



# recomeçar

portal de vagas de trabalho para  
pessoas egressas do sistema prisional



portal de vagas de trabalho para  
pessoas egressas do sistema prisional

## **projeto de conclusão de curso**

Universidade Federal do Rio de Janeiro

Centro de Letras e Artes

Escola de Belas Artes

Comunicação Visual Design

### **autora**

Maria Gabriela Ferreira Neves

### **orientação**

Fabiana Heinrich

**NEVES, Maria Gabriela.** Recomeçar: portal de vagas de trabalho para pessoas egressas do sistema prisional – 2021.

Projeto de Conclusão de Curso – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Escola de Belas Artes.

Orientadora: Fabiana Heinrich.

## agradecimentos

Foram anos de uma longa jornada de estudos, nos quais, durante toda a trajetória, o ensino público se fez presente. Minha primeira escolha, o CIEP João Goulart no Morro do Cantagalo. Lembro vagamente dos dias em que não tinha aula por conta de tiroteio. Foi onde aprendi a escrever meu nome. Poucos anos depois, a professora Christiane na Escola Municipal Edgard Werneck, me ensinou a ler e a escrever. E nos anos seguintes, até a 4ª série, a professora Alba me ensinou de tudo um pouco: dígrafo, encontro vocálico, fração, soma, subtração, aprendizados que até hoje levo comigo.

Da 5ª série ao 9º ano estudei na Escola Municipal Pio X, sob direção da eterna Dona Vera, e de um grupo de professores que, mesmo com 45 alunos em sala de aula, muitas das vezes sem ventilador, ainda acreditavam no nosso potencial. Beth Peralta, Professora Bia e muitos outros tão marcantes. No 9º ano fiz um curso comunitário pré-técnico na comunidade Rio das Pedras que me preparou para as provas das escolas técnicas. Professores

voluntários como o eterno Gustavo Barud jamais serão esquecidos. Devido a esse curso e a dedicação desses professores, pude escolher entre FAETEC e o NAVE.

A minha escolha pelo NAVE foi muito assertiva. Foi no NAVE que conheci o Design, foi lá que me apaixonei por projetar, por pensar a tecnologia unida a um propósito, por pensar em democratizar a informação por meio de interfaces. Lá encontrei outros professores incríveis como Tia Chris, Daniel Gaivota, entre tantos outros. Eram 22 professores por ano, 22 matérias. Turno integral, 10h por dia. Deslocamento de 2h entre o bairro que eu residia e a escola no qual passava pela Serra Grajaú Jacarepaguá. Foram dias saindo ainda quando era noite de casa. Aos sábados pré-vestibular comunitário na Escola Estadual Stella Matutina, de 7h às 17h. Não foram anos fáceis, mas cada ano dedicado era mais um passo para conseguir entrar na UFRJ.

Até que esse sonho aconteceu. Foram 6 longos anos até esse momento que vos escrevo. Anos que exigiram muita resiliência: greve, incêndio, desmonte da educação da universidade pública, impeachment e não obstante: uma pandemia. Agradeço a todo esse processo que embora doloroso me ensinou muito sobre resiliência e disciplina, agradeço por não ter desistido do meu sonho e trancado a faculdade. Agradeço por ter sido assertiva quanto ao meu curso e minha carreira profissional.

Agradeço imensamente a todos os professores que trilharam o meu caminho, e que nunca duvidaram do meu potencial, mesmo nas escolas municipais, todos os professores falavam o quanto éramos capazes. Eu só estou aqui hoje porque tive professores que me apoiaram, e para eles, eu deixo o meu muito obrigada.

Gostaria sobretudo de dedicar esse diploma a minha família, batalhadora e nordestina. Sabemos o quanto um diploma de ensino superior era algo fora da nossa realidade, muito embora vocês sempre tivessem acreditado em mim.

Agradeço aos meus pais, Sandra e Moacir por terem, apesar de toda dificuldade, me dado todos os materiais e recursos necessários para que eu completasse os estudos.

Em especial, gostaria de agradecer a minha vizinha por ter me ensinado mais do que qualquer diploma poderia ensinar: humildade e valor ao que realmente importa. A olhar a vida com muita gratidão e dedicação. Por ter me ensinado desde novinha o valor do estudo. A senhora é muito sábia, e nem precisou sequer completar o ensino fundamental para tal. Por todo amor e educação, e ensinamentos, esse diploma é tão meu quanto seu.

Dedico também este diploma ao meu avô, onde quer que esteja, sei que ele sonhou esse sonho comigo e o quanto sempre sonhou com esse dia. Vô, queria poder te abraçar e te contar que todo esforço valeu a pena.

Agradeço à minha madrinha que sempre foi uma segunda mãe pra mim e me ajudou em momentos de muita dificuldade.

À minha irmã Laíse que sempre me ensinava tudo que aprendia na escola. E sempre foi meu exemplo.

Agradeço ao meu namorado Gabriel que esteve presente comigo principalmente no período final desse projeto, que não me deixou desistir durante os longos dias de trabalho. E que me incentivava dizendo que tudo daria certo.

À Rhebeca por toda amizade e parceria, ter você como amiga de profissão e de vida é uma de alegria imensurável, obrigada por permanecer, por todo companheirismo e incentivo durante o desenvolvimento deste trabalho do qual você nunca duvidou.

À minha amiga de infância Bianca Klein por caminhar junto comigo desde o ensino fundamental. Ter você em todos esses momentos da minha vida é muito importante pra mim. Sigamos juntas.

À Carolina Mota por ser uma amiga com a qual eu sei que posso contar em qualquer situação. Crescer com você é uma das maiores felicidades da minha vida.

Às minhas evas: Ana Clara, Carla e Isabela, que mesmo seguindo caminhos profissionais diferentes após o ensino médio, isso não nos impossibilita de manter uma amizade forte e duradoura, dando suporte diário uma à outra em todos os momentos da vida.

À todos os amigos da vida e da faculdade. Clarisse, Antônia, Rodolfo, Haydée, Raíssa, Sarah, Talita, Taynara, João Benvindo, Bruno Moulin, Bárbara Frast e muitos outros que trilharam esses seis anos ao meu lado, com muita parceria, sobretudo nos sufocos. E que tornaram, sem dúvida, essa jornada muito mais fácil.

Aos meus professores de CVD que, sem dúvida, são os melhores mestres que eu poderia ter tido. O meu amor pelo design tem muito de vocês, especialmente Raquel Pontes, Ary Moraes, Dandara Dantas, Marília Ceccon, Christiane Mello e Fabiana Heinrich.

Gostaria de agradecer aos meus colegas de trabalho da Globo.com, especialmente: Vitor Amorim, Renata Cony, Natália Brazil, Moisés Ribeiros, Lívia Badiani e Gabriel Niemeyer por terem contribuído e muito para minha formação profissional, por acreditarem no meu

trabalho e me dado a oportunidade da primeira experiência profissional. Vocês são gigantes.

