



Diciembre 2016 - ISSN: 1988-7833

## APÓS AQUELES MUROS E CERCAS: ESTUDO DE CASO SOBRE OS EGRESSOS DA FÁBRICA ESPERANÇA NA AMAZÔNIA BRASILEIRA

**Patrick Heleno dos Santos Passos 1**

Secretaria de Estado de Desenvolvimento Agropecuário e da Pesca - SEDAP- Belém – PA  
ckpassos@hotmail.com

**Áurea Maria Barbosa Bastos 2**

Caixa Econômica Federal  
aureabbastos@hotmail.com

**Cláudia Gislaíne Leitão Carvalho 3**

Caixa Econômica Federal  
clagibel@bol.com.br

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Patrick Heleno dos Santos Passos, Áurea Maria Barbosa Bastos y Cláudia Gislaíne Leitão Carvalho (2016): “Após aqueles muros e cercas: estudo de caso sobre os egressos da Fábrica Esperança na amazônia brasileira”, Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (octubre-diciembre 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/ccss/2016/04/capacitacion.html>

**Resumo:** O presente artigo tem o objetivo de investigar como os processos de capacitação desenvolvidos pela Fábrica Esperança vêm contribuindo para a ressocialização de egressos do sistema penal e, por conseguinte, sua inserção no mundo do trabalho, além de avaliar o programa de treinamento e capacitação de egressos desenvolvidos pela gestão da Fábrica Esperança, tendo em vista perspectiva da reinserção social desses atores sociais.

**Palavras Chaves:** Egressos do sistema penal, capacitação e Ressocialização.

**Summary:** This article aims to investigate how the training processes developed by Hope Factory has contributed to the rehabilitation of the criminal justice system graduates and therefore their integration into the labor market, and to evaluate the training program and training graduates developed for managing the Hope Factory, with a perspective view of the social reintegration of these social actors.

**Key words:** Graduates of the penal system, training and resocialization.

**Resumen:** Este artículo tiene como objetivo investigar cómo los procesos de formación desarrollados por la esperanza de la fábrica ha contribuido a la rehabilitación de los graduados del sistema de justicia penal y, por tanto, su integración en el mercado laboral, y para evaluar el programa de formación y capacitación de graduados desarrollado para la gestión de la fábrica de la esperanza, con una vista en perspectiva de la inserción social de estos actores sociales.

**Palabras clave:** Los graduados del sistema penal, la formación y la inserción social.

---

1-Bacharel em Direito, Bacharel em Ciências Sociais, Universidade da Amazônia – (UNAMA). Mestre em Desenvolvimento Rural e Gestão de Empreendimentos Agroalimentares, IFPA (Castanhal). Téc. Em gestão de Pesca/Sociólogo - SEDAP-PA. Travessa do Chaco 2232, Marco – Belém, Pará, Brasil. 66093-542.

2- Especialista em Gestão Empresarial, Pública e com Pessoas – (IESAM-PA), servidor público federal, Av. Gov. José Malcher, 2723 – São Brás - Belém, Pará, Brasil. 66090-100.

3- Especialista em Gestão Empresarial, Pública e com Pessoas – (IESAM-PA), servidor público federal, Av. Gov. José Malcher, 2723 – São Brás - Belém, Pará, Brasil. 66090-100.

## 1 - INTRODUÇÃO

O Sistema Prisional do Estado do Pará é administrado pela Superintendência do Sistema Penal – SUSIPE, instituição essa que lançou luzes sobre o tema ressocialização dos egressos do sistema prisional quando, no primeiro semestre do ano de 2010, publicou informações sobre a construção de novas unidades prisionais em todo o Estado, como forma de descentralizar e oxigenar o cenário no qual o sistema penitenciário do Estado do Pará encontra-se inserido.

O sistema prisional paraense possui oito mil quatrocentos e trinta e quatro vagas e encontra-se com a população carcerária estimada, no mês de junho de 2014, em doze mil, cento e oitenta e dois presos, o que aponta para uma superpopulação carcerária, com um déficit de três mil setecentos e trinta e oito vagas, segundo dados da Superintendência do Sistema Penal e do CNJ (2014). Isso se traduz numa demanda premente para os governos estaduais, visto que são seres humanos marcados, em tese, por preconceitos, descasos e, muitas das vezes, cumprindo pena em casas penais sem condições de salubridade e de atenção ao resguardo à vida humana, com flagrantes abusos à dignidade da pessoa humana.

É com esse pensamento que alguns representantes da sociedade civil, como a pastoral carcerária ligada a instituições religiosas, têm se unido para buscar soluções para os problemas estruturais vivenciados pelos encarcerados e revelar como estes vêm sendo tratados pelo Estado que deveria tutelar e resguardar seus direitos e suas vidas.

O resultado da ausência de políticas públicas pode ser percebido a partir das consequências danosas à sociedade como um todo. Para dar resposta a este desafio, é preciso entender que a situação requer um tratamento imediato, para prover equilíbrio psicossocial e interatividade na convivência com a situação que envolve um alto nível de stress, tanto para os funcionários do sistema, quanto para aqueles que são a essência de suas atividades: os egressos.

Como parte do complexo sistema de relações sociais, a Fábrica Esperança, criada no Pará em 2006, através do decreto número 2016/06, tem a missão de possibilitar a reinserção de egressos do sistema prisional na sociedade através da capacitação profissional, geração de emprego, renda e educação para internos e egressos do sistema e seus familiares. A finalidade principal é viabilizar a coesão social entre egressos e a sociedade, estimulando, novas oportunidades de emprego e favorecendo ações empreendedoras que lhes permitam evoluir para a nova realidade, com valor de sobrevivência e amparo.

O contexto atual em que está inserido o sistema prisional no Estado do Pará é dos mais preocupantes, do ponto de vista da gestão, mas que deve desenvolver a aplicação dos preceitos fundamentais explícitos na carta constitucional de 1988 que ressaltam a preservação da vida humana, sua integridade e dignidade, como um dos bens a ser tutelado pelo Estado.

