a contratação, avaliando os crimes cometidos.

Neste processo, é exigido pelas empresas o atestado de antecedentes criminais, para averiguarem se já cumpriram a pena perante a justiça e o delito cometido. Exceto a empresa D, que não exige tal documento.

As empresas B, D e E, possuem o profissional de Serviço Social. Uma delas realiza o processo de contratação por meio de concurso público, porém as demais realizam este processo por recrutamento e a seleção dos candidatos à vaga é realizada por outros profissionais. Ambas as empresas não apresentam nenhum preconceito em contratá-los, entretanto a empresa B exige qualificação profissional específica para ocupação das vagas.

Todas realizam capacitação com os funcionários, pois “[...] a boa preparação para o trabalho é imposta pela economia atual. O domínio da técnica é condição fundamental para desempenhar uma função.” (PASTORE, 2011, p.73), vale ressaltar que, toda capacitação e investimento realizado pelas empresas são para o aumento da produção.

Ao se tratar do relacionamento dos egressos com os demais funcionários, podemos identificar que as referidas empresas expressam não ocorrer atitudes preconceituosas ou dificuldades entre os demais funcionários ao trabalharem com os mesmos. É importante salientar que apenas o entrevistado da empresa E, relatou que a mesma empresa desenvolve um trabalho específico na reintegração do egresso.

Verificamos, nos relatos dos entrevistados, que os egressos, que são empregados nas empresas só saem destas por opção própria, a não ser que haja falta de produção e de competência por parte dos mesmos egressos.

Segundo a opinião dos profissionais entrevistados das referidas empresas, todos relataram que os egressos devem ter uma nova oportunidade de trabalho, pois já cumpriram sua pena e devem ser vistos como sujeitos de direitos e cidadãos que merecem ser respeitados. Que o sistema prisional é falho e que deveria ter um trabalho de capacitação e profissionalização, pois “[...] quanto mais qualificado for o egresso, maiores serão as suas chances de conseguir trabalho e renda descendentes.” (PASTORE, 2011, p.73), desta forma, possibilitam que o egresso se insira no mercado de trabalho de forma qualificada, a atender as exigências impostas por este, em contrapartida, contribuindo com a redução da reincidência criminal.

A estratégia de combater a reincidência pela inserção no trabalho tem fundamentos. O trabalho tem-se revelado como um dos fatores mais efetivos para reconstruir a dignidade da pessoa e para sua reintegração na família e na sociedade. Isso vale tanto para o período do cumprimento da pena como para os tempos de liberdade. (PASTORE, 2011, p.31)

Dessa forma, a inserção no mercado de trabalho tem sido um fator importante para que o egresso ao sair do sistema prisional encontre meios de reconstruir sua dignidade e reintegrar-se ao convívio social.

Sendo as empresas um dos fatores importantes neste processo, realizando a contratação do egresso possibilitará a recolocação em uma atividade produtiva, que junto ao profissional de Serviço Social poderá realizar um trabalho com vistas ao resgate da dignidade, para que o mesmo não reincida criminalmente. Neste sentido, as empresas A e C, que não possuem o profissional de Serviço Social, afirmam a importância deste profissional dentro do quadro de funcionários para atuarem com as demandas apresentadas na área social.

Os profissionais de Serviço Social que atuam nas empresas B, D e E, desenvolvem diversas atribuições dentro da empresa, dentre as quais mencionamos, a acolhida, a escuta qualificada, orientações, mediações entre funcionários e diretoria, elaboração de projetos, organização de eventos, visitas domiciliares e o acompanhamento social dos funcionários, bem como de seus familiares, identificando demandas nas quais irão atuar para a garantia do acesso aos direitos sociais de forma articulada com as redes de serviços socioassistenciais e políticas públicas setoriais.

Notamos que as empresas realizam um trabalho diferenciado, para além, dos que foram citados acima. A empresa B desenvolve um trabalho, atendendo não somente os trabalhadores, mas também a comunidade e os clientes, realizando uma triagem em solicitações diversas. Na empresa D, o trabalho é desenvolvido com a utilização do sistema S, reuniões e palestras com os trabalhadores, abordando diferentes temáticas. Já, a empresa E desenvolve seu trabalho, gerenciando os benefícios oferecidos pela própria, bem como, com as políticas que estão dentro dos direitos trabalhistas.