Gostaria de agradecer especialmente a minha professora orientadora Fabiana Heinrich pelo incentivo, por dedicar seus ensinamentos e sabedoria ao meu

projeto com tanta maestria e dedicação, por ser alguém que me inspira como ser humano e profissional.

Por fim, espero que esse trabalho inspire novos projetos sociais, e que inspire novos filhos da rede pública a nunca desistirem do seu lugar na Universidade Pública.

## resumo

**Recomeçar: portal de vagas de trabalho em formato de site para pessoas egressas do sistema prisional** consiste em um Trabalho de Conclusão de Curso que visa incentivar a reintegração social de pessoas que passaram pelo sistema prisional por meio do acesso a vagas e informações sobre o mundo do trabalho.

O objetivo do site é conscientizar e informar empresas acerca da causa, incentivando-as a publicar vagas para o público. Além disso, o site conta ainda com informações sobre como tirar documentos e elaborar currículos e, assim, recomeçar suas vidas.

Como ponto de partida estudamos o impacto do trabalho como ferramenta para reintegração social, pesquisando práticas existentes de empresas que já contratam o público.

Além disso, buscamos refletir acerca de termos que relacionam o Campo do Design ao aspecto social.

Em seguida, aplicamos um questionário para entender se as empresas que ainda não contratam viriam a contratar, e por quais motivos isso se daria.

Também, analisamos plataformas similares, com o intuito de observar e analisar os diferenciais dos serviços, os aspectos visuais, usabilidade e funcionalidades.

Por fim, chegamos à fase de desenvolvimento da solução projetual, o site em si. Para tal, utilizamos a metodologia dos 5 planos de Jesse James Garrett do livro em *The Elements of User Experience* (2011).

**Palavras-chaves:** Egresso, Sistema Prisional, Trabalho, Site, Design, Tecnologia.

## **abstract**

**Recomeçar: a job vacancy portal in format of website for ex-prisoners leaving the prison system** is a bachelor degree's conclusion project that aims to encourage the social reintegration of people who went through the prison system for through access to vacancies and information about the world of work.

The purpose of the site is to raise awareness and inform companies about the cause, encouraging them to publish vacancies for the public. Furthermore, the website also has information on how to take documents and prepare resumes and, thus, restart their lives.

As a starting point we study the impact of work as a tool for social reintegration, researching existing practices of companies that already hire the public.

In addition, we seek to reflect on terms that relate the Field of Design to the social aspect.

Then, we applied a questionnaire to understand if the companies that still do not hire would come to hire, and for what reasons this would happen.

We also analyzed similar platforms, in order to observe and analyze the differentials of the services, the visual aspects, usability and features.

Finally, we reached the development phase of the design solution, the website itself. For this, we used the methodology of the 5 plans of Jesse James Garrett from the book in *The Elements of User Experience* (2011).

**Keywords:** Ex-prisoners, Prison System, Work, Website, Design, Technology.

## lista de figuras

figura 1	30
figura 2	34
figura 3	36
figura 4	62
figura 5	63
figura 6	65
figura 7	68
figura 8	68
figura 9	69
figura 10	70
figura 11	72
figura 12	73
figura 13	80
figura 14	82
figura 15	85
figura 16	86
figura 17	87

figura 18	88
figura 19	89
figura 20	90
figura 21	91
figura 22	92
figura 23	94
figura 24	95
figura 25	96
figura 26	97
figura 27	98
figura 28	98
figura 29	99
figura 30	99
figura 31	100
figura 32	100
figura 33	101
figura 34	102
figura 35	103

## lista de gráficos

gráfico 1	54
gráfico 2	55
gráfico 3	55
gráfico 4	55
gráfico 5	56
gráfico 6	58
gráfico 7	59
gráfico 8	60
gráfico 9	61
gráfico 10	64

## lista de tabelas

tabela 1	49
tabela 2	50
tabela 3	52

## sumário

introdução	15
<b>1 – o trabalho como ferramenta de reintegração social</b>	<b>19</b>
1.1 o papel social do trabalho	20
1.2 o trabalho como ferramenta de reintegração social	22
1.3 o impacto do trabalho na reincidência de pessoas egressas	26
1.4 leis que regem o trabalho de pessoas presas e egressas no Rio de Janeiro	28
1.5 o perfil de pessoas presas e egressas	31
1.6 o trabalho de pessoas presas no Rio de Janeiro	33
1.6.1 modelos de trabalho para pessoas presas	35
1.6.2 o fluxo de contratação de pessoas presa	37
1.6.3 o trabalho de pessoas egressas	38
<b>2 – o design como ferramenta para a reinserção dos egressos prisionais no mercado de trabalho</b>	<b>39</b>
2.1 o papel do designer na sociedade	41

<b>3 – imersão, coleta de dados e análise sobre as iniciativas de fomento ao trabalho de pessoas presas e egressas</b>	<b>45</b>
3.1 entrevista com os atores-chaves do fomento ao trabalho de egressos e de pessoas presas no Rio de Janeiro	46
3.2 empresas que já contratam pessoas presas e/ou egressas	48
3.3 empresas que ainda não contratam pessoas presas e/ou egressas	54
3.4 análise de soluções digitais	66
<b>4 – recomeçar: portal de vagas de trabalho para pessoas egressas do sistema prisional</b>	<b>75</b>
4.1 - metodologia de projeto	76
4.2 - plano estratégico	77
4.3 - plano de escopo	79
4.4 - plano de estrutura	84
4.5 - plano de esqueleto	93
4.6 - plano de superfície	96

conclusão	106
bibliografia	108
apêndice	111
anexo	115

## introdução

Este Trabalho de Conclusão de Curso teve como objetivo projetar o Recomeçar: portal de vagas de trabalho para pessoas egressas do sistema prisional, que foi o resultado projetual da investigação de como o Design pode ser utilizado como ferramenta para a reintegração social de egressos do sistema prisional a partir do fomento ao trabalho.

A motivação para o tema veio a partir da vivência da autora com um familiar egresso que, devido a sua condição de egresso, possui dificuldade para encontrar emprego. Somado a essa vivência, outro motivo que também levou ao interesse por trabalhar com essa temática é o fato da maior parte das pessoas presas e egressas pertencerem a uma classe social de baixo poder econômico e os crimes cometidos estarem relacionados a necessidade de obter vantagens econômicas, como roubo e tráfico de drogas. A partir da análise de dados do

INFOPEN<sup>1</sup>, podemos afirmar que o perfil de pessoas presas e egressas no estado do Rio de Janeiro é predominantemente de uma população composta por homens jovens, solteiros, pobres e de baixa escolaridade.