Visando investigar a relevância do processo de ressocialização e reinserção de egressos no mercado de trabalho no Estado do Pará, destacamos o enfoque sobre o programa de treinamento e capacitação, desenvolvido pela gestão da Fábrica Esperança que visa receber o egresso por um lapso temporal com objetivo de profissionalizar o colaborador para atuar no moderno mercado de trabalho.

Sendo assim, o estudo se justifica primeiramente porque o tema possibilita aos alunos reverem os conteúdos de disciplinas do seu percurso formativo como as de cunho jurídico, socioeconômico e focado na gestão, enriquecendo assim, com um olhar multifacetado a temática em questão. Segundo, porque o estudo de caso da Fábrica Esperança no Pará é relevante no contexto da sociedade, permitindo navegar na complexidade do tema que abrange diferentes dimensões. Por outro lado, as Ciências Administrativas conferem especial sentido ao que se refere não só ao aspecto da gestão de pessoas, mas também pelo fato de revelar o cotidiano de sujeitos sociais que, tutelados pelo sistema de polícia e justiça criminal, precisam assumir o seu lugar na vida coletiva em sociedade.

A ressocialização dos egressos do sistema penal paraense, integrando-os ao convívio amplo com a sociedade e que envolve uma série de relações sociais, apresenta-se no estágio contemporâneo das Ciências Administrativas como um importante referencial para se conhecer a realidade vivenciada por homens e mulheres que desejam tornarem-se sujeitos ativos e construtores da sua história, num processo de positiva transformação. Isso merece especial destaque, pois, serve para revelar a percepção do Administrador acerca de temática tão relevante que não pode ser esquecida pelo universo acadêmico, especificamente ao que tange ao estudo da gestão de pessoas e de suas habilidades.

## **2- MATERIAL E MÉTODOS**

### **2.1 -Tipo de pesquisa**

O estudo será limitado ao espaço da Fábrica Esperança, por se tratar de Estudo de Caso, sendo levantados os dados do programa em análise, sua gestão, bem como os resultados obtidos do ponto de vista dos maiores beneficiados pelo programa, os egressos.

Conforme Marconi e Lakatos (2006), o estudo de caso consiste em se fazer um levantamento profundo sobre determinado caso ou grupo de pessoas em todos os seus aspectos.

Trata-se de um Estudo de Caso, com perspectivas exploratórias, tendo em vista explicar e interpretar a situação de um fenômeno complexo, conforme é proposto e um maior entendimento das práticas capazes de dar suporte a uma teoria explicativa do caso em questão.

Para Gil (1996, p. 45), as pesquisas exploratórias “têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições”. Além disso, Gil (1996, p. 45) também ensina que na maioria dos casos, essas pesquisas envolvem:

Levantamento bibliográfico; Entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; Análise de exemplos que “estimulem a compreensão”

Quanto à abordagem da pesquisa, o Estudo de Caso foi escolhido como estratégia para auxiliar na análise desse fenômeno que não possui antecedentes que permitam uma vinculação com qualquer outro tipo de dinâmica metodológica. Assim, a abordagem baseia-se em dados secundários colhidos na Fábrica Esperança e que subsidiam o Estudo de Caso e, em dados primários, coletados por meio de um roteiro de entrevistas com os gestores do programa e questionários aplicados aos egressos.

### **2.2 – Amostra**

Para Gil (1996, p.97) amostra é “uma pequena parte dos elementos que compõem o universo”. Utilizou-se como elementos da pesquisa o quantitativo referente ao corpo técnico gestor do programa de treinamento e capacitação e uma amostra de 15% dos beneficiários do mesmo, escolhidos de forma aleatória. Os sujeitos da pesquisas são os gestores, técnicos, funcionários da Fábrica Esperança que atuam no processo e egressos beneficiados diretamente pelo programa de treinamento e capacitação. A pesquisa terá como lócus a Associação Pólo Produtivo Pará – Fábrica Esperança, situada na Travessa Benjamin Constant, número 313, bairro do Reduto, na cidade de Belém, no Estado do Pará.

### **2.3 - Sujeitos da pesquisa**

Os sujeitos da pesquisa são os gestores, técnicos, funcionários da Fábrica Esperança que atuam no processo e egressos beneficiados diretamente pelo programa de treinamento e capacitação.

## **2.4 - Instrumentos**

Como instrumento, será utilizado um questionário para as entrevistas, a fim de levantar dados sobre o ambiente organizacional, processos de treinamento e expectativas dos sujeitos.

## **2.5 - Procedimentos**

A coleta dos dados se dará através de entrevista semiestruturada que será composto com perguntas abertas e semiabertas e questionário com perguntas abertas e fechadas com intuito de captar as informações necessárias para as análises destinadas à compreensão em que o Estudo de Caso se insere, uma vez que há pouca literatura sobre o tema.

## **2.6 - Tratamento dos Dados**

Os dados coletados através de entrevistas serão transcritos e posteriormente receberão análise mais detalhada que subsidiarão a compreensão do processo de gestão da instituição, tendo em vista que o objetivo das entrevistas visará retratar a forma de gestão e os resultados do processo de capacitação com fins para a ressocialização dos egressos do sistema penal paraense.

## **3 - REVISÃO DE LITERATURA**

### **3.1- A Fábrica Esperança e o escopo da reinserção social**

O preconceito, sofrido pelo ex-encarcerado, é uma realidade na sociedade moderna onde a intervenção estatal e a parceria de organismos do terceiro setor e da sociedade civil organizada ainda assim não consegue modificar o processo de exclusão e pauperização social enfrentado, posto que estes já cumpriram suas penas no período que estiveram reclusos e não mais necessitam continuar a pagá-las agora em liberdade, sofrendo com a discriminação social, que colabora para a reincidência criminal e o retorno ao delito.

