

Como Acontece o Processo de Captação e Seleção do Egresso do Sistema Penal?

How Does the Process of Capturing and Selecting Former Prisoners of the Penal System Happen?

¿Cómo se da el Proceso de Captura y Selección de ex Presos del Sistema Penal?

Ana Paula dos Anjos Costa¹

ana.costa72@fatec.sp.gov.br

Emanuelle dos Santos F. Arruda¹

emanuelle.arruda@fatec.sp.gov.br

Graziela Alves Andrade¹

graziela.andrade@fatec.sp.gov.br

Lavinia Lais Souza Noronha¹

lavinia.noronha@fatec.sp.gov.br

Thalia Vitória N. de Albuquerque¹

thalia.albuquerque@fatec.sp.gov.br

Palavras-chave:

*Egressos do Sistema Penal.
Reintegração Social.
Captação e Seleção de Talentos.*

Keywords:

*Graduates Penal System.
Social Reintegration.
Talent Capture and Selection.*

Palabras clave:

*Ex Sistema Penal.
Reinserción Social.
Reclutamiento y Selección de Talento.*

Enviado em:

20 novembro, 2023

Apresentado em:

05 dezembro, 2023

Publicado em:

29 setembro, 2024

Evento:

6º EnGeTec

Local do evento:

Fatec Zona Leste

Avaliadores:

Marcelo Salles da Silva
Paulo José Ferraz de Arruda



Resumo:

O presente artigo busca identificar as possíveis dificuldades da reinserção de egressos do sistema penal no mercado de trabalho, e assim apresentar soluções para uma integração mais assertiva para a empresa. Dito isso, foi realizado um questionário qualitativo e pesquisas bibliográficas sobre o tema, com o propósito de expor como ocorre a captação e seleção de egressos dentro das empresas. O tema está relacionado a grande dificuldade do egresso conseguir se recolocar no mercado do trabalho e o papel do profissional de RH nesse período de reinserção e integração. O estudo sugere a importância de superar os estigmas e preconceitos associados a contratação dessas pessoas, pois a reincidência criminal muitas vezes é resultado do acesso limitado a oportunidades de emprego e desenvolvimento pessoal. Outro aspecto importante é a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e livre de preconceitos, o profissional de RH deve promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a inclusão, incentivando o respeito mútuo e a valorização das diferenças individuais, incluindo aquelas relacionadas ao histórico criminal.

Abstract:

This article seeks to identify the possible difficulties of the reintegration of graduates of the penal system into the labor market, and thus present solutions for a more assertive integration for the company. That said, a qualitative questionnaire and bibliographic research on the subject was carried out, with the purpose of exposing how the capture and selection of graduates occurs within the companies. The theme is related to the great difficulty of the graduate being able to reposition himself in the labor market and the role of the HR professional in this period of reintegration and integration. The study suggests the importance of overcoming the stigmas and prejudices associated with hiring these people, because criminal recidivism is often the result of limited access to employment opportunities and personal development. Another important aspect is the creation of an inclusive and prejudice-free work environment, the HR professional must promote an organizational culture that values diversity and inclusion, encouraging mutual respect and appreciation of individual differences, including those related to criminal history.

Resumen:

Este artículo busca identificar las posibles dificultades de reinserción laboral de los ex internos en el mercado laboral, y así presentar soluciones para una integración más asertiva de la empresa. Dicho esto, se realizó un cuestionario cualitativo y una investigación bibliográfica sobre el tema, con el propósito de exponer cómo se da el reclutamiento y selección de egresados dentro de las empresas. El tema está relacionado con la gran dificultad del egresado para poder reubicarse en el mercado laboral y el papel del profesional de RRHH en este período de reinserción e integración. El estudio sugiere la importancia de superar los estigmas y prejuicios asociados con la contratación de estas personas, ya que la reincidencia criminal es a menudo el resultado de un acceso limitado a las oportunidades de empleo y al desarrollo personal. Otro aspecto importante es la creación de un ambiente de trabajo inclusivo y libre de prejuicios, el profesional de RRHH debe promover una cultura organizacional que valore la diversidad y la inclusión, fomentando el respeto mutuo y la apreciación de las diferencias individuales, incluidas las relacionadas con los antecedentes penales.