É reconhecido que o trabalho tem um papel relevante como ferramenta para a reinserção social. A lei que atualmente legisla sobre as condições de sentenças de privação de liberdade de pessoas presas e egressas no Brasil é a Lei de Execução Penal (LEP). Essa lei traz 52 menções à palavra "trabalho" e prevê que ele tenha finalidade educativa e produtiva. Contraditoriamente, os números de pessoas presas que trabalham no Brasil são baixos: conforme a supracitada análise do INFOPEN, apenas 15% dos presos estão envolvidos em atividades laborais no Rio de Janeiro. Quanto ao trabalho de pessoas egressas não encontramos registros, pois não há um

---

<sup>1</sup> INFOPEN. Dados sobre Atividade Laboral. Período de janeiro a junho de 2020. Disponível em: <[www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen](http://www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen)>. Acesso em: 19 de dezembro de 2020.

acompanhamento quando esse público sai da prisão, ou seja, não há um processo de registro oficial por parte do governo das empresas que contratam. Logo, podemos observar que há um distanciamento em relação à intenção da lei e a aplicabilidade da mesma.

No capítulo 1, discorreremos acerca destas e de outras questões visando compreender o papel social do trabalho e a sua influência na possibilidade de não-reincidência, tendo em vista que ele representa uma alternativa ao crime. Discorreremos também sobre os desafios acerca do trabalho de pessoas egressas.

Em soma, diante dos desafios e questões sociais complexas como a da reintegração social, faz-se necessário discorrer e discutir sobre o papel do designer em projetos que almejam uma mudança social. Assim, dedicamos o capítulo 2 para refletir acerca da atuação do Design em projetos que atuam sobre questões sociais. Discorreremos e discutimos o emprego dos termos Design Social e Inovação Social, os quais costumam ser utilizados em tentativas de pensar projetos no Campo do Design voltados a demandas sociais não abraçadas pela prática hegemônica do Campo. Devemos considerar, contudo,

que, ainda que esses projetos para demandas sociais não almejem o lucro, eles ocorrem em uma sociedade pautada por um modo de produção, ferramentas e estruturas que visam o lucro e, portanto, não podem ser entendidos como deslocados da realidade na qual existem. Atentos a isso, podemos considerar, então, que nós designers não temos o monopólio da Inovação Social, mas temos um conjunto importante de habilidades para aplicar à Inovação Social. Portanto, nos aprofundamos em pesquisas para captar e analisar dados acerca do tema e dos atores envolvidos - nossos usuários. Entendemos que parte do papel do designer deve ser compreender e projetar para as pessoas. Portanto, incluí-las e ouvi-las durante o projeto é de suma importância para a concepção de um resultado mais assertivo. São essas pessoas que fornecerão as informações necessárias para o desenvolvimento de um projeto útil e eficaz.

Partindo dessa premissa, para o capítulo 3, primeiramente, enviamos um e-mail solicitando entrevista por vídeo chamada (por conta da pandemia do Coronavírus) para as principais instituições que regulam e atuam pelo trabalho de pessoas presas e egressas no Rio de Janeiro: a Fundação Santa Cabrini e o Patronato

Magarino Torres. Pretendíamos também alcançar os egressos por meio dessas instituições, entretanto, não obtivemos resposta.

Ainda, enviamos um questionário online com perguntas qualitativas para as pesquisadoras Dandara Tinoco e Ana Paula Pellegrino, mas também não obtivemos resposta. Diante dessas tentativas, tivemos de mudar o foco para outros atores-chaves envolvidos: as empresas.

Com efeito, refletir sobre como o Design pode contribuir para a expansão do conhecimento acerca das dinâmicas de trabalho para pessoas egressas e a possível ampliação de oportunidades passa por melhor compreender as condições em que este tipo de trabalho funciona nas empresas que já contratam esse público. Nesse caso, recorreremos a uma pesquisa das supracitadas pesquisadoras Dandara Tinoco e Ana Paula Pellegrino (2018) retirada do artigo Na porta de saída, a entrada no trabalho: políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro do Instituto Igarapé para fundamentar o entendimento das dinâmicas de trabalho de egressos.

Também e ainda no capítulo 3, elaboramos um questionário online com perguntas qualitativas e quantitativas, para entender as empresas que ainda não contratam, o que as motivariam ou não a contratar uma pessoa presa e/ou egressa (embora o foco do trabalho não seja a mão de obra prisional, mas sim a egressa, é importante perceber a visão dos potenciais empregadores acerca dessa possibilidade), e também sobre a percepção de utilidade de uma iniciativa digital (site, aplicativo, etc.). Após análise dessa pesquisa, constatamos algumas oportunidades e vimos que a invisibilidade do público em questão e a falta de informação são fatores a serem trabalhados.

Observamos que há poucos portais similares, por se tratar de um tema pouco explorado no Campo do Design. Pudemos verificar que os analisados não contemplam totalmente a complexidade do tema, e não proporcionam um claro e objetivo uso aos possíveis usuários. Os portais oferecem serviços básicos para divulgação de vagas, e o fluxo termina informando o contato do responsável da vaga para o egresso, deixando para o próprio a função de ligar para a empresa.

Ambas as pesquisas somadas a análise de portais similares foram muito importantes para a construção da jornada dos nossos usuários e do portal, desenvolvidos no capítulo 4.

Por fim, durante o capítulo 4, apoiado na metodologia dos 5 planos de Jesse James Garrett, discorreremos sobre o processo de desenvolvimento do portal, que foi a consolidação de todas as informações e análises feitas e recolhidas anteriormente. Tendo definido o nosso público-alvo: empresas e egressos, pois se comparado ao trabalho de pessoas presas, os egressos não possuem nenhuma instituição pública com um processo estabelecido de fomento ao trabalho. Portanto, nosso projeto escolheu trabalhar com esse público que ao sair da cadeira encontra-se desamparado

Com isso, nosso portal (site) visa dar acesso a ofertas de vagas e informações sobre o mundo do trabalho a egressos que necessitam de uma oportunidade de trabalho para reintegrar-se socialmente e recomeçar suas vidas. Desse modo, as pessoas egressas podem buscar essas vagas de acordo com a função que visam exercer. Também queremos ser um ambiente de sensibilização e estímulo para as empresas que a priori não contratariam, de modo que compreendam que são parte significativa para a diminuição da reincidência.

1.

**o trabalho como ferramenta  
de reintegração social**

## 1.1 – o papel social do trabalho

O trabalho "é a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem" (ENGELS, 1876, p.1). No mundo contemporâneo, mais do que nunca, o trabalho é fonte de toda produtividade e da condição de inserção social. O trabalho dá "o status que situa e classifica um indivíduo na sociedade" (CASTEL, 1998, p. 496). Por outro lado, a ausência ou falta de trabalho traz consigo a exclusão.

A noção de cidadania foi construída por meio da noção do trabalho. O direito ao trabalho foi reconhecido como direito inalienável já na Declaração do Homem e do Cidadão (1793, art. XVIII):

Todo homem pode empenhar seus serviços, seu tempo; mas não pode vender-se nem ser vendido. Sua pessoa não é propriedade alheia. A lei não reconhece domesticidade; só pode existir um penhor de cuidados e de reconhecimento entre o homem que trabalha e aquele que o emprega.