Sobre a perspectiva de inclusão do egresso do sistema carcerário nasce no Estado do Pará, um projeto pioneiro, a Fábrica Esperança, que se constitui numa Associação Privada sem fins lucrativos reconhecidos como Organização Social – O.S. (decreto n°. 2016, publicado no DOE n°.30606 de 20/01/06), onde, desde sua fase de implantação em que inicialmente os egressos recebiam treinamento através de um convênio firmado entre a ETPP – Escola de Trabalho e Produção do Pará, até hoje recebe, para treinamento e qualificação, presos condenados à pena privativa de liberdade que a estejam cumprindo em regime aberto, os beneficiados com a conversão da pena em prisão domiciliar e os egressos do Sistema Penitenciário.

De acordo com Diário Oficial do Estado do Pará (DOEPA) de 27/02/2009, nesse sentido, mais do que nunca esta Organização busca a consolidação e ampliação do projeto Fábrica Esperança cuja prática em seis anos de funcionamento valida sua eficácia e ainda a implantação de outras ações que possam assegurar maior autonomia financeira em relação a recursos públicos. No entanto, diferente de outras organizações sociais, onde a atividade econômica preponderante torna viável a auto sustentabilidade num curto espaço de tempo pode-se afirmar que a associação polo produtivo Pará se assemelharia mais as organizações sociais da área da saúde, onde o lucro não é a principal missão e sim a garantia do próprio atendimento, de forma eficiente e eficaz. Os resultados financeiros alcançados servem para a ampliação de ações diretas ao público-alvo (egressos; albergados e familiares).

Conforme dados da Superintendência do Sistema Penitenciário divulgados no Plano Diretor do sistema penitenciário do Estado do Pará, a Fábrica Esperança funciona como Patronato Público, atendendo, atualmente, 290 (duzentos e noventa) egressos.

Segundo Silva (2001, p.39), o patronato “é um órgão constituído por pessoas da comunidade, do qual podem participar presos, ex-presidiários e seus familiares, sob supervisão do Conselho Penitenciário do Estado”.

Para Kuehne (2000), o objetivo principal do Patronato é a fiscalização do benefício (pena) a ser cumpridos, orientação e encaminhamentos à sociedade, conforme a Lei de Execução Penal, além de prestar assistência jurídica, psicológica e pedagógica aos egressos.

Resgatado o espírito de cidadania através de atividades produtivas e consequente melhora na qualidade de vida e empregabilidade destes indivíduos, mostrou-se a requalificação essencial na volta ao mercado de trabalho, bem como valorização da autoestima do egresso.

O processo de criação da Fábrica trouxe impacto significativo no campo da segurança pública e diminuição de gastos com o sistema de polícia e justiça.

De acordo com o Plano Diretor do sistema penitenciário do estado do Pará-2007, a Fábrica Esperança desenvolve juntamente com a Associação Polo Produtivo Pará, a confecção de uniformes em tecidos médios e pesados, e malharia em tecidos leves e médios (uniformes militares e escolares, malharia, roupa hospitalar), possui fábrica de bolas esportivas, serigrafia para tecidos e para bolas e cozinha industrial com restaurante popular com capacidade para quinhentos lugares, podendo atender até duas mil pessoas no sistema rotativo.

Apesar das atribuições descritas acima pela instituição, destaca-se como fato marcante a ausência de outros parceiros que não entes governamentais, o que demonstra as dificuldades para aceitação do egresso além das teias do Estado, mantendo assim, uma relação “paternalista” e de dependência entre egresso e instituições públicas que não priorizam a independência e a possibilidade deste grupo social quebrar tal relação que perdura por tanto tempo e que vem produzindo custos elevados para o erário público.

Outro ponto que merece algumas considerações é a questão da falta de incentivo do Estado que busque a ampliação de novas parcerias com empresas privadas para assim alocarem, em seus quadros, ex-encarcerados, para que eles tenham a possibilidade de reconstruir suas vidas com acesso a emprego e renda, possibilitando maior qualidade de vida e dignidade.

### 3.1.1 – TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O treinamento é algo tão importante que é considerado, juntamente com a educação, investimento estratégico para a prosperidade de uma nação. (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000). Lustosa e Dôliveira (2008) ressaltam que entre outros aspectos, “o treinamento traz para a empresa e para o colaborador um grande retorno, contribuindo para os resultados pessoais e da organização”.

Para Milkovich & Boudreau (2000, p.339), “o treinamento é apenas um dos componentes no processo de desenvolvimento que inclui todas as experiências que fortalecem e consolidam as características dos empregados desejáveis em termos de seus papéis funcionais”. De acordo com Nascimento (2006, p. 21), “o termo treinamento é utilizado para designar a aquisição ou o aprimoramento de uma habilidade operacional ou comportamental, isto é, a capacitação para fazer algo com eficiência e eficácia, isto é, para produzir ou fazer acontecer”.

Segundo Milkovich e Boudreau,

Treinamento é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultem em uma melhoria da adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais (MILKOVICH & BOUDREAU, 2000, p.338).

Os mesmos autores conceituam desenvolvimento como:

Desenvolvimento é o processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização. O desenvolvimento inclui não apenas o treinamento, mas também a carreira e outras experiências (MILKOVICH E BOUDREAU, 2000, p.338).

Segundo Nascimento (2006, p. 21), “desenvolvimento se refere mais propriamente à evolução pessoal, ao crescimento como pessoa, como ser humano ou como profissional em toda a sua plenitude, pelo acréscimo de conhecimentos, ampliação de perspectivas e maturidade”.

O treinamento tem como resultado tornar os funcionários de uma organização mais eficientes e capazes de desempenhar cargos tanto em outras áreas como de níveis mais elevados (BOHLANDER *et al.*, 2003, p. 134).

Os programas de treinamento são destinados a manter e a melhorar o desempenho no trabalho *atual*, enquanto os programas de desenvolvimento buscam desenvolver habilidades para trabalhos *futuros* (STONER E FREEMAN, 1999, p.286).

O processo de treinamento em uma organização envolve três fases: levantamento de necessidades, o treinamento e desenvolvimento propriamente ditos, onde é projetado o programa de instrução e fornecido o treinamento e a avaliação do programa aplicado (MILKOVICH E BOURDREAU, 2000).