¹ Fatec da Zona Leste

1. Introdução

No panorama atual do mercado de trabalho, é evidente uma resistência marcante em relação à integração de indivíduos que deixaram o sistema penal. Este cenário adverso é alimentado pela postura de diversas empresas privadas, as quais, permeadas por discriminação e preconceito, relutam em conceder oportunidades a egressos, muitas vezes, até os descartam, como apontado por Teixeira (2004).

Neste contexto, o presente artigo empreende uma investigação através de entrevistas semiestruturadas focadas no profissional de Recursos Humanos e a forma como lida com a praticável contratação e treinamento dos possíveis colaboradores egressos do sistema penal, buscando meticulosamente identificar os diversos aspectos e estigmas que essas pessoas enfrentam ao tentar reintegrar-se no mercado de trabalho. Além disso, busca-se analisar de forma aprofundada as possíveis dificuldades que o Departamento de Recursos Humanos (RH) das empresas pode enfrentar ao recrutar indivíduos com histórico criminal. De modo geral, a pesquisa procura detectar as complexidades envolvidas na inserção desses indivíduos no ambiente profissional, visando compreender não apenas os desafios que os egressos enfrentam, mas também as barreiras e dilemas enfrentados pelas equipes de RH ao tentar promover uma reintegração bem-sucedida no mercado de trabalho voltada para esse público.

Assim sendo, este estudo visa comprovar que a implementação de programas de diversidade, equidade e inclusão nas empresas voltados para colaboradores egressos do sistema penal pode trazer resultados mensuráveis, para que os egressos possam ter um plano de carreira e tratamento igualitário. Além disso, as empresas também podem fazer a busca de instituições que já atuam na reinserção de egressos do sistema penal no mercado de trabalho, tomando assim, como base a monitoria dessas pessoas, treinamento, todo trabalho de capacitação para processos seletivos, orientação pós cárcere, capacitação para a equipe que precisa lidar diretamente com esses indivíduos de forma acolhedora fazendo com que não ocorra discriminação de nenhum grau.

Todo esse cuidado prévio, fará com que essas pessoas não voltem a reincidir e cometer outros delitos por falta de suporte e empregabilidade. Levando também consideração que a liderança das empresas terá maior segurança na contratação de pessoas egressas se tiverem esse acompanhamento e monitoramento já dentro da organização, para que esse colaborador não seja apenas inserido no mercado de trabalho, mas sendo o principal foco manter essas pessoas no mundo do trabalho, tendo a possibilidade de ascensão facilitada pela equipe de Recursos Humanos que se propõe a destacar projetos de inclusão como esses.

2. Fundamentação Teórica

2.1. Recrutamento e Seleção de Talentos

No contexto empresarial altamente competitivo, as organizações estão concentradas em atrair e escolher profissionais com a capacidade de contribuir de forma valiosa e elevar sua posição no mercado para padrões de excelência. Para alcançar esse objetivo, elas recorrem ao processo de recrutamento e seleção.

O recrutamento, conforme definido por Chiavenato (2009), abrange uma série de técnicas e estratégias destinadas a identificar candidatos em potencial que possuam as qualificações necessárias para ocupar cargos e contribuir com suas habilidades para o sucesso da empresa. Em sua essência, o recrutamento envolve a atração de indivíduos que atendam aos requisitos mínimos estipulados pela organização, como enfatizado por Ferreira (1999). No entanto, o recrutamento representa apenas o primeiro passo em um processo mais amplo, que visa trazer um grupo de candidatos para oportunidades específicas dentro da organização (AIRES, 2007). Após essa etapa, as empresas começam o processo de seleção para preencher a vaga com o candidato que representa maior aderência a vaga. Sendo assim, o processo de seleção tem como propósito identificar, avaliar e selecionar profissionais qualificados que

contribuirão para o alcance de resultados, incluindo o crescimento pessoal e profissional (Orlickas, 2001). De acordo com a definição de Chiavenato (2006), a seleção é o método pelo qual uma organização avalia uma lista de candidatos, escolhendo aquele que melhor atende aos critérios de seleção para a posição em questão, levando em consideração as demandas do mercado atual.