E também pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada pela ONU<sup>2</sup> "I) Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Estes textos dos Direitos Humanos trazem o direito ao trabalho como um direito social."

---

<sup>2</sup> 1948. Art. 2.

Segundo Seron (2009, p.18), o trabalho constitui-se no eixo em torno do qual a sociedade se encontra organizada, por intermédio da produção e do consumo, especialmente nas economias capitalistas. Até quase o final do século passado, no qual a noção de eficiência do homem estava pautada no quanto ele era capaz de produzir, agora, segundo Bauman (2005, p.22), vivemos em uma sociedade de consumo. Ou seja, esta noção não está mais pautada em quanto o indivíduo é capaz de produzir, mas sim, no quanto o indivíduo tem condições de consumir determinados bens. Desse modo, a amplitude do trabalho deve ser vista também pela sua capacidade de proporcionar ao trabalhador uma condição de consumidor ativo.

Essa noção reflete diretamente no contexto social, dado que, na medida em que o indivíduo encontra-se sem renda, ou então, possuidor de uma renda muito pequena, isso pode levá-lo à condição de não consumidor, o que, por sua vez, pode torná-lo desnecessário ao meio social e, assim, ser marginalizado (SERON, 2009, p. 19).

Com isso, tornou-se maior ainda o interesse pela temática, dado que a maior parte das pessoas presas e egressas pertencem a uma classe social de baixo poder econômico, logo, possuem pouco ou nenhum poder de consumo. Não obstante, a grande maioria dos crimes cometidos por pessoas presas e egressas está relacionada a crimes de vantagem econômica<sup>3</sup>, como roubo e tráfico de drogas.

---

<sup>3</sup> INFOPEN. Dados sobre Incidência por tipo penal. Período de janeiro a junho de 2020. Disponível em: <[www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen](http://www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen)>. Acesso em: 19 de dezembro de 2020

## 1.2 – o trabalho como ferramenta de reintegração social

Durante o séc. XVIII, devido a revolução industrial europeia, houve um grande aumento de riquezas e com o grande crescimento econômico, o alvo principal dos crimes passaram a ser os bens (FOUCAULT, 1975, p. 114). Desta forma, houve uma transformação nos tipos de crime, que passaram de agressões e homicídios para crimes patrimoniais. Como esperado, este cenário profético gerou uma grande insatisfação na classe dominante da época, que era a burguesia. Não era de interesse desta classe que a pena fosse empregada como uma forma de espetáculo apenas no caso de ilegalidades cometidas sob o corpo, mas sim através de uma repressão efetiva, a fim de diminuir a prática de pequenos desvios que até então passavam despercebidos (FOUCAULT, 1975, p. 102).

Portanto, buscou-se uma forma considerada mais humanitária de aplicação da pena, e os idealizadores desta transformação foram chamados de reformadores (FOUCAULT, 1975, p. 103).

A ideia de um "castigo sem suplício começa por reformular como um grito do coração da natureza indignada: no pior dos assassinos, pelo menos uma coisa deve ser respeitada quando se pune: a sua humanidade" (FOUCAULT, 1975, p. 101). Porém, segundo Foucault (1975, p.108), os reformistas não estavam interessados efetivamente em punir de forma mais adequada, mas sim em atender aos anseios da burguesia que buscavam a diminuição dos crimes patrimoniais e limitar os poderes do rei, que até então, era o aplicador soberano das penas. E desse movimento, surgem as sentenças privativas de liberdade como alternativa aos suplícios do séc. XVII. Os suplícios eram penas corporais que deviam produzir uma

certa quantidade de sofrimento. A pena era calculada de acordo com regras específicas: número de chicotadas, local de marcação com ferro em brasa, duração da agonia na fogueira ou na roda, tipo de mutilação a impor(...) (FOUCAULT, 1975. p.55). Ainda, deveria ser assistido por todos, como um exemplo e/ou um momento de afirmação da força da justiça e/ou do rei soberano:

Nos excessos dos suplícios, está investida toda uma economia de poder. O próprio excesso das violências exercidas é uma parte da glória: os gemidos e gritos do culpado não são um acessório vergonhoso, mas o próprio cerimonial de justiça a manifestar sua força. Daí, por certo, os suplícios que se desenrolam ainda após a morte: cadáveres queimados, cinzas lançadas ao vento, corpos arrastados nas grades, expostos à beira das estradas. (FOUCAULT, 1975, p. 55)

Ao abandonar os suplícios como forma de punição, a pena passou a adotar como objeto de atuação a perda de um bem e/ou de um direito, como a liberdade, por exemplo. A punição não se dirige mais ao corpo, mas à alma do criminoso. Assim, no ritual penal, desde a

informação até a sentença e as últimas consequências da pena, são julgados “[...] o conhecimento do criminoso, a apreciação que dele se faz, o que se pode saber sobre suas relações entre ele, seu passado e o crime, o que se pode esperar dele no futuro” (FOUCAULT, 1983, p. 22).

A lei que atualmente legisla sobre as condições de sentenças de privação de liberdade de pessoas presas e egressas no Brasil é a Lei de Execução Penal (LEP). A Lei traz 52 menções à palavra "trabalho" e prevê que ele tenha finalidade educativa e produtiva. Os números de pessoas presas que trabalham no Brasil, porém, são baixos. Apenas 15% dos presos estão envolvidos em atividades laborais<sup>4</sup>.

A LEP, instituída em 1984, não versa apenas sobre a remuneração, mas indica uma série de provisões acerca do trabalho nos diferentes regimes de cumprimento de pena de prisão. Além disso, a lei traz benefícios para

---

<sup>4</sup> INFOPEN. Dados sobre Atividade Laboral. Período de janeiro a junho de 2020. Disponível em: <[www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen](http://www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen)>. Acesso em: 19 de dezembro de 2020.

incentivar tanto a busca por trabalho pelos presos, quanto o emprego de pessoas presas por empresários.

A remição — o desconto de um dia de pena a cada três dias trabalhados — é o mais conhecido desses incentivos para expandir o emprego. Porém, há outros que são menos mencionados no debate público, como a não submissão do preso às regras do regime da Consolidação das Leis do Trabalho. Os apenados trabalham de seis a oito horas e têm previstos descansos apenas aos domingos e feriados.

A LEP orienta ainda sobre como deve ser dividida a remuneração do preso: com parcelas destinadas ao seu consumo imediato, ao ressarcimento de vítimas e do Estado, e à assistência à família.

Sobre a importância do trabalho, Castel (1998, p. 578) faz a seguinte afirmativa: “O trabalho continua sendo uma referência não só econômica, mas também psicologicamente, culturalmente e simbolicamente dominante, como provam as reações dos que não o têm”.