As profissionais da empresa D e E relataram as possibilidades e desafios com os quais se deparam em seu cotidiano. A profissional da empresa D relatou que encontra facilitadores através dos programas que a empresa oferece. Suas ações são desenvolvidas com toda a equipe e o desafio é trabalhar a motivação da equipe. Já a profissional da empresa E aponta possuir autonomia para a execução dos projetos e programas planejados pela diretoria da empresa, e o desafio é desenvolver as atividades propostas pela diretoria nos programas e projetos, já que a mesma não participa de tal processo de elaboração e planejamento.

Diante dos relatos acima, podemos analisar que essas profissionais possuem uma relativa autonomia, já que as mesmas não participam da elaboração dos projetos e programas executados na empresa. São atribuídas múltiplas atividades, sendo que nem todas são atribuições específicas do Assistente Social.

Com base nos dados acima analisados, identificamos que as empresas necessitam do trabalho especializado do profissional de Serviço Social, para atuar com os trabalhadores bem como orientar seus familiares, assim facilitando a relação entre empregador e empregado (egressos), pois esta relação se encontra em um processo contraditório, onde o empregador visa somente à produtividade, já o empregado vende sua força de trabalho para obtenção de uma melhor qualidade de vida.

A ausência de oportunidades de inserção no mercado de trabalho contribui com a reincidência criminal, pois ao término de sua pena privativa de liberdade, ao sair encontra dificuldades no que diz respeito à inclusão social, pois muitas das empresas que contratam este público analisam o crime cometido, porém não devemos ignorar que há resistência em contratá-los, devido terem cometido algum ato criminoso e assim, serem vistos como um fator de insegurança dentro da empresa.

Portanto, ressaltamos a importância dos empregadores oferecerem oportunidades de contratação para os egressos, levando-se em conta, que estes antes de passar pelo sistema prisional, já estavam inseridos em uma sociedade excludente de direitos sociais, preconceituosa, complexa, exigente em profissionalização, e ausente em políticas públicas que venham de encontro às necessidades básicas dos indivíduos, para que assim, proporcionem meios que colaborem com a não reinserção criminal.

## 11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante, o que foi apresentado no decorrer do presente trabalho, pode-se verificar que as transformações ocorridas no mundo do trabalho ocasionaram uma série de impactos, tanto no âmbito social, no modo de produção capitalista e principalmente para a classe que vive do trabalho.

As consequências dessas transformações no âmbito econômico e do trabalho repercutiram em uma acentuação da exclusão social, precarização das relações de trabalho e conseqüentemente no desemprego estrutural, que favoreceu o enfraquecimento dos sindicatos trabalhistas e no desmonte dos direitos sociais, entrando em cena novas formas contratuais mais flexíveis, sujeitando os trabalhadores à adequação a essas novas mudanças. Tais formas buscavam maior produtividade em menos tempo de serviço, se caracterizando com o que chamamos de mais valia.

No que se refere às mudanças na esfera social, a ideologia neoliberal adotada pelo Estado como forma de superar a crise, o mantêm atrelado ao mercado produtivo, reduzindo seu papel regulador e incentivando o mercado livre, ocorre também a delimitação das funções do Estado, o qual reduz a prestação de serviços públicos, realizando apenas repasses financeiros para que instituições não estatais pudessem atender os diversos problemas sociais que cresciam devido ao não acesso aos serviços públicos, ao trabalho e conseqüentemente a renda.

Deste modo, a partir de uma análise teórica das transformações ocorridas na década de 1970, foi possível notar as mais diversas formas de violações de direitos em que a sociedade que vive do trabalho tem vivenciado desemprego estrutural, precarização das relações de trabalho, pobreza, desigualdade sócia, etc. O que remete ao entendimento de que tais situações muitas vezes estão vinculadas à criminalidade como meio de se obter retornos financeiros para suprir as necessidades mais básicas de sobrevivência.

Assim o Brasil como em outras partes do mundo formulam leis, constroem sistemas e unidades prisionais a fim de responsabilizar e punir aquele que comete alguma infração penal, e que em tese deve proporcionar a sociedade maior segurança.

Entretanto o que muitas vezes é passado despercebido pelos olhos de muitos é que antes desses sujeitos serem privados de liberdade sofreram todo tipo de violação de direitos, dentro das prisões são expostos a condições desumanas de vida e como se não bastasse, quando são postos em liberdade se deparam com uma sociedade que o discrimina e exclui. Sem deixar de lembrar que na maioria dos casos retornam àquelas mesmas condições que vivia antes.