De acordo com Milkovich e Bourdreau (2000), uma das maneiras de se determinar as necessidades de treinamento de uma organização é buscar as áreas em que os conhecimentos, habilidades e atitudes das pessoas precisam ser aperfeiçoados em função do atendimento aos requisitos necessários para as funções que ocupam. Segundo Bohlander *et al.* (2003, p. 136), “se os trabalhadores não conseguem atingir os objetivos de produtividade, isso pode ser um sinal de necessidade de treinamento”. Infelizmente essa é uma etapa que muitas empresas deixam de realizar, alegando falta de tempo.

Para que um programa de treinamento seja bem sucedido, deve-se levar em conta o aprendizado, que define-se como: “uma modificação relativamente constante nos conhecimentos, habilidades, crenças, atitudes ou comportamentos, produzida pela experiência”. (MILKOVICH E BOURDREAU, 2000, p.343).

Os cuidados primordiais nos programas de desenvolvimento e, principalmente, de treinamento, devem estar voltados para a identificação clara e precisa de que habilidades devem ser adquiridas ou aprimoradas, que conhecimentos lhe dão consistência e, sobretudo, como gerar, a partir deles, as habilidades pretendidas (NASCIMENTO, 2006, p. 27).

Um programa de treinamento é influenciado por vários fatores, dentre os quais podemos destacar a prontidão e motivação das pessoas que receberão o treinamento, as características dos instrutores, entre outros.

Por terem uma motivação elevada, novos empregados, nos quais podemos enquadrar os egressos do sistema penal têm relativa facilidade para tomar conhecimento das habilidades e comportamentos esperados para o novo cargo que irão exercer no mercado de trabalho, o que pode não ocorrer no caso de empregados mais experientes, onde o processo de treinamento pode ser problemático. (STONER e FREEMAN, 1999).

### 3.1.2 – CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Segundo Lacombe e Heilborn (2003, p. 273), a capacitação profissional “destina-se a melhorar o desempenho de profissionais nas funções que já exercem, ou a capacitá-los para funções, em geral, de maior dificuldade”.

Segundo os relatórios de gestão da Fábrica Esperança, verifica-se que a mão-de-obra da instituição vem sendo absorvida em maior escala. Daí a necessidade do procedimento de capacitação para o aprimoramento profissional.(Pará, 2003; 2007; 2007-20008)

Para Lacombe e Heilborn (2003, p. 273), um programa de capacitação “não se destina à formação de executivos para exercerem funções gerenciais de alto nível, mas ao aperfeiçoamento de profissionais em assuntos técnicos”.

É o caso da Fábrica Esperança, visto que os beneficiários dos programas de treinamento e capacitação que estão ali inseridos buscam capacitação prática em grande parte dos cursos.

Segundo Nascimento (2006, p.31), “amealhar o máximo de informações sobre as habilidades a serem desenvolvidas, sintetizá-las e transformá-las em conhecimento são o alicerce da capacitação e a fonte de procedimentos para os exercícios que a consolidarão”.

De acordo com os relatórios de gestão da Fábrica Esperança, os indicadores propostos expressam claramente os resultados como uma forma de confirmar as habilidades desenvolvidas pelos egressos e a evolução destes a partir do desenvolvimento de cursos promovidos pela instituição, visando o mercado de trabalho. (Pará, 2003; 2007; 2007-20008)

### 3.1.3 – MOTIVAÇÃO PARA A APRENDIZAGEM

De acordo com Oka (2005 *apud* LINS, 2011), a motivação para a aprendizagem está voltada para os objetivos, atividades e comportamentos relativos à conquista de novos conhecimentos, habilidades ou competências.

Nesse aspecto, faz-se muito importante a sensibilidade do corpo técnico da instituição em perceber as necessidades do público alvo com a finalidade de propor ações que possam atrair o público que possui baixa escolaridade, que esteve por muito tempo ausente do olhar do Estado por políticas públicas. Nesse ponto, motivar, como diz Oka, na citação acima, se traduzirá na busca de novos conhecimentos, habilidades ou competências quando os beneficiários do programa sentirem-se acolhidos pela equipe, sensibilizados para o processo motivacional e fazendo com que os mesmos participem dos cursos uma vez que estes foram pensados para suprir as lacunas profissionais à partir da utilização do saber-fazer.

Segundo Lacerda e Abbad (2003, p. 82), “motivação para treinar ou motivação para aprender pode ser definida como direção, esforço, intensidade e persistência com que os treinandos se engajam nas atividades orientadas para aprendizagem antes, durante e depois do treinamento”.

Para Oka (2005 *apud* LINS, 2011), quanto maior for a motivação de um aprendiz, maior sua tendência a aprender com profundidade e ter satisfação com a aprendizagem, já que normalmente são pessoas mais esforçadas, comprometidas e dispostas a enfrentar novos desafios. A motivação é diretamente impulsionada pela autoconfiança. Quando o aprendiz crê em seus potenciais, em sua capacidade de aprender e crescer, mais comprometido estará com o processo de aprendizagem, conseqüentemente, melhores serão os resultados do programa aplicado (NASCIMENTO, 2006).

Sobre esse tocante, a Fábrica Esperança possui grande importância, pois, além de treinar e capacitar o beneficiário do programa para o mercado interno e posteriormente para o mercado de trabalho, a mesma possibilita ao seu público alvo a possibilidade do acesso à educação, o crescimento pessoal, resgate da autoestima e da autoconfiança, que fica bem claro quando analisados indicadores no que tange a evasão dos beneficiários do quadro da Fábrica Esperança que é muito baixo, aproximadamente 4%.(Pará, 2003; 2007; 2007-20008)

Outro aspecto que se deve levar em conta, para Lacerda e Abbad (2003), é o sentimento em relação ao quanto os treinandos estão motivados para colocar em prática o conteúdo que aprenderam durante o treinamento.