Segundo Seron (2009, p.190), a impossibilidade de ter um trabalho pode representar ao desempregado a necessidade de praticar o crime para garantir sua sobrevivência, tornando-se um marginal, um excluído. Numa sociedade de consumidores, conforme define Bauman (2005, p.21), a dialética da inclusão/exclusão se concretiza pelo e no trabalho. Na medida em que possibilita ao indivíduo uma condição de consumidor ativo, torna-o parte da sociedade, mas, ao se revelar insuficiente para tal, coloca-o na condição de descartável, de redundante. O papel do trabalho não se resume apenas ao fato de estar ou não trabalhando, mas também na sua capacidade de prover ao indivíduo uma renda capaz de situá-lo na condição de consumidor ativo.

Segundo Dandara Tinoco, o Brasil carece de pesquisas federais que meçam a eficiência da aplicação da Lei de Execução Penal no que diz respeito ao trabalho de pessoas presas e egressas. Entretanto, podemos olhar para alguns exemplos internacionais que comprovam a eficiência do trabalho no que diz respeito a diminuição da reincidência e na crença do trabalho como um fator de reintegração social.

Costuma-se empregar o termo ressocialização muitas vezes como sinônimo de reintegração social, entretanto, segundo Depiere e Hauser (2015, p. 2), ressocialização consiste na ideia da transformação da pessoa presa por parte da instituição prisional como condição para ser aceito pela sociedade pressupondo, conforme Baratta (2004, p. 3), uma postura passiva da pessoa presa e ativa das instituições ao considerar que a pessoa presa precisa ser (re)adequada à sociedade.

Nesse trabalho, contudo, utilizaremos o termo reintegração social pois, conforme Depiere e Hauser (2015, p. 3), este pressupõe a comunicação entre o preso e a sociedade, ocasionando a transformação de ambos: da pessoa presa e da sociedade, para que esta reconheça e tome sua responsabilidade sobre os problemas do cárcere. Em suma, a reintegração constitui uma “via de mão dupla”, a abertura de um processo de comunicação a partir do qual os presos possam se reconhecer na sociedade e esta possa se reconhecer na prisão, sendo que ambos têm responsabilidade por esta aproximação (BARATTA, 2004, p. 3).

## 1.3 – o impacto do trabalho na reincidência de pessoas egressas

Alguns estudos tecem sobre a relação do trabalho de pessoas presas e egressas com as chances de reincidência. Seron (2009, p. 192) conclui no seu estudo sobre o papel do trabalho na vida de egressos do sistema prisional que o trabalho, formal e/ou informal, possibilita ao egresso se manter junto da família, na medida em que viabiliza as condições materiais mínimas para a convivência do grupo familiar, condição importantíssima, segundo os depoentes da pesquisa, para a sua (re)integração social. Na opinião das pessoas egressas entrevistadas, a família aparece como sendo o principal ponto de referência no momento em que deixaram a prisão e representam o primeiro grupo social do qual passam a fazer parte ao conquistar a liberdade. Conclui também que embora o trabalho precarizado, como o que foi identificado na pesquisa, não se configure num elemento de integração social para o egresso prisional,

ele não deixa de representar uma condição importantíssima na sua trajetória, pois, além de servir como estratégia para minorar os sofrimentos materiais causados pela deficiência financeira da sua família, constitui-se numa exigência para que o beneficiário do Regime Aberto de Prisão continue gozando do benefício. Além disso, ele representa, como já preconizado, a única alternativa ao crime, e que pode proporcionar a sua permanência fora da criminalidade.

Sendo assim, esse Trabalho de Conclusão de Curso em Design visa prever uma contribuição pontual — e não uma solução final — para a questão tão complexa que é o problema social de reincidência, tendo em vista que o trabalho é uma das condições para a vida pós-prisão da pessoa egressa — e não seu fim — uma vez que apenas o trabalho não o garante como indivíduo aceito no meio

social, mas dará a ele a base para manter-se perto da família e longe da prisão.

Julião (2010, p.538), em sua pesquisa sobre o impacto da educação e do trabalho como programas de reintegração na política de execução penal do Rio de Janeiro, conclui que o estudo da regressão evidenciou que os fatores que aumentam a reincidência penitenciária são: ser homem; ser jovem; ter cometido os crimes de roubo, furto e estelionato/fraude (em comparação com o tráfico). Além disso, mostrou que para cada ano de liberdade, o réu tem mais chances de reincidir e que quem trabalha têm menor chance de reincidir, assim como quem estuda.

Quando comparamos o trabalho ao estudo, evidencia-se que ambos são significativos, porém, enquanto o estudo no cárcere diminui a probabilidade de reincidência em 39%, o trabalho na prisão diminui essas chances em 48%. Ou seja, os referidos dados da pesquisa (JULIÃO, 2010, p. 538) mostram que o efeito do trabalho é superior até mesmo ao do estudo na reintegração social do apenado.

Em linhas gerais, como resultado da pesquisa (JULIÃO, 2010, p. 539), pode-se afirmar, por um lado, que o trabalho e o estudo representam papel significativo na reintegração social dos apenados, diminuindo consideravelmente sua reincidência. Por outro lado, ao contrário do que se imaginava, o efeito da educação é inferior ao do trabalho como programa de reintegração social para a política de execução penal, apresentando dados menos significativos. Julião (2010, p. 538) demonstrou que o maior índice de reincidência ocorre pela falta de emprego (33,9%), seguido de desestrutura familiar (27,1%) e depois a falta de escolaridade (16,9%). Vemos, então, que o trabalho é um fator de impacto que influencia na possibilidade de não-reincidência de pessoas egressas do sistema prisional, logo um fator fundamental para a reintegração social.

## 1.4 – leis que regem o trabalho de pessoas presas e egressas no estado do Rio de Janeiro

Devido a expansibilidade do Brasil em termos territoriais e regionais, este trabalho fará um recorte muito específico, olhando para a realidade de pessoas presas e egressas do estado do Rio de Janeiro no que diz respeito a trabalho e reintegração social, dado que é um estado onde os crimes de vantagem econômica são os mais cometidos<sup>5</sup>.

Desse modo, olharemos para algumas leis que regem a política de trabalho dessas pessoas, tanto na condição de pessoa presa à condição de egresso, do mais amplo, o federal, para o mais particular, o estadual. Após a criação federal da Lei de Execução Penal em 1984, que

---

<sup>5</sup> INFOPEN. Dados sobre Incidência por tipo penal. Período de janeiro a junho de 2020. Disponível em: <[www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen](http://www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen)>. Acesso em: 19 de dezembro de 2020

versa sobre o direito de pessoas presas nas penitenciárias do Brasil, e sua reintegração à sociedade, surge em 2012 o Procap — O Programa de Capacitação Profissional e Implementação de Oficinas Permanentes —, voltado para a implementação de oficinas permanentes de trabalho e oferecimento de cursos de capacitação em estabelecimentos penais de todo o Brasil. É por meio dele que o Depen — Departamento Penitenciário Nacional — repassa verbas às secretarias estaduais responsáveis pela administração penitenciária para estruturação de oficinas laborais e promoção de capacitação profissional.