A partir desse entendimento percebe-se uma das mais gritantes falhas do sistema prisional, e de outros sistemas da sociedade, ao não dar o mínimo de suporte para o retorno dos egressos do sistema prisional à sociedade sem se sujeitar a viver nas condições anteriores.

Deste modo, a não obtenção de meios que possibilitem acesso a bens e serviços na sociedade rebate principalmente no aumento da reincidência criminal, que se determina principalmente pelo não acesso ao mercado de trabalho complexo.

Contudo, se torna arriscado falar em reintegração social, diante tal sistema penitenciário, que não proporciona um trabalho de preparação nas unidades prisionais, o qual deveria prepara-los, qualifica-los para o mercado de trabalho, com vistas ao retorno do convívio social e contribuindo para a redução da reincidência criminal.

Para proporcionar um maior impacto na qualidade de vida do egresso do sistema prisional, outros fatores devem ser trabalhados e articulados com demais policias sociais, programas e projetos.

Para isto, o Conselho Nacional de Justiça, criou o Programa Começar de Novo, para serem executados nos Estados sob a coordenação dos Tribunais de Justiça, cuja finalidade deste programa é realizar a capacitação profissional, bem como, parcerias entre unidades prisionais e empresas nas quais disponibilizam as vagas de trabalho, atuando na perspectiva de proporcionar a inserção dos egressos no mercado produtivo e conseqüentemente melhor sua qualidade de vida.

Contudo, a articulação com as empresas não se trata de um processo simples, pois envolvem uma serie de mecanismos para adequar o empregador e o

egresso, a qual necessita da reformulação dos valores morais da sociedade sobre o egresso, maior articulação com Políticas e Projetos, parcerias entre unidades prisionais e incentivos que possibilitem que as empresas tenham interesse em contratar tal mão de obra. Para isso, utilizam da contrapartida oferecida por ambas as partes, na qual a empresa recebe incentivos com descontos em impostos e obtenção de selos de responsabilidade social, e o Estado por sua vez, realiza o acompanhamento do detendo/egresso ao inseri-lo em uma empresa.

Assim sendo, o processo de articulação se torna complexo requerendo maiores mecanismos que proporcione de fato uma articulação que supere as relações de resistência. Onde o trabalho dos gestores de recursos humanos se torne indispensável neste processo, trabalhando com a conscientização dos funcionários e empregadores sobre a contratação de egressos, para que assim possibilite maiores contratações deste público, contribuindo com a redução da reincidência criminal.

Vale ressaltar, que além dos gestores de recursos humanos, o profissional de Serviço Social, contribuirá com este processo de adequação entre empregador e egressos em uma empresa, pois o mesmo foi requisitado em tal setor, para realizar a mediação entre empregado e empregador. Esta profissão se caracteriza como classe trabalhadora, na qual atua em uma empresa para atender os interesses do capital, mas sem deixar de atender a classe trabalhadora, tendo em vista o seu direcionamento profissional dado pelo Projeto Ético Político, buscando efetivar os princípios direcionados pelo mesmo e assim atuar em respeito aos direitos sociais dos trabalhadores.

O Assistente Social utilizara de criatividade, estratégias e meios para efetivar seu trabalho com qualidade no âmbito empresarial, identificando demandas imediatas e sócio- profissionais, desenvolvendo projetos e políticas nas quais atendam os anseios do empregador e empregado, trabalhando com convênios, capacitações de funcionários, utilizando de abordagens individuais e coletivas, encaminhamentos, visitas domiciliares e hospitalares, eventos, reuniões, entre outros, os quais são utilizados sobre as demandas apresentadas pelos trabalhadores em uma empresa.

Este profissional, trabalhando em uma empresa também encontra desafios ao realizar suas ações, pois detêm uma relativa autonomia em exercer suas

ações por ser subordinado às normativas da empresa, mas sempre tendo o seu compromisso com a classe trabalhadora seja egressos do sistema prisional ou não, buscando sempre o acesso aos direitos sociais dos trabalhadores e empregador em uma empresa.

Os egressos são trabalhadores iguais aos demais em uma empresa, na qual possuem direitos e merecem ser tratados com igualdade, se tornando um desafio para o Assistente Social, trabalhar com a sensibilização dos demais trabalhadores em relação ao egresso, pois a maioria das pessoas detém em si o senso comum, valores morais e preconceitos sobre os egressos, onde o profissional de Serviço Social, trabalhara na perspectiva da transformação de tal realidade, procurando construir Respostas Profissionais Sustentáveis, baseando sua ação em seu Projeto Ético Político Profissional.