Sobre esse ponto, percebe-se a maior absorção da mão-de-obra capacitada pela Fábrica Esperança no mercado de trabalho que denota ser um indicativo de que o processo de treinamento e capacitação é exitoso, uma vez que acontece de um beneficiário fazer mais de um curso de capacitação a fim de ampliar sua possibilidade de reinserção frente ao mercado de trabalho.

## 3.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL

Este indivíduo violou normas da sociedade e acaba sofrendo com o ônus de preso mesmo em liberdade. É um passado que está sempre presente, mesmo que já tenha cumprido o que determina a lei.

Estas pessoas e seus familiares são levados a uma baixa autoestima, ao descrédito, que tende a levá-los á exclusão da sociedade, pois os coloca em uma situação difícil, na conquista do meio de sobrevivência, gerando frustrações diante das negativas que impedem o acesso á cidadania.

Portanto estes indivíduos retornando à sociedade “estigmatizada” como ex-presidiário, criminoso e marginal, certamente o fará um excluído do mercado formal de trabalho e de uma vida digna, se não contar com suporte das instituições e sociedade em geral. (PEREIRA *et al*, 2009).

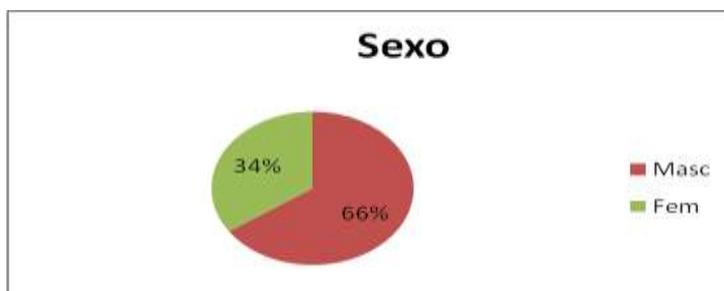
Alguns exemplos de atos a serem desenvolvidos por empresas que utilizam mão-de-obra de presos, no sentido de exercer Responsabilidade Social são:

Remunerar o preso-trabalhador por produção, e não apenas por salário fixo; fornecer uniformes e equipamentos de segurança e de proteção; fornecer transporte e alimentação; prestar assistência aos filhos e à família do preso-trabalhador; inserir o preso-trabalhador na cultura do trabalho; incluir o preso-trabalhador ou sua família em planos de assistência médica; proporcionar oportunidades de capacitação e de aperfeiçoamento profissional; subsidiar treinamentos que visem o aprimoramento técnico profissional; assegurar emprego após a obtenção da liberdade (SILVA, 2001, p.21).

A Fábrica Esperança insere-se neste contexto oferecendo seus programas de treinamento e capacitação, bem como oportunidades de trabalho com todos os direitos trabalhistas garantidos aos egressos do sistema penal do Estado do Pará possibilitando aos mesmos a oportunidade de ingresso no mercado de trabalho, gerando, inclusive a possibilidade de ter seu próprio negócio, e garantindo, assim, dignidade a eles próprios e às suas famílias, além de contribuir para a redução da reincidência criminal.

## 4-RESULTADOS

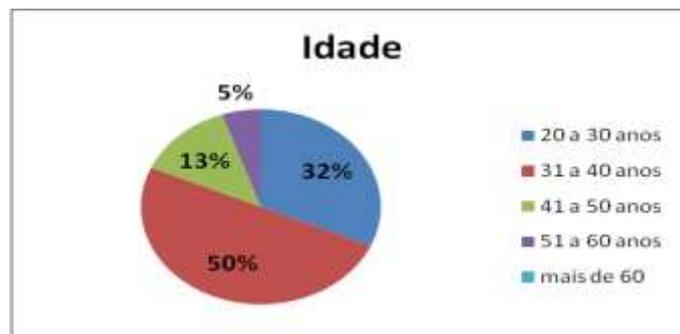
### 4.1- Perfil dos egressos da Fábrica Esperança



Fonte: Formulários aplicados com egressos da Fábrica Esperança.

Do universo pesquisado referente a 58 egressos da Fábrica Esperança, 66% destes correspondem ao sexo masculino, enquanto que 34% dos atores pesquisados representam o sexo feminino.

### 4.2- Descrição da Idade dos egressos.



Fonte: Formulários aplicados com egressos da Fábrica Esperança.

Sobre a variante idade 50% dos atores pesquisados possuem idade entre 31 a 40 anos, destes 19 são do sexo masculino e 9 são do sexo feminino. 32% são jovens entre 20 e 30 anos, destes 12 são do sexo masculino, ainda 13% estão entre 41 a 50 anos e 90% deste grupo analisado é composto por atores do sexo masculino e 5% dos entrevistados possuem mais de 50 anos.

#### 4.3- Descrição da escolaridade dos egressos



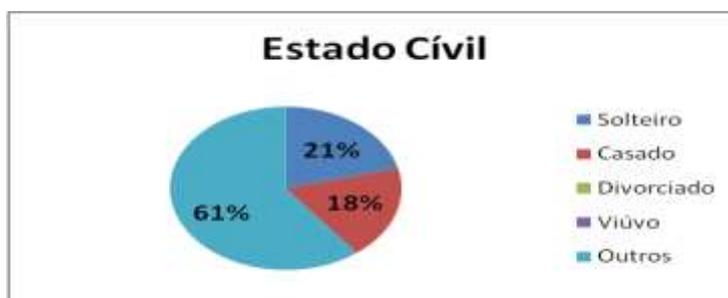
Fonte: Formulários aplicados com egressos da Fábrica Esperança.

Sobre a variante escolaridade os atores pesquisados com ensino fundamental incompleto representam 50% do universo em análise. Interessante destacar o fato que os homens representam 2/3 do nível de escolaridade desse grupo. Sobre o nível de escolaridade dos atores entrevistados apenas 11% concluíram o ensino fundamental, destes 2/3 são do sexo masculino.