Apenas em 2018, 34 anos depois da criação da LEP, é criada uma política nacional voltada para a aplicação da mesma, visando a inserção das pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional no mundo do

trabalho e na geração de renda: a Política de Trabalho no Âmbito do sistema prisional. O Decreto Federal nº 9.450, que determina que a empresa que preste serviço para a administração pública federal deve contratar, para cada contrato que firmar, pessoas presas, em cumprimento de pena em regime fechado, semiaberto ou aberto, ou egressas do sistema prisional. A contratação deve se dar nas seguintes proporções: 3% das vagas, quando a execução do contrato demandar duzentos ou menos funcionários; 4% das vagas, quando a execução do contrato demandar duzentos e um a quinhentos funcionários; 5% das vagas, quando a execução do contrato demandar quinhentos e um a mil funcionários; ou 6% das vagas, quando a execução do contrato demandar mais de mil empregados. As contratantes devem providenciar transporte, alimentação, uniforme idêntico ao utilizado pelos demais terceirizados, equipamentos de proteção e remuneração aos presos e egressos.

Adentrando a esfera estadual, a Lei Nº 6.346, de 23 de novembro de 2012 prevê a reserva de 5% das vagas de

emprego dos prestadores de serviços ao estado do Rio de Janeiro para pessoas presas, egressos do sistema penitenciário e cumpridores de medidas alternativas. Porém, em julho de 2017, o Decreto 46.041 determinou sua não aplicação, em razão de vícios de constitucionalidade apontados por parecer da Procuradoria Geral do Estado do Rio.

Na esfera municipal, o Decreto Municipal — Rio de Janeiro. Nº 45737 de 27 de Março de 2019 institui o Programa Trabalhar, Vale a Pena, que determina a celebração de parcerias entre os órgãos e entidades municipais e a Fundação Santa Cabrini<sup>6</sup>, mediante a utilização de mão de obra de apenados para atender às necessidades do Município do Rio de Janeiro. Apresentamos abaixo, na Figura 1<sup>7</sup>, uma linha do tempo dos fatos aqui comentados:

---

<sup>6</sup> Disponível em: <[www.santacabrini.rj.gov.br](http://www.santacabrini.rj.gov.br)>. Acesso em: 19 de dezembro de 2020.

<sup>7</sup> Elaboramos a seguinte página com informações complementares às figuras 1 e 2. Disponível em: <<https://xd.adobe.com/view/f8239c0a-8e2b-4c5e-9948-c3b505e76eec-ad70/?fullscreen>>

## Leis que regem e incentivam o trabalho de pessoas presas e egressas



**Figura 1** - Linha do tempo com as principais leis que regem o trabalho de pessoas presas e egressas no Brasil e no Rio de Janeiro.

## 1.5 – o perfil de pessoas presas e egressas

Seron (2009, p. 65) faz a seguinte afirmação sobre aqueles que sofrem pena de reclusão no Brasil:

O perfil de pessoas presas que superlotam os presídios brasileiros(...) aponta para a predominância de uma população composta por **homens jovens, solteiros, pobres e de baixa escolaridade**. (SERON, 2009, p. 65. Grifo nosso.)

No âmbito fluminense, os dados nos mostram exatamente esta realidade apontada pelo autor. De um total informado de 48.708 pessoas presas<sup>8</sup>, somam-se

---

<sup>8</sup> INFOPEN. Informações gerais. Período de janeiro a junho de 2020. Disponível em: <[www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen](http://www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen)>. Acesso em: 19 de dezembro de 2020.

36.550 negras e pardos<sup>9</sup>, cerca de 75% do total da população carcerária do Rio de Janeiro. Desse total, 28.205 possuem o ensino fundamental incompleto, o que representa mais da metade, cerca de 56%.

Quanto aos dados sobre idade, não se tem informação sobre a maioria das pessoas (não informados 44,49%), porém, dos informados, a faixa entre 18 a 24 anos<sup>10</sup> é predominante.

---

<sup>9</sup> Planilha do INFOPEN. Período de janeiro a junho de 2019. Disponível em: <<http://dados.mj.gov.br/dataset/infopen-levantamento-nacional-de-informacoes-penitenciarias>>. Acesso em: 19 de dezembro de 2020.

<sup>10</sup> Planilha do INFOPEN. Período de janeiro a junho de 2019. Disponível em: <<http://dados.mj.gov.br/dataset/infopen-levantamento-nacional-de-informacoes-penitenciarias>>. Acesso em: 19 de dezembro de 2020.

A partir da análise desses dados, podemos afirmar que o perfil de pessoas presas é predominantemente masculino (95,21%)<sup>11</sup>, jovem e com baixa escolaridade. Sobre a constância da criminalização de pessoas com este perfil, Martins (2000, p.39 *apud* SERON, 2009, p.51) afirma:

São realmente, os pobres, os ignorantes, os sem-família, enfim, aqueles indivíduos que por não terem tido condições de vivenciar uma situação equilibrada no âmbito das relações domésticas, não puderam frequentar escolas, não tiveram acesso ao mínimo de formação profissional, os que mais cometem delitos e o fazem de forma a deixar vestígios que permitem, na maioria das vezes, que venham a ser incriminados, denunciados e, por fim, condenados, sempre com a ira da imprensa e da população. (2000, p.39, *apud* SERON, 2009, p.51).

Entre os crimes pelos quais estão presos, predominam os crimes contra o patrimônio (45,71%),

---

<sup>11</sup> INFOPEN. Informações gerais. Período de janeiro a junho de 2020. Disponível em: <[www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen](http://www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen)>. Acesso em: 19 de dezembro de 2020.

como, por exemplo, o roubo, seguido de tráfico de drogas (23,16%)<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> INFOPEN. Dados sobre Incidência por tipo penal. Período de janeiro a junho de 2020. Disponível em: <[www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen](http://www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen)>. Acesso em: 19 de dezembro de 2020.

## 1.6 – o trabalho de pessoas presas no Rio de Janeiro

Apoiado na LEP e no Procap, o fluxo para o trabalho de pessoas presas no Rio de Janeiro exige integração de diferentes instituições para que aconteça. O tipo de regime de pena em que a pessoa presa se encontra também é uma variável para o tipo de modelo laboral que possa vir a desenvolver. Para entender o fluxo de contratação dessas pessoas é necessário entender o papel dos atores-chaves envolvidos<sup>13</sup> (figura 2).