Devido à importância crítica desse processo, as empresas estão cada vez mais enfatizando o recrutamento e seleção de profissionais que farão parte de suas equipes, a fim de evitar desafios e garantir o sucesso contínuo.

2.2. Egressos do Sistema Penal

A função de uma prisão de acordo com a Lei n.º 7.210 (1984) Art. 1º é efetivar as disposições de sentença ou decisão criminal e proporcionar condições para a harmônica integração social do condenado e do internado. A insalubridade e a superlotação de celas que, por sua vez facilita o contágio de doenças e epidemias, esses fatores junto com a má alimentação, falta de higiene, fazem com que um detendo que entrou saudável, saia com uma doença ou com uma má resistência física (MACHADO; GUIMARÃES, 2014).

Hoje o sistema prisional brasileiro sofre com o crescimento acelerado, até dezembro de 2022 o número total de custodiados no Brasil é de 643.137 em celas físicas e 183.603 em prisão domiciliar, segundo à Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN, 2023).

Assim que o detendo chega para cumprir sua pena, já é privado de qualquer comunicação externa com a retirada de seus pertences. A vida em uma penitenciária é intensa e cheia de conflitos, onde os detentos têm comportamentos agressivos ou comecem a praticar artimanhas (furtos, jogos, estelionatos, tráfico de drogas). Sob o ponto de vista social a prisão tem as disciplinas necessárias, porém, não são usadas de forma adequada (BITTENCOURT, 2017).

O objetivo do sistema penitenciário é ressocialização e reintegração do indivíduo promovendo tarefas profissionais e educacionais dentro da prisão. O trabalho é o elemento que transforma a mente e o estado de qualquer indivíduo, para um egresso não é diferente já que, após sua sentença cumprida o detento sai como se estivesse conhecendo o mundo novamente. Vale destacar que à Secretaria Nacional de Políticas Penais levantou dados onde houve o aumento de 78,77% da oferta de atividades educacionais no sistema penitenciário brasileiro. Além de 161.247 pessoas presas exercendo alguma atividade laboral (SENAPPEN, 2023). Porém hoje em dia nosso cenário é de desigualdade e preconceito, gerando violência e com que o detendo seja refém do sistema.

2.3. Reinserção de Ex-detentos no Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho contemporâneo apresenta resistência ao incluir egressos do sistema penal, visto que muitas organizações privadas, alimentadas de discriminação e preconceito, não fornecem oportunidades e esquecem da existência deles (TEIXEIRA, 2004). Diante disso, esse público enfrenta dificuldades para retomar suas atividades laborais e garantir a sua sobrevivência na sociedade de maneira legítima e legal. Por efeito, eleva a probabilidade de infringirem a lei novamente.

Além disso, as pessoas com antecedentes criminais são, em sua maioria, enxergadas como não confiáveis (PASTORE, 2011). Sob esse viés, destaca-se a descrença da população no Sistema Penitenciário como instrumento de reeducação e reconstrução de valores e conseqüentemente, na possibilidade do ex-presidiário mudar os seus hábitos e afastar-se da criminalidade. Dessa forma, o estigma de condenação, que o persegue mesmo após o cumprimento da pena, compromete sua empregabilidade e impede de retornar plenamente ao convívio social.

Vale ressaltar que, a discriminação não está presente apenas nos ambientes corporativos, uma vez que ao surgir indícios de movimentos voltados a reinserção desse grupo social, os profissionais se opõem com o argumento de que quem descumpriu a lei não é merecedor dessas ações, posto que até eles, que não possuem um passado criminal, enfrentam o desemprego (GREGO, 2016). Como resultado,

essa perspectiva gera uma maior exclusão de egressos do sistema penitenciário no mercado de trabalho.

Contudo, o empresário, que antes se responsabilizava por apenas cumprir suas obrigações legais e proporcionar emprego e que terceirava a responsabilidade de solucionar os embates sociais ao Estado, passou a perceber que o Poder Público é insuficiente para tal demanda (DIAS, 2015), o que resultou em uma crescente inclusão das minorias no mercado de trabalho. Nesse sentido, a responsabilidade social presente nas organizações, que colabora ativamente para benefício da sociedade, possibilita ao egresso do sistema penal uma segunda chance. Desse modo, essa atitude ameniza o estereótipo negativo do ex-detento e auxilia na reintegração social e laboral.