Nesse sentido, para obter maiores informações sobre a atuação do assistente social em uma empresa, bem como sobre a empregabilidade de egressos, utilizou-se de entrevistas realizadas em empresas de Presidente Prudente. Assim, proporcionando um maior entendimento sobre as dificuldades encontradas pelos egressos e empregadores no processo de contratação, bem como sobre, de que forma é realizado o trabalho do Assistente Social em uma empresa.

A pesquisa apontou que, ambos os profissionais entrevistados das empresas, relatam que em relação à contratação de egressos do sistema prisional, não possuem nenhum preconceitos ou restrição, porem o processo de contratação se da por meio de concursos ou por processos de recrutamento. Os egressos que passam em concurso público ocupam as vagas nas quais prestaram, já os egressos que participam do processo de recrutamento encontram maiores dificuldades, pois por muitas vezes as empresas empregadoras, utilizam de critérios para este publico alvo, analisando o crime cometido bem como se tiveram alguma indicação, deste modo dificultando sua chance de conseguir uma vaga de trabalho.

Contudo, segundo a opinião dos profissionais entrevistados, a politica de recursos humanos das empresas não expressa preconceito em relação a esta mão de obra, pois são pessoas que já cumpriram sua pena com a justiça e necessitam de oportunidades para se inserir no mercado de trabalho, afirmam também que para

proporcionar maior contratação desta mão de obra, seria necessário que o Estado investisse em programas e projetos, que preparasse os detentos nas unidades prisionais, para que ao cumprirem sua pena restritiva de liberdade encontrassem maiores facilidades de se inserir no mercado de trabalho.

No que tange as empresa que não possuem em seu quadro de funcionários o profissional de Serviço Social, relataram a importância de contratarem o mesmo, para realizar um trabalho transformador diante as diversas demandas que os trabalhadores apresentam na empresa. Assim, os profissionais de Serviço Social que já compõem o quadro de funcionários nas empresas entrevistadas apresentaram de que forma sua atuação é desenvolvida, onde realizam diversas atribuições, como: a acolhida, a escuta qualificada, orientações, mediações entre funcionários e diretoria, elaboração de projetos, organizações de eventos, visitas domiciliares e hospitalares, acompanhamento social dos funcionários, bem como articulações com a rede de serviços socioassistenciais e politicas publicas setoriais do município.

Deste modo, se faz importante a atuação dos profissionais de Serviço Social inseridos nas empresas, para atuarem nas demandas apresentadas cotidianamente pelos trabalhadores, realizando mediações entre os empregados e empregadores, na perspectiva da efetivação e garantia de acesso aos direitos sociais. Onde o egresso do sistema prisional se torna um trabalhador em uma empresa, requerendo uma maior atenção especializada do profissional de Serviço Social, trabalhando suas demandas e potencialidades, para que o mesmo permaneça na empresa e não retorne ao crime.

Assim, reforçando a atenção que os egressos do sistema prisional necessitam. Onde o Estado, deveria investir mais em programas e projetos que trabalhem na perspectiva de capacitação do mesmo para o mercado de trabalho, se articulando com as empresas, criando parcerias para aderir esta mão de obra e assim possibilitar meios para que os egressos não reincidam criminalmente.

Portanto, ressaltamos a importância da inserção egresso do sistema prisional no mercado de trabalho, onde os empregadores se tornam agentes transformadores desta realidade ao realizarem a contratação desta mão de obra, entendendo que antes de serem reclusos já se encontravam em uma sociedade

excludente de direitos sociais, preconceituosa, complexa e exigente em profissionalização, que requer maior atenção do Estado em criar mecanismos transformadores nesta realidade social.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ABREU, Haroldo Baptista. **As novas configurações do Estado e da Sociedade Civil**. P. 32/44. In: Capacitação em Serviço Social e Política Social: Modulo 1: Crise contemporânea, Questão Social e Serviço Social. Brasília: CAED,1999.