Dos entrevistados 18% possuem o nível médio incompleto e apenas 16% concluíram o nível médio, os dados demonstram certo avanço daqueles que concluíram o nível fundamental e progrediram para o nível médio. Contudo, o que se percebe é que as políticas públicas ao que tange ao ensino de adultos carecem de efetividade, pois o egresso da Fábrica Esperança destacam a necessidade de cursos de alfabetização e outros que possibilitem a progressão no percurso formativo do egresso a fim de que esses possam progredir nos níveis de escolaridade e por conseguinte, possam postular novos cargos com maior complexidade quer na instituição, quer no mercado de trabalho como um todo.

Ainda 5% dos egressos não declaram o nível de escolaridade, tal motivo é latente, devido a baixa escolaridade, ou seja por serem analfabetos ou analfabetos funcionais que sabem ler e não sabem escrever ou lêem e não sabem operações básicas matemáticas.

#### 4.4- Descrição do estado civil dos egressos

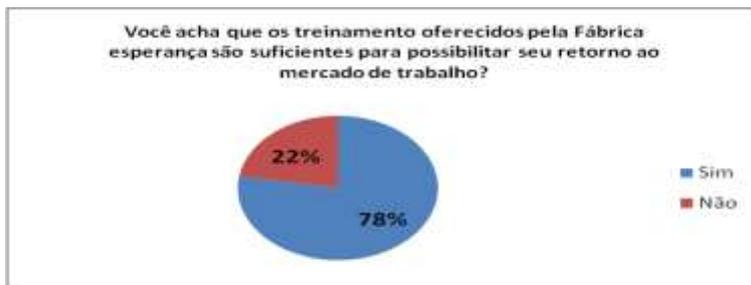


Fonte: Formulários aplicados com egressos da Fábrica Esperança.

Pertinente destacar que o novo código civil de 2002 possibilitou a oficialização da união estáveis entre os casais que possuem certo lapso temporal e determinado nível de convivência entre os conjuges e 61% dos entrevistados afirmam viver unidos informalmente pelo instituto da união estável.

Dos entrevistados 18% são casados e 21% são solteiros, destes 58% são mulheres que estão na Fábrica a pelo menos um ano e meio e que possuem como principal fonte de renda os proventos auferidos na instituição, são moradora de bairros periféricos da região metropolitana de Belém e possuem em sua maioria um filho.

#### 4.5 – Sobre treinamento e capacitação dos egressos.

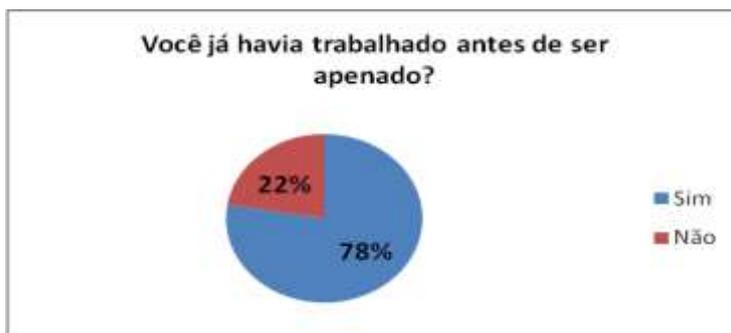


Fonte: Formulários aplicados com egressos da Fábrica Esperança.

Sobre a arguição é interessante destacar o fato de que os treinamentos propostos pela instituição estão funcionando ao que tange ao conteúdo proposto e possuem nível de aceitação maior que 75%, fazendo assim com que os egressos vislumbrem a possibilidade formal de voltar ao mercado de trabalho qualificados e com a cesso a novas atividades e habilidades que antes não possuíam.

Outro ponto é o percentual expressivo que discorda da metodologia dos cursos, discorda do conteúdo e da forma que os cursos são ministrados e inobservam os possíveis avanços culturais, sociais e econômicos que a participação nos cursos poderá proporcionar frente ao moderno mercado de trabalho.

#### 4.6- Sobre o mercado de trabalho e os egressos.



Fonte: Formulários aplicados com egressos da Fábrica Esperança.

Sobre a análise das experiências anteriores referentes ao mercado de trabalho 78% dos entrevistados já haviam laborado efetivamente e 22% jamais tiveram acesso ao mercado formal ou informal.

Sobre o grupo que havia trabalhado é pertinente verificar e cruzar, pois são estes os que aprovam os cursos da instituição e valorizam o que está sendo construído como possibilidade real de mudança em suas vidas .

Já sobre o restante que não teve acesso ao mercado de trabalho, o perfil desses é demarcado pela juventude, em sua maioria 83%, são homens, 74%, possuem baixa escolaridade, ou não foram alfabetizados ou possuem o nível fundamental incompleto e encontram-se vivendo através da união estável.

#### 4.7 – Sobre a qualidade do treinamento ofertado pela Fábrica Esperança.

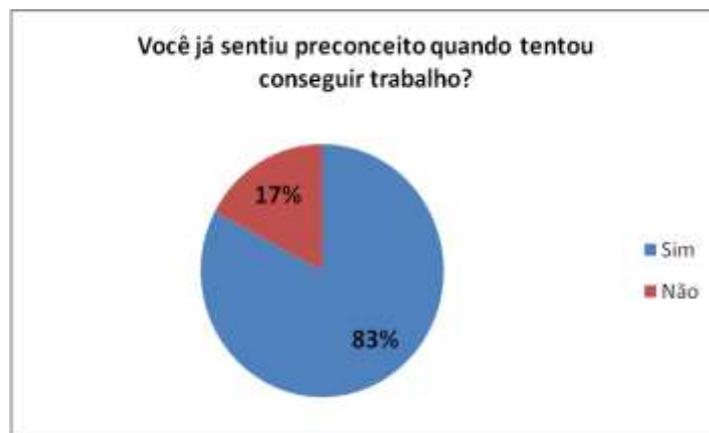


Fonte: Formulários aplicados com egressos da Fábrica Esperança.

Sobre o grupo de homens entre 31 e 40 anos, que possui escolaridade baseado no nível médio incompleto, que já atuou formal ou informalmente, destes 91% afirmam que o rendimento dos cursos propostos pela instituição receberam o conceito bom, por suprir a lacuna deixada pela baixa escolaridade.