3. Materiais e Métodos

O estudo foi realizado atendo a aplicação de um questionário qualitativo do tipo básico (Godoi & Balsini, 2006) com o propósito de expor como ocorre o processo de captação e seleção de egressos do sistema penal dentro de organizações de pequeno, médio e grande porte, de forma subjetiva.

Diante disso, foram feitas entrevistas, por meio de um roteiro semiestruturado, com profissionais da área de Recursos Humanos, nas quais foram garantidas o direito de confidencialidade dos dados e o registro voluntário do consentimento dos entrevistados para a elaboração da pesquisa e para gravação e transcrição literal por intermédio de instrumentos digitais.

Posteriormente, foi realizado a coleta de informações a fim de analisar os dados apresentados e aplicar o método de saturação, ou seja, de encontrar um padrão de respostas e abordar todas as probabilidades existentes no cenário estudado, podendo assim, estabelecer o número necessário de participantes e concluir a pesquisa.

Por fim, optou-se pela utilização da análise de categorias (Flores, 1994), que segmenta, codifica e categoriza os eventos estudados. Com a finalidade de elaborar uma matriz de dados, que condensa os segmentos extraídos de um tópico para gerar uma melhor compreensão.

4. Resultados e Discussões

O trabalho é compreendido como instrumento de mudança ao promover a reconstrução da carreira do egresso do sistema penal e conseqüentemente, afastá-lo da criminalidade. Além disso, percebe-se que, por meio da amostragem, alguns entrevistados enxergam o público-alvo como profissional legítimo e competente para exercer suas atividades laborais. No entanto, precisa estar disposto a mudar para ser reinserido no mercado de trabalho.

Paralelamente, Oliveira (2015) aponta que é imprescindível proporcionar ao detento uma vida laboral dentro e fora do cárcere para impedir a ociosidade, oferecer atividade de trabalho de acordo com suas aptidões a fim de valorizá-lo, de reconstruir seus valores e promover o encontro com ele mesmo, pois a disciplina molda os indivíduos. Logo, condiz com a percepção do trabalho como um mecanismo de diminuir a reincidência criminal.

Quadro 1 - Percepção positiva dos profissionais de RH em relação à reinserção do egresso do sistema penitenciário no mercado de trabalho.

Código	Definição de Categoria	Unidade
ARE	Inclui o apoio dos profissionais de RH na reinserção do egresso do sistema penal no mercado de trabalho	P1 – “Até mesmo porque se ele não voltar para o mercado de trabalho, ele vai voltar para onde ele estava. Ele vai voltar a fazer o que ele fez de errado e vai acabar voltando para a cadeia.” P2 - Mas isso é um fator muito importante, porque, eu digo, hoje eu acredito que é muito legal a gente organizar um programa de diversidade e inclusão para mostrar que essas pessoas, por mais que elas cometeram um erro no passado, elas têm, sim, chances de se recuperar e reconstruir uma nova história profissionalmente.
PFAP	Inclui uma perspectiva favorável em relação aos egressos do sistema penal no âmbito profissional, ressaltando a sua competência como fator primordial	P2 – “E sim que eles são pessoas que têm competências, eles têm uma formação, eles têm um conhecimento que vai fazer eles serem bons profissionais, não o que ele cometeu no passado. “ P3 – “E quando faz o processo de seleção avaliar as competências que o cargo exige e se ele atende essas descrições realizadas aí sem sombra de dúvida que ele vai atender as expectativas ele deve ser contratado como qualquer outro profissional independente eh do que ele cometeu desde que não seja grave que não tenha reincidências porque querendo ou não perante a lei ele já cumpriu a punição que ele recebeu”.
CRRP	Inclui a condição para a reinserção desse grupo render resultados positivos	P5 – “Eu acho que sim, desde que a pessoa esteja determinada a mudar. Se ela abrir o coração pra mudar, aí eu acho que dá resultado. Agora, se não tiver, não tem como”.