ABREU, Ana Carolina S. B. de. FÁVARO Cláudia Renata, Serviço Social em Revista: **Demandas de Serviço Social no setor empresarial**. Universidade Estadual de Londrina. Ed. UEL, Londrina, 2001. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/ssrevista/n1v4.pdf>> Acesso em 02 de outubro de 2012.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho**: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 13.ed. São Paulo: Cortez, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **Crise Capitalista Contemporânea e as Transformações no mundo do trabalho**. p. 17/31. In: Capacitação em Serviço Social e Política Social: modulo 1: Crise contemporânea, Questão Social e Serviço Social. Brasília: CEAD, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2003.

BEHRING, Elaine Rossetti. **Expressões políticas da crise e as novas configurações do Estado e da Sociedade Civil**. p. 69-86. In: Serviço Social: Direitos e Competências Profissionais. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

BRASIL. **Código de Ética do/a Assistente Social. Lei 8.662/93 de regulamentação da profissão** – 9 ed. Brasília: Conselho Federal de Serviço Social, 2011.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Cartilha do Empregador**. 2011. Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br/images/programas/comecar-de-novo/campanha-2011/cartilha\\_do\\_empregador.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/programas/comecar-de-novo/campanha-2011/cartilha_do_empregador.pdf)>. Acesso em: 22 de Setembro de 2012.

BRASIL. Diário Oficial do Estado de São Paulo. Decreto nº 54.025- **Cria e organiza, na Secretaria da Administração Penitenciária, a Coordenadoria de Reintegração Social e Cidadania e dá providências correlatas**. Fevereiro, 2009. Disponível em: <[http://www.sap.sp.gov.br/download\\_files/pdf\\_files/noticias/0400-0499/not\\_429\\_Decreto\\_54025.pdf](http://www.sap.sp.gov.br/download_files/pdf_files/noticias/0400-0499/not_429_Decreto_54025.pdf)>. Acesso em: 12 de Outubro de 2012.

CÉSAR, Mônica de Jesus, “**Empresa Cidadã**”: **uma estratégia de hegemonia**. São Paulo: Cortez, 2008.

SOCIAL. Coordenadoria de Reintegração e Cidadania. **Relatório de Ações**. São Paulo. 2009. Disponível em: <[http://www.google.com.br/#hl=pt-BR&output=search&scient=psy-ab&q=vem+aumentando+o+numero+de+Centrais+de+Aten%C3%A7%C3%A3o+ao+Egresso+e+a+Familia&oq=vem+aumentando+o+numero+de+Centrais+de+Aten%C3%A7%C3%A3o+ao+Egresso+e+a+Familia&gs\\_l=hp.3...21672.37122.1.37272.69.37.0.0.0.0.0..0.0...0.0...1c.1.FIHbmSVAavc&bav=on.2,or.r\\_gc.r\\_pw.r\\_qf.&fp=aa0066fa0e432c0b&bpcl=35277026&biw=1366&bih=624](http://www.google.com.br/#hl=pt-BR&output=search&scient=psy-ab&q=vem+aumentando+o+numero+de+Centrais+de+Aten%C3%A7%C3%A3o+ao+Egresso+e+a+Familia&oq=vem+aumentando+o+numero+de+Centrais+de+Aten%C3%A7%C3%A3o+ao+Egresso+e+a+Familia&gs_l=hp.3...21672.37122.1.37272.69.37.0.0.0.0.0..0.0...0.0...1c.1.FIHbmSVAavc&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.r_qf.&fp=aa0066fa0e432c0b&bpcl=35277026&biw=1366&bih=624)>. Acesso em: 12 de Outubro de 2012.

EGRESSO. PRÓ. **Emprego**. Disponível em: <<http://www.emplo.sp.gov.br/emplo/pro-egresso>>. Acesso em: 28 de Setembro de 2012.

FAMILIA. EGRESSO. **Endereço**. Disponível em: <[http://www.reintegracaosocial.sp.gov.br/enderecos\\_egresso.php](http://www.reintegracaosocial.sp.gov.br/enderecos_egresso.php)>. Acesso em: 28 de Setembro de 2012.

FREIRE, Lúcia Silva Barroco, **O Serviço Social na reestruturação produtiva: espaços, programas e trabalho profissional**. São Paulo: Cortez, 2006.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 4.ed. São Paulo, Cortez, 2001.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **Serviço social em tempo de capital fetiche: Capital financeiro, trabalho e questão social**. São Paulo: Cortez, 2007.

IAMAMOTO, Marilda Vilela, **O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. São Paulo: Cortez, 1998.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**. O Processo de Produção do Capital. Volume 1. 26<sup>º</sup> ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008. Tradução de Reginaldo Sant'Anna.