Vale ressaltar que os treinamentos propostos pelo técnicos não são unanimidade e 9% dos entrevistados afirmam que os mesmos necessitam ser atualizados ou retirados da grade curricular dos cursos de capacitação em execução.

#### 4.8 Sobre o preconceito

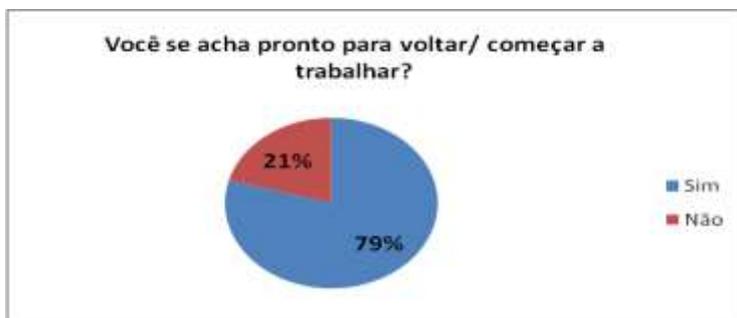


Fonte: Formulários aplicados com egressos da Fábrica Esperança.

Sobre a discriminação social apenas 17% não perceberam tal situação constrangedora, note-se que o grupo formado possui escolaridade maior, que é o nível médio completo, são homens, que já atuaram no mercado de trabalho e souberam se portar frente as novas demandas sociais, fazendo com que tal ato fosse inobservado por esse grupo reduzido.

A grande maioria dos egressos entrevistados, são negros, moradores de periferia, com baixa escolaridade, tiveram pouco contato com o mercado de trabalho e de alguma forma o conjunto das ações de exclusão ao longo do processo histórico brasileiro, fez com que aflorasse de forma latente a discriminação e o antagonismo entre classes sociais e oportunidades divergentes.

#### 4.9- Sobre a reinserção no mercado de trabalho



Fonte: Formulários aplicados com egressos da Fábrica Esperança.

Dos entrevistados 79% se acham aptos a recomeçarem a vida, após o reestabelecimento com as atividades escolares e o contato mais frequente com os cursos de capacitação que mesclam teoria e prática como forma pedagógica de ensino-aprendizagem.

De outro modo, 21% dos entrevistados não se acha pronto para voltar a trabalhar e alegam que os cursos de formação deveriam ser modificados, ampliados e deveriam atender as demandas mais emergentes da sociedade Belemense que é a prestação de serviço.

#### 4.10 – Mudança nos treinamentos ofertados



Fonte: Formulários aplicados com egressos da Fábrica Esperança.

Visando o aprimoramento dos curso em execução pela instituição prudente seria para 22% aumentar o tempo dos cursos e intensificar novos conteúdos nestes. Outros afirmam que é necessário diversificar mais os cursos, pois faz algum tempo que novos cursos não entram na grade curricular dos egressos, esses representam 28% dos entrevistados. 19% dos entrevistados afirmam que não deveria mudar absolutamente nada.

Outros clamam por nova estrutura física, pois o espaço é bom, mais necessita ser ampliado para ter novos cursos, esses correspondem a 10% dos entrevistados. 14% dos atores entrevistados clamam por novas parcerias, além das estatais. 7% pedem cursos de alfabetização de adultos como uma necessidade premente para evolução escolar e no universo do trabalho.

#### 11- Representação da instituição para os egressos.



Fonte: Formulários aplicados com egressos da Fábrica Esperança

A instituição representa para 23% dos entrevistados oportunidade de melhora de vida, devido os cursos prestados e a reinserção no mercado de trabalho. 17% desse citam que a mesma representa a esperança do recomeço. 12% frisam que o cerne do projeto é mesmo a ressocialização do homem e da mulher egressos do sistema penal paraense. 24% destacam o fato de possibilitar reestruturar as bases familiares, a partir da integração deste homem ao convívio social tendo por ferramenta a oportunidade de voltar a estudar, além da aplicação nos cursos propostos pela instituição, esse é o pensamento dos dois grupos somados.

24% dos entrevistados percebem a instituição como um bem comum, uma grande oportunidade implementada pelo Governo do estado do Pará para ressocializar os egressos a margem do convívio social, pós-cárcere.

## 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo investigar como o processo de treinamento e capacitação dos egressos da Fábrica Esperança vem contribuindo para a ressocialização de egressos do sistema penal do estado do Pará.

Com base nos dados pesquisados, é possível afirmar que a Fábrica Esperança tem papel preponderante efetivo no processo de amparo, treinamento e capacitação dos egressos do sistema penal que conseguiram os benefícios da liberdade.

A finalidade do processo é a reinserção desses egressos na sociedade mediante resgate da sua cidadania pela qualificação para o trabalho.

O projeto desenvolvido pelo governo do estado do Pará é consistente e o retrospecto é positivo segundo olhar e a vivência do público alvo. Contudo é necessário investimentos qualitativos que visem a reinserção dos egressos, se faz necessários novas parcerias para ampliar o acesso ao mercado de trabalho para esse público, se faz necessário investir na produção de novos cursos de capacitação.

Por fim, existe a necessidade de novos estudos sobre a temática, a fim de debater o tema e gerar conhecimento sobre a interface entre o direito penal brasileiro e sua execução na vida prática dessa parcela da população brasileira.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, República Federativa do. Constituição Federal. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL, Ministério da Justiça. Manual de convênios e projetos de reintegração Social. Brasília: DEPEN, 2005.

\_\_\_\_\_. CNJ. NOVO DIAGNÓSTICO DE PESSOAS PRESAS NO BRASIL. Disponível em: [http://www.cnj.jus.br/images/imprensa/diagnostico\\_de\\_pessoas\\_presas\\_correcao.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/imprensa/diagnostico_de_pessoas_presas_correcao.pdf). Acesso em: 01 de Setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 7.210, DE 11 DE JULHO DE 1984. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7210.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7210.htm). Acesso em: 01 de Setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto n.º 6.061 de 15 de março de 2007. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6061.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6061.htm). Acesso em: 01 de Setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Resolução n.º 14, do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária (CNPCCP), de 11 de novembro de 1994 (DOU de 02.12.94).