Assim, podemos observar que os egressos, na opinião dos profissionais de recursos humanos, têm possibilidade de serem contratados para trabalhos lícitos, porém falta por parte das empresas abrirem vagas explícitas para essas pessoas, como as outras vagas para minorias já existentes.

Quadro 2 – Fatores decisórios e empecilhos na contratação de egressos do sistema presidiário manifestados nas organizações entrevistadas.

Código	Definição de Categoria	Unidade
NCAC	Inclui a não contratação ao descobrir antecedente criminal	P1 - “Onde eu trabalho, realmente, eles brecam, nem dão andamento. Não chega a conhecer, a fazer uma entrevista, mesmo que a pessoa esteja apta, né” P3 – “Na empresa que eu trabalho eles faziam muito eh a divulgação das vagas e lamentavelmente quando eles tinham informações que eles eram de uma forma sem revelar o motivo. Eles eram excluídos do processo de seleção”. P5 - “[...] dependendo como for, portaria, segurança, essas coisas, eles sempre pedem aquele... antecedente criminal. Se consta alguma coisa ali, você já é reprovado”.
TCIC	Inclui o tipo de crime como influenciador para a sua contratação	P3 – “Eh ele pode sim quando a empresa tem uma política de inclusão, mas ela faz algumas restrições até pra garantir a segurança e o bem-estar dos demais colaboradores. “
PLI	Inclui o posicionamento da liderança para a inclusão dessa parcela da sociedade no mercado de trabalho	P2- “E essa certa dificuldade que nós temos é, principalmente os diretores de RH, o diretor da empresa fala assim: como que você pode afirmar de que esse colaborador em específico, um ex presidiário, não vai mover algo que vai prejudicar a empresa?”

Nota-se que, existem vários impasses para as organizações contratarem egressos do sistema penal, uma vez que rejeitam imediatamente o currículo quando descobrem o tipo de crime que cometeram, assim, dificilmente estão abertas a aceitarem essa minoria dentro do seu quadro de colaboradores. Ademais, as exceções, ou seja, as empresas que incluem optam por crimes leves para dar continuidade a contratação. Dessa forma, reforça a teoria apresentada por Teixeira, em que os preconceitos e a discriminação acabam sendo maiores do que a vontade de oferecer uma nova oportunidade para ex-detentos, o que dificulta a reinserção do egresso na sociedade e também dentro de uma organização.

Consequente, as organizações necessitam adotar políticas de inclusão também para esse público, além de buscarem não julgar essas pessoas e suas ações passadas, uma vez que no presente estão revendo suas ações para poderem se encaixar novamente na sociedade de uma força justa e dentro das leis.

Quadro 3 – Mecanismos utilizados para garantir uma integração hábil dentro da instituição ou percebidos pelos profissionais entrevistados como essenciais para promovê-la

Código	Definição de Categoria	Unidade
TI	Inclui o tratamento inclusivo no ambiente de trabalho	P1 – “É tratar a pessoa do mesmo jeito que trata os outros, sem distinção, sem discriminalizar pelo que ele já fez. Ele já fez, ele já pagou, ele já saiu e ele está tentando uma nova vida.”
PPC	Inclui a proposta de um plano de conscientização para os colaboradores a fim de extinguir preconceitos	P3 – “A organização precisa trabalhar muito com a diversidade e com a inclusão e conscientizar todos os colaboradores que querendo ou não como o próprio nome diz, ele é ele já cometeu, ele já pagou, né? Pelo que ele foi punido e ele legalmente ele é uma pessoa comum e que deve ser respeitada como tal.”
PA	Inclui os projetos realizados para promover acolhimento no ambiente profissional	P4 – “Então, a gente faz a integração todos juntos e depois faz uma integração só com os ex-detentos mesmo. E aí, a agência que faz o recrutamento e a seleção que fica responsável por isso”.

Durante as entrevistas, foi expresso a importância de tratar igualmente os egressos do sistema penitenciário, sem distinção e discriminação. Além disso, promover uma integração adequada e personalizada ao recebê-lo no ambiente de trabalho e implementar ações conscientizadoras aos membros da equipe a fim de extinguir os possíveis impasses no clima organizacional e na recepção desse novo colaborador.