No âmbito federal, o Procap é administrado pelo Depen — Departamento Penitenciário Nacional — que por sua vez está sob o Ministério da Justiça. É por meio do Procap que o Ministério da Justiça repassa verba para as secretarias estaduais responsáveis pela administração penitenciária. No âmbito estadual, é a SEAP RJ — Secretaria de Estado de Administração Penitenciária — a

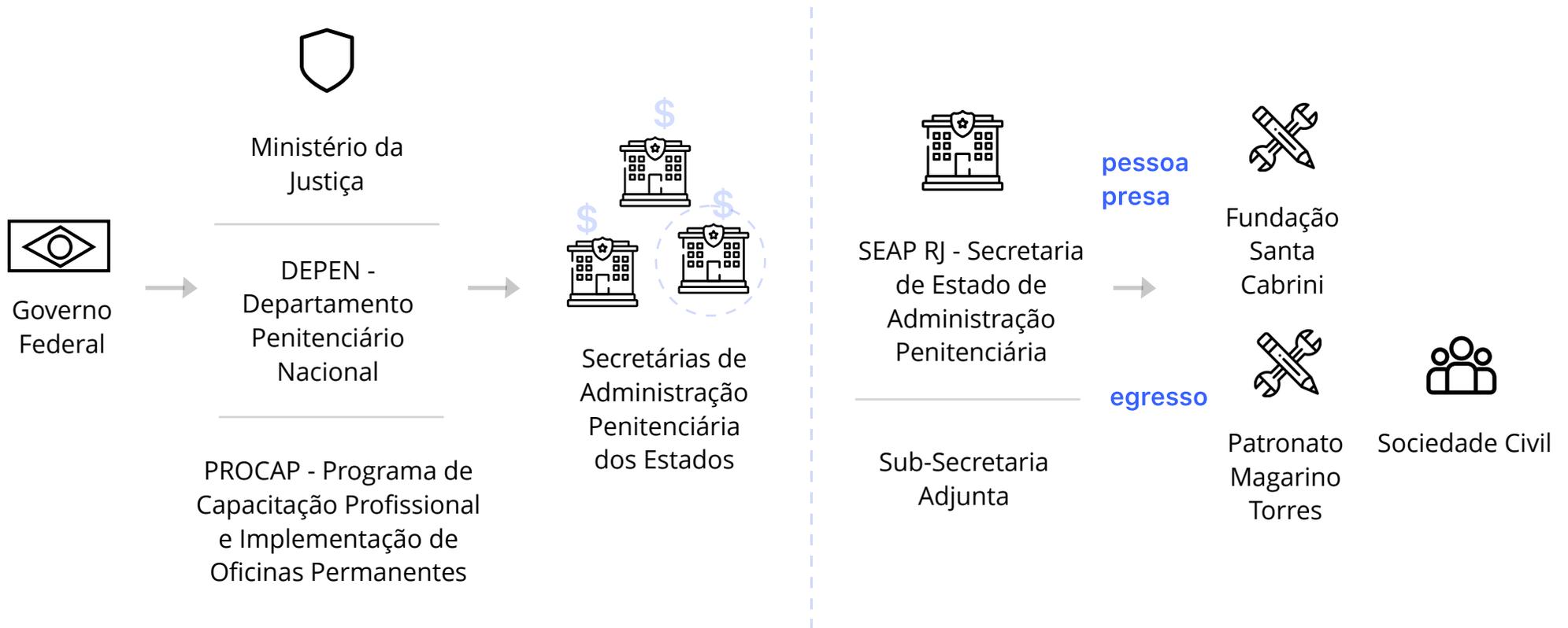
responsável pela gestão das unidades prisionais do Rio de Janeiro. No que diz respeito ao trabalho, a Fundação Cabrini é a principal gestora. Trata-se de uma autarquia independente que tem como função gerenciar a promover o trabalho e a educação profissionalizante de pessoas presas. Ela atua por meio de instituições públicas e privadas e é responsável por estabelecer convênios e contratos com as empresas.

---

<sup>13</sup> Fonte: Na porta de saída, a entrada no trabalho: políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro – Dandara Tinoco e Ana Paula Pellegrino (2018) pelo Instituto Igarapé.

# atores-chaves do fomento ao trabalho de egressos e de pessoas presas no estado do Rio de Janeiro

executivo



**Figura 2** – Atores-chaves do fomento ao trabalho de egressos e pessoas presas no estado do Rio de Janeiro. Fonte: *Na porta de saída, a entrada no trabalho: políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro* – Dandara Tinoco e Ana Paula Pellegrino (2018).

### **1.6.1 – modelos de trabalho para pessoas presas no Rio de Janeiro<sup>14</sup>**

Devido a diversidade de regimes e penas, o trabalho de pessoas presas se dá através de diferentes modelos. Os presos que se encontram em regime fechado podem exercer trabalhos para a própria penitenciária, que são as chamadas "faxinas". Este não prevê remuneração, apenas remição de pena, dado que em julho de 2018, a Seap publicou uma resolução na qual caracteriza-o como trabalho voluntário. Nesse modelo, a administração penitenciária é a responsável pelo intermédio, e não a Fundação Santa Cabrini.

Outro modelo disponível para a pessoa presa em regime fechado é o serviço intramuro para empresas privadas. Nesse modelo é prevista remuneração e remificação da pena. A empresa deve fornecer maquinário apropriado e/ou outros insumos necessários.

---

<sup>14</sup> Fonte: Na porta de saída, a entrada no trabalho: políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro – Dandara Tinoco e Ana Paula Pellegrino (2018) pelo Instituto Igarapé.

Água e luz são fornecidos pela própria penitenciária sem custo, e a gestão fica por conta da Fundação Santa Cabrini que atua como um papel de Recursos Humanos.

Para o regime aberto e semiaberto está previsto o modelo extra-muro para empresas privadas e públicas. Nesse modelo, as pessoas presas que recebem permissão para trabalho extramuro se deslocam até o local de trabalho, e são transferidas para o Instituto Cândido Mendes, fora do complexo Gericinó.

Abaixo, apresentamos visualmente um fluxograma sobre os modelos de trabalho de acordo com o regime de pena a ser cumprido:

# tipos de serviços e regime de pessoas presas no Estado do Rio de Janeiro

## tipo de regime

## condições

## recursos humanos / intermédio

### fechado

Serviços gerais para a unidade

Apesar da LEP prever remuneração + remificação de pena, por conta da crise econômica do estado, criou-se uma portaria que passa a classificar esse tipo de trabalho como voluntário, e oferece a pessoa presa apenas a remificação de pena.



Diretoria da Penitenciária

Serviços intramuros para empresas

Empresa deve fornecer maquinário apropriado e/ou outros insumos necessários. Água e luz são fornecidos pela própria penitenciária sem custo.

### aberto e semi aberto

Serviços extramuros para empresas privadas

As pessoas presas que recebem permissão para trabalho extramuro são transferidas para o Instituto Cândido Mendes, fora do complexo Gericinó.