\_\_\_\_\_. Plano Nacional de política Criminal e Penitenciária. Disponível em: <http://www.tjrj.jus.br/documents/10136/3231852/plano-politica-criminal-penitenciaria-2011.pdf> carcerária. Acesso em: 01 de Setembro de 2016.

Lei de Execução Penal n.º 7.210/84. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7210.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7210.htm). Acesso em: 01 de Setembro de 2016.

Da cadeia direto para as lojas e passarelas. Disponível em: <http://www.orm.com.br/amazoniajornal/interna/default.asp?modulo=831&codigo=482910>. Acesso em: Acesso em 24 de junho de 2016.

Declaração Universal dos Direitos Humanos – ONU, 1948. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>. Acesso em 23 de junho de 2016.

Brasil, Ministério da Justiça. Infopen-estatística. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/depen/data/Pages/MJD574E9CEITEMIDC37B2AE94C6840068B1624D28407509CPTBRIE.htm>. Acesso em: 22 de junho de 2016.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 3 ed. São Paulo Atlas, 1996.

KUEHNE, Mauricio. Lei de Execução Penal. Curitiba: JM Editora. 2000.

LACERDA, E.R.M; ABBAD, G. Impacto do treinamento no trabalho: Investigando variáveis motivacionais e organizacionais como suas preditoras. In: Revista de Administração Contemporânea. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração v.7. n.4 Out/Dez 2003. p.77-96. Disponível em: <[http://fortium.edu.br/blog/arnaldo\\_silva/files/2010/02/treinamento-e-motivacao.pdf](http://fortium.edu.br/blog/arnaldo_silva/files/2010/02/treinamento-e-motivacao.pdf)>. Acesso em: 11 jun. 2016.

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. Administração: Princípios e Tendências. São Paulo: Editora Saraiva, 2003.

LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Marina de Andrade. Sociologia Geral. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1986.

LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

LINS, M. P. B. E. **Predição de competências de liderança a partir do uso de estratégias de aprendizagem, horas de treinamento e motivação para aprender**. Brasília (DF), 2011. 232 fl. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.

LUSTOSA, E., DÔLIVEIRA, S. L. D. **Avaliação do programa de treinamento: Um estudo de caso verificado em uma empresa de papel e celulose do Paraná**. In: Revista Eletrônica Lato Sensu. UNICENTRO ed. 6, 2008. Disponível em: <[http://web03.unicentro.br/especializacao/Revista\\_Pos/Páginas/6Edição/Aplicadas/PDF/9-Ed6\\_CS-AvaPr.pdf](http://web03.unicentro.br/especializacao/Revista_Pos/Páginas/6Edição/Aplicadas/PDF/9-Ed6_CS-AvaPr.pdf)>. Acesso em: 7 jun. 2016.

MILKOVICH, G.T; BOUDREAU, J.W. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Ática, 2000.

MIRABETE, Julio Fabrini, **Execução Penal**, 11º edição, Editora Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Antônio Walter A. **Treinamento e Desenvolvimento na Capacitação Profissional: erros, acertos e soluções.** 2006

OLIVEIRA, Roberto Alves de. **Da ressocialização do condenado através da Lei de Execução Penal.** Disponível em: <http://www.iuspedia.com.br>. Publicado em 23 fev. 2008. Acesso em: 18 de junho de 2016.

PARÁ, DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DO PARÁ disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/6617692/doepa-executivo-4-27-02-2009-pg-5>. Acesso em 22 de junho de 2016.

PARÁ, Plano Diretor do sistema penitenciário do estado do Pará de 2007. Disponível em: [http://www.justica.gov.br/seus-direitos/politica-penal/arquivos/plano-diretor/anexos-plano-diretor/pdsp\\_pa.pdf](http://www.justica.gov.br/seus-direitos/politica-penal/arquivos/plano-diretor/anexos-plano-diretor/pdsp_pa.pdf). Acesso em 25 de julho de 2016.

PARÁ, RELATÓRIO de GESTÃO-SUSIPE (2003). Disponível em: <http://www.susipe.pa.gov.br/?q=node/85>. Acesso em 19 de junho de 2016.

PARÁ, RELATÓRIO de GESTÃO-SUSIPE (2007). Disponível em: <http://www.susipe.pa.gov.br/?q=node/85>. Acesso em 19 de junho de 2016.

PARÁ, RELATÓRIO de GESTÃO-SUSIPE (2007/2008). Disponível em: <http://www.susipe.pa.gov.br/?q=node/85>. Acesso em 19 de junho de 2016.

PEREIRA, C. M. et al. Orientação profissional e empregabilidade: Responsabilidade Social para Egressos do Sistema Penal. In: XV Encontro Nacional da ABRAPSO. Maceió, 2009. Disponível em: [http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais\\_XVENABRAPSO/31.%20orienta%C7%C3o%20profissional%20e%20empregabilidade.pdf](http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/31.%20orienta%C7%C3o%20profissional%20e%20empregabilidade.pdf). Acesso em 21 de julho de 2016.

PEREIRA, E. F.; PEREIRA, T. C. F. Ressocialização – a educação no sistema carcerário. Disponível em: [http://www.fap.com.br/fapciencia/002/edicao\\_2008/009.pdf](http://www.fap.com.br/fapciencia/002/edicao_2008/009.pdf). Acesso em 25 de julho de 2016.

SILVA, Roberto da. O que as empresas podem fazer pela reabilitação do preso. São Paulo: Instituto Ethos, 2001.

STONER, James A. F., FREEMAN, R. E. Administração. 5 ed. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora, 1999.

TELES, Antônio Xavier. Estudos sociais: Nova perspectiva das ciências humanas. 6 ed. rev. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1972.