MOTA, Ana Elisabete da. **O feitiço da ajuda: as determinações do serviço social na empresa**. 3<sup>ª</sup> ed. São Paulo: Cortez, 1991.

MOTA, Ana Elisabete. **O feitiço da Ajuda: as determinações do serviço social na empresa**. São Paulo: Cortez, 2010.

NETTO, José Paulo. **Capitalismo monopolista e serviço social**. 5. ed., ampl. São Paulo: Cortez, 2006.

PASTORE, Jose. **Trabalho para ex-infratores**. São Paulo, Saraiva, 2011.

PEREIRA, Potyara Amazoneida Pereira. **A metamorfose da questão social e a reestruturação das políticas sociais**. p. 45-58 In: Capacitação em Serviço Social e Política Social: Módulo 1: Crise contemporânea, Questão Social e Serviço Social. Brasília: CEAD, 1999.

PINTO, Akleyanne Kelle.[*et al*] **Serviço Social na Empresa**. Disponível em:

<http://pt.scribd.com/doc/77514259/Servico-Social-na-empresa-Seminario-de-SS.2011>. Acesso 29/09/2012

PIRES, Armando de Azevedo Caldeira. **A reinserção social e os egressos do sistema prisional por meio de políticas públicas, da educação, do trabalho e da comunidade**. Setembro, 2006. Disponível em:

<<http://revista.ibict.br/inclusao/index.php/inclusao/article/viewFile/20/35>> .Acesso em: 12 de Outubro de 2012.

PIRES, Armando de Azevedo Caldeira. GATTI, Therese Hoffman. **Inclusão Social**. Brasília, v.1, 2006.

DIRETOR. Plano. Secretaria de Ciência e Tecnologia do Estado de Goiás. **Transformações na Sociedade Contemporânea**. Disponível em: <[http://www.sectec.go.gov.br/portal/?page\\_id=29](http://www.sectec.go.gov.br/portal/?page_id=29)>. Acesso em 10 de março de 2012

PROGRAMA. Secretaria de Administração Penitenciária. Coordenadoria de Reintegração Social. **Pró Egresso**. Disponível em: <[http://www.reintegracaosocial.sp.gov.br/pro\\_egresso.php](http://www.reintegracaosocial.sp.gov.br/pro_egresso.php)>. Acesso em: 26 de Agosto de 2012

RAPIDA. Via. **O que é o programa de qualificação profissional**.

Disponível em: < <http://www.viarapida.sp.gov.br/ViaRapida.aspx>>. Acesso em: 28 de Setembro de 2012

RAPIDA.VIA. **Cursos**. Disponível em:< <http://www.viarapida.sp.gov.br/Cursos.aspx>>. Acesso em: 28 de Setembro de 2012

SEGURANÇA. Observatório de. **Falência do Sistema Prisional**. Noticiário Estado de São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.observatoriodeseguranca.org/taxonomy/term/6?page=35>>. Acesso em: 05/10/2012.

SIMIONATO, Ivete. **As Expressões ideoculturais da crise capitalista da atualidade**. p. 77-90 In: Capacitação em Serviço Social e Política Social: Modulo 1: Crise contemporânea, Questão Social e Serviço Social. Brasília: CEAD, 1999.

**Sistema S's**. Disponível em: <<http://www.luis.blog.br/qual-a-diferenca-entre-senac-e-senai-sesc-e-sesi.aspx>>. Acesso 02 set. 2012.

SOCIAL. REINTERGRAÇÃO. **Egresso e a família**. Disponível em: <[http://www.reintegracaosocial.sp.gov.br/egresso\\_familia.php](http://www.reintegracaosocial.sp.gov.br/egresso_familia.php)>. Acesso em: 28 de Setembro de 2012.

SPOSATI, Aldaíza. **Pesquisa e produção de conhecimento no campo do Serviço Social**. Revista Katálysis, 2007. Disponível em:  
<[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-49802007000300002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-49802007000300002&script=sci_arttext)>  
Acesso em 08 de Outubro de 2012

YAZBEK, Maria Carmelita. **O Significado Social da Profissão**. Curso de Especialização Lato Sensu em Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais. Cfess/abepss, 2009. Disponível em:  
<[http://www.pucsp.br/pos/ssocial/professor/yazbek\\_significado.doc](http://www.pucsp.br/pos/ssocial/professor/yazbek_significado.doc)> Acesso 03 de outubro de 2012.