Fundação Santa Cabrini

Serviços extramuros para empresas públicas

**Figura 3** - Relação regime da pena e tipos de serviços a serem desempenhados por pessoas presas no estado do Rio de Janeiro. Fonte: *Na porta de saída, a entrada no trabalho: políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro* – Dandara Tinoco e Ana Paula Pellegrino (2018).

## 1.6.2 – o fluxo de contratação de pessoas presas no Rio de Janeiro

O primeiro passo para uma empresa interessada em contratar uma pessoa presa, em quaisquer das modalidades descritas no subcapítulo anterior, é estabelecer contato com a Fundação Santa Cabrini. Durante o contato, o contratante diz se pretende instalar o maquinário dentro de um estabelecimento penal, nesse caso, estaria optando por um modelo intramuro; e qual perfil de trabalhador está buscando.

Ao receber a solicitação, a Fundação Santa Cabrini entra com um pedido de indicação de presos aptos a trabalhar para a(s) diretoria(s) penitenciária(s). Após o recebimento da lista de nomes com base no interesse, comportamento e habilidade técnica da pessoa presa por parte da diretoria penitenciária, a Fundação Santa Cabrini entra com um pedido de autorização judicial de trabalho para a VEPRJ — Vara de Execuções Penais do Rio de Janeiro. E por fim, dá-se a autorização e a contratação da pessoa presa.

Atualmente há 962 pessoas<sup>15</sup> exercendo atividade laboral no sistema penitenciário do Rio de Janeiro, o que representa apenas 1,98% do total de pessoas presas, sendo 118 em modelo extramuro e 844 em serviços intramuro. O processo de contratação enfrenta alguns desafios que podem explicar o baixo número de uma atividade tão importante no que diz respeito a reintegração social dessas pessoas: 1) há carência de informações claras sobre o processo que orienta a escolha das pessoas presas indicadas, o que pode gerar receio nos contratantes; 2) todo o fluxo de contratação pode durar até 6 meses; 3) há a crença antecipada de que os presos representam perigo, baixo nível de escolaridade, de experiência profissional e técnica.

Além dos desafios, as oportunidades são pouco divulgadas. Uma oportunidade financeira para o

---

<sup>15</sup> INFOPEN. Dados sobre Atividade Laboral. Período de janeiro a junho de 2020. Disponível em: <[www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen](http://www.gov.br/depen/pt-br/sisdepen)>. Acesso em: 19 de dezembro de 2020.

contratante é o fato da remuneração para pessoas presas ser  $\frac{1}{3}$  e salário de um trabalhador CLT comum e, além disso, no caso de trabalhos intramuros, água e luz são fornecidos pela própria penitenciária, sem custo.

### **1.6.3 – o trabalho de pessoas egressas no Rio de Janeiro**

A LEP considera como egresso o liberado definitivo, pelo prazo de um ano a contar da saída do estabelecimento penal, e o liberado condicional, durante o período de prova. Neste artigo, no entanto, optamos por nos referir como “egressos” pessoas que tenham vivenciado qualquer experiência de encarceramento.

Segundo Dandara Tinoco e Ana Paula Pellegrino em suas supracitadas pesquisas sobre políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro (2018), os desafios para expansão de trabalho para essas pessoas são ainda maiores que das pessoas presas, dada a situação econômica do Rio de Janeiro,

fazendo com que esse público dispute vagas com os demais desempregados. Suas condições de vulnerabilidade, no entanto, são potencializadas por serem egressos. Ainda, somam-se a essas questões a carência de documentação desses indivíduos, que, com frequência, deixam unidades prisionais sem ter carteira de identidade ou CPF.

Apesar de não representarem vantagem econômica para as empresas, como é o caso da contratação de pessoas presas, ainda assim, existe como oportunidade os ganhos de responsabilidade social, relacionados à contribuição da empresa para criação de mecanismos de reintegração social.

Portanto, um dos objetivos deste trabalho é comunicar a importante função que as empresas têm ao contribuir com a causa, de modo que se sintam agentes da mudança e de responsabilidade social.

2.

**o design como ferramenta  
para reinserção de pessoas  
presas e egressas prisionais  
no mercado de trabalho**

*Antes de ser designer, você é um ser humano. Como qualquer outro ser humano no planeta, você faz parte do contrato social. Ao escolher ser um designer, você está optando por impactar as pessoas que têm contato com o seu trabalho, você pode ajudá-las ou prejudicá-las com suas ações. O efeito do que você investe na sociedade deve sempre ser uma consideração importante em seu trabalho. Cada ser humano neste planeta é obrigado a fazer o seu melhor para deixar este planeta melhor do que o encontramos. Todos no planeta devem respeitar todos os outros seres humanos neste planeta. Designers não são diferentes. Quando você faz um trabalho que depende da desigualdade de renda ou distinções de classe para ter sucesso, você está falhando em seu trabalho como ser humano e, portanto, como designer.*

(Tradução da autora – MONTEIRO, Ruined by Design, 2019)

## 2.1 - o papel do designer na sociedade

Diante dos desafios e questões sociais complexas como a da reincidência, faz-se necessário discorrer e discutir sobre o papel do designer em projetos que almejam uma mudança social.

A preocupação social por parte da prática do Design não é nova. Embora esteja cada vez mais presente nas agendas políticas, movimentos do séc. XX como a Bauhaus e o Construtivismo Russo já andavam de braços dados com movimentos políticos movendo o Design a uma perspectiva social (QUEIROZ, 2009, p.39). Entretanto, foi a partir da metade do séc. XX que o desenvolvimento tecnológico industrial e o processo de globalização modificaram a estrutura da sociedade com consequências negativas, como a concentração de renda, o aumento da desigualdade social e a degradação do meio ambiente (SEVCENKO, 2001, *apud* RICALDONI; REZENDE, 2020, p. 84). Para enfrentar

esses desafios, foi observada a necessidade de mudança por parte de todos os setores da sociedade, e não foi diferente com o Campo do Design.

Diante dessa conjuntura, alguns conceitos tentaram e tentam dar conta de definir a prática do Design voltada para o campo social. A expressão "Design Social", por sua vez, traz significados mais específicos e nem sempre convergentes; pois trata-se de um conceito em construção e em disputa. Conforme afirma Souza (2017, p. 126), alguns autores consideram que o Design é uma atividade social "*per se*", por tratar-se de uma ciência social aplicada, que só tem sentido quando pensada a partir de e para a sociedade. É o caso de Almeida (2018, p.7), ao afirmar que o designer e o seu modo de atuação não podem ser vistos como elementos estabelecidos em uma instância externa à sociedade que, isentos dessa interação, se habilitam a alterar essa trama social. Logo, o

autor pontua que uma mudança social a partir de um projeto de Design seria utópica, uma vez que alterações significativas da dimensão da sociedade somente

Assim, para Almeida (2018, p. 13), o Design, inegavelmente, se estabelece como produção social ao considerar que a definição de Design Social até então proposta pelo