Assim, a ideia de Studart pode ser confirmada, visto que a ressocialização do egresso é um processo difícil, logo sendo papel das empresas entrarem em contato com ONGS que irão dar suporte na recolocação profissional dessas pessoas e ainda auxiliar as organizações na ambientação dos seus novos colaboradores ou adquirir práticas mais inclusivas.

Quadro 4 – Adversidades evidenciadas dentro das empresas analisadas ao contratar esse grupo social.

Código	Definição da Categoria	Unidade
DIC	Inclui o sentimento de desconfiança por parte da instituição e de seus colaboradores	P1 - “Se desaparece alguma coisa dentro da empresa. Então, muito provavelmente, essa pessoa será, mesmo não tendo sido ela, todos se voltarão para ela. Todos os olhares e as desconfianças serão para ela. Eu acredito nisso”. P3 – “E depois a questão de acolher esse egresso porque quando as pessoas sabem que ele é egresso, existe um preconceito muito grande eh da parte de todos os demais colaboradores e até um certo receio que gera um clima tenso na organização”.
FIDC	Inclui a falta de incentivo no desenvolvimento de carreira	P1 – “Eu acredito que, onde eu trabalho, eu acho que a pessoa não teria nenhum incentivo a concluir os estudos”.

Após o ex-detento ser contratado, enfrenta problemas em relação a desconfiança por parte dos membros da equipe e a falta de incentivo em sua ascensão profissional, o que compromete o clima organizacional e o rendimento desse colaborador, visto que esses fatores geram insatisfação e desmotivação.

Em relação ao sentimento manifestado nas entrevistas, Pastore teorizou sobre tal comportamento, em que as pessoas não acreditam no Sistema Penitenciário como uma forma de mudança e sim como algo ainda pior para a pessoa que já pagou sua sentença conforme as leis vigentes no país.

Em suma, a alta desconfiança sobre as ações do egresso dentro da instituição pode ser uma das causas para o não desenvolvimento de suas carreiras, causando assim a possível perda de um profissional qualificado para o mercado por conta de julgamentos e não aceitação.

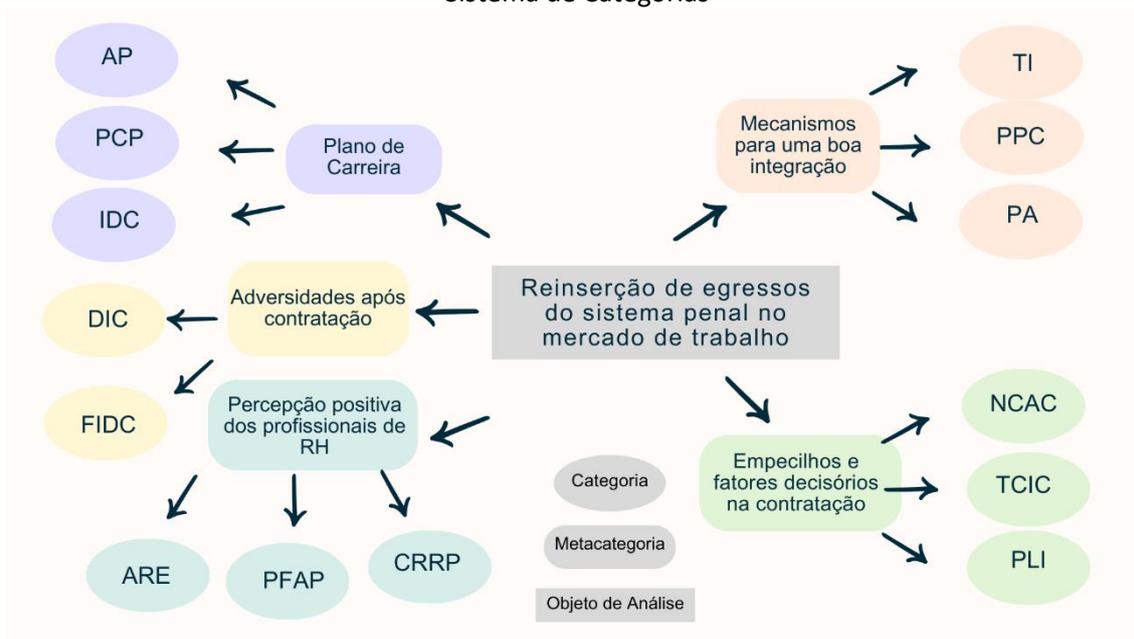
Quadro 5 – Aspectos positivos observados quanto ao plano de carreira para os egressos do sistema penitenciário.