## ANEXOS

### QUESTIONÁRIO

Empresa:

#### **Assistente Social:**

1 Cargo/Função:

2 Ano de formação:

3 Tempo de Serviço na empresa:

4 Característica dos serviços da empresa:

5 Como é desenvolvido o seu trabalho na empresa?

6 Os serviços realizados na empresa necessitam de qualificação?

7 Como é realizado o processo de contratação ?

8 Contratam egressos do sistema prisional?

(SIM, Empresa contrata)

9 Quantos egressos estão atualmente na empresa?

10 No inicio houve alguma resistência em contrata-los? Se sim, qual era a motivo desta resistência?

11Qual a função que os egressos ocupam na empresa? Onde eles são mais e melhor alocados?

12 Em relação a documentação, é exigido a apresentação do Atestado de Antecedentes Criminais? Qual a razão desta exigência? A Empresa utiliza algum critério em relação ao tipo de crime que o egresso possa ter praticado?

13 Qual o procedimento utilizado pela Empresa para identificar que o candidato a vaga é egresso do sistema prisional?

14 Há procura de emprego por egressos do sistema prisional? Em media qual a quantidade?

15 Como é o relacionamento dos egressos com os demais funcionários?

16 Os egressos contratados permanecem no emprego em media por quanto tempo?

17 Qual a sua visão em relação à contratação de egressos do sistema prisional?

18 Você realiza algum trabalho dentro da empresa voltado para o egresso? Qual sua opinião em relação à contratação de egressos?

( A empresa NÃO contrata)

19 Qual o motivo de não contratarem egressos?

20 De acordo com os convênios realizados pela Secretaria de Atenção Penitenciária-SAP junto as empresas para a contratação de egressos. Essa empresa já teve a iniciativa de realizar tal convênio com a SAP?

(Sim) Porque não contratou?

(Não) Tem conhecimento do convênio? Há possibilidade de propor para a empresa?

21 Possuem conhecimento de algum outro tipo de convenio?

22 Qual a sua opinião em relação a não contratação de egressos?

Agradecemos sua atenção e sua contribuição para realizarmos nosso Trabalho de Conclusão de Curso - TCC

## QUESTIONÁRIO

Empresa:

### **Departamento de RH**

1 Cargo/Função:

2 Tempo de Serviço na empresa:

3 Característica dos serviços da empresa:

4 Para o desempenho dos serviços realizados na empresa é necessário que os funcionários realizem qualificação continuada?

5 Como é realizado o processo de contratação ? Quais profissionais que realizam esse processo de contratação?

6 Contratam egressos do sistema prisional? (obs: egressos na qual nos referimos são aqueles que já cumpriram sua pena e estão livres da justiça)

( A Empresa NÃO contrata)

7 Qual o motivo de não contratarem?

8 Houve algum momento em que a empresa contratava egressos? Se sim porque não contratam mais?

9 De acordo com os convênios realizados pela Secretaria de Atenção Penitenciária-SAP junto as empresas para a contratação de egressos. Essa empresa possui conhecimento de tal convenio?

Se sim, porque não contratou?

Se não, tem conhecimento do convênio? Há possibilidade de propor para a empresa?

10 Qual a sua opinião em relação à não contratação de egressos na Empresa?

(SIM a Empresa contrata)

- 11 Quantos egressos estão atualmente na empresa?
- 12 No início houve alguma resistência em contrata-los? Se sim, qual era a motivo desta resistência?
- 13 Qual a função que os egressos ocupam na empresa? Onde eles são mais e melhor alocados?
- 14 Em relação a documentação, é exigido a apresentação do Atestado de Antecedentes Criminais? Qual a razão desta exigência? A Empresa utiliza algum critério em relação ao tipo de crime que o egresso possa ter praticado?
- 15 Qual o procedimento utilizado pela Empresa para identificar que o candidato a vaga é egresso do sistema prisional?
- 16 Há procura de emprego por egressos do sistema prisional? Em media qual a quantidade?
- 17 Como é o relacionamento dos egressos com os demais funcionários?
- 18 Os egressos contratados permanecem no emprego em media por quanto tempo?
- 19 Qual a sua visão em relação à contratação de egressos do sistema prisional?
- 20 Qual a sua opinião em relação à contratação de um Assistente Social na empresa? No que contribuiria?

Agradecemos sua atenção e sua contribuição para realizarmos nosso Trabalho de Conclusão de Curso - TCC