Código	Definição de Categoria	Unidade
AP	Inclui a possibilidade de ascensão profissional	P2 - Com certeza, onde eu trabalho a gente tem esse plano de carreira, tanto que a gente está desenvolvendo isso. E tem pessoas lá que entraram como jovem aprendiz, que durante a adolescência cometeu erros, né? E hoje, eles viraram coordenadores. P4 – é importante para inserir novamente essas pessoas no mercado de trabalho, dar uma segunda oportunidade e lá a gente cria um plano de carreira específico para eles, diferente dos outros colaboradores, para eles crescerem na empresa, não ficar só por ali.
PCP	Inclui a percepção de observar unicamente as competências do profissional e se estão alinhadas com o cargo	P3 – “Eh reforço a ideia de que a gente tem que olhar pras competências desse colaborador e não pelo histórico que ele trouxe e que é um ex- detento porque muitas vezes ele pode desenvolver inúmeras competências e ele tem sim assim como qualquer outro profissional ter um plano de carreira até uma política da empresa e ele participar de todo o processo, se ele atende as expectativas, porque não ser promovido a um cargo de liderança”.
IDC	Inclui as ações realizadas para incentivar o desenvolvimento de carreira	P4 – “Lá a gente oferece treinamento, tem a faculdade também que a gente oferece desconto. Aí também tem um benefício chamado probolis, onde as pessoas que têm ensino médio fazem algum curso e aí a gente reembolsa o valor do curso”.

Possibilitar ao egresso do sistema penal condições para alavancar a sua carreira por intermédio de uma análise imparcial, ou seja, sem discriminação, de suas competências e proporcionar benefícios voltados ao treinamento e desenvolvimento, como descontos em intuições educacionais, evitando que fique estagnado em seu ofício. Desse modo, ilustra na prática a responsabilidade social abordada por Dias, onde os empresários passaram a incluir cada vez mais as minorias no seu quadro de colaboradores, visto que essa ação traz bens sociais para o ambiente organizacional.

Portanto, durante o processo seletivo olhar somente a descrição do cargo para avaliar se o candidato preenche os requisitos da vaga é de extrema importância, pois é a forma mais simples e efetiva de aplicar a inclusão dentro de uma instituição. Logo fazendo com que essas pessoas possam ter uma ascensão profissional mesmo tendo cometido erros no passado.

Sistema de Categorias



5. Conclusão

Esses resultados expõem uma abertura positiva dos profissionais de Recursos Humanos na contratação de egressos do sistema penal, esses gestores, da maneira que lhes cabem, visam a inclusão dessas pessoas desde que demonstrem mudança e força de vontade para além das competências, habilidades e atitudes, acreditam também no trabalho como instrumento de mudança e reintegração social. Mostram-se abertos à oferta de um plano de carreira na pós contratação, quando essas pessoas já estão inseridas na organização, demonstrando confiança no trabalho exercido por eles.

Já a liderança das organizações analisadas se mostra como um dos maiores empecilhos e fator determinante para a não contratação de egressos do sistema penal, agindo de forma insegura na tomada de decisões levando o departamento de Recursos Humanos a realizar práticas ilegais como a consulta de antecedentes criminais dos possíveis candidatos, o que contribui para o alto fator de não contratação de ex detentos.

A pesquisa mostra também que organizações maiores no quesito porte têm uma preocupação maior com projetos de diversidade, equidade e inclusão de egressos do sistema penal e outros grupos minorizados, diferente de empresas familiares por exemplo.

Se faz necessário um estudo mais abrangente observando a visão de pessoas egressas do sistema penal para que possamos analisar como se sentem esses indivíduos perante uma possível seletiva de candidatos para uma vaga de emprego nessas organizações, visto que os profissionais de Recursos Humanos se mostram positivos à contratação, é preciso um olhar aberto a real razão do baixo nível de contratação de ex detentos, que ainda segue como uma realidade.

A solução viável para minimizar os desafios apresentados neste artigo independente do porte da empresa, seria a implantação de programas de integração social de ex detentos junto à instituições que tratam de pessoas pertencentes a esse grupo minorizado de forma exclusiva, fazendo com que tenham a mentoria necessária para a construção de um pensamento mais aberto da liderança e consequentemente melhor planejamento do setor de Recursos Humanos assim, consequentemente aumentará o índice de contratação de colaboradores egressos do sistema penal.

Referências

AIRES, A. Gestão de Recursos Humanos. Recrutamento & Seleção, Portugal: Lisboa 2007. Disponível em:<http://www.notapositiva.com/superior/gestaoempresarial/gestaorechumanos/recrutamentoes_elecao.htm>. Acesso em: 11 set. 2023.

CHIAVENATO, I. Princípios da administração: o essencial em teoria geral da administração. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2006

CHIAVENATO, I. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos organização. 6. ed. São Paulo: Manole, 2009

DIAS, S. A reabilitação social do apenado através do trabalho: responsabilidade empresarial no resgate da dignidade da pessoa humana. Marília, 2015. Disponível em: <http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/A55E143C27EBB9AEE188DF634C4F5E42.pdf>. Acesso: 11 out.2023

FERREIRA, A.B. et al. O novo trabalhador e a nova gestão de recursos humanos. Recursos humanos: uma dimensão estratégica. Belo Horizonte: UFMG/FACE/CEPEAD, 1999. p. 105-123.

FLORES, J. G. Análisis datos cualitativos: aplicaciones a investigación educativa. Barcelona: Latorre Literaria, 1994.

GODOI, C. K., & BALSINI, C. P. V. A visão qualitativa nos estudos organizacionais: elementos metodológico-epistemológicos. In Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. (pp. 93–96). São Paulo: Saraiva, 2006.

GRECO, R. Sistema prisional: colapso atual e soluções alternativas. 3 ed. rev., ampl. e atual. Niterói: Impetus, 2016.

LEANDRO, Maiara et al. Retorno à sociedade: percepções e experiências de ex-detentas. Revista de Psicologia da Imed, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 125-139, 05 jul. 2018. Anual. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6548882>. Acesso em: 30 set. 2023

OLIVEIRA, Laura Machado de. O trabalho do apenado e a (des)marginalização do direito laboral: a possibilidade do liame empregatício do trabalho extramuros em prol da iniciativa privada. Dissertação de Mestrado. Programa de PósGraduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre (mimeo), 2015.

ORLICKAS, E. Seleção como estratégia competitiva. São Paulo: Futura, 2001.

PASTORE, José. Trabalho para ex-infratores. São Paulo: Saraiva, 2011.

SILVA, J. F., Silva, L. G. A., Oliveira, M. L. C., & Penso, M. A. (2021). Oportunidades de emprego e trabalho para egressos do sistema prisional: revisão sistemática. Revista Psicologia, Diversidade e Saúde, 10(2), 332-341. <http://dx.doi.org/10.17267/2317-3394rpds.v10i2.3711>

SOUZA, Gabriela Amâncio de; MATTOS, Valéria de Bettio. Satisfação, formação e inserção profissional de egressos de uma universidade pública. Revista da Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde, São Paulo, v. 29, n. 2, p. 490-518, 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/psicorevista/article/view/43958>. Acesso em: 30 set. 2023.

STUDART, Lucia Maria Curvello. A reinserção social dos egressos do sistema prisional brasileiro: realidade ou utopia? Revista Episteme Transversalis –, Volta Redonda, v. 1, n. 6, p. 1-15, 2014.

TEIXEIRA, Rodrigo Moraes. Sistema penitenciário: aspectos positivos e negativos. 2004. 90 p. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito de Presidente Prudente, Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo”, São Paulo, 2004. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/254/248>>. Acesso em: 10 out. 2023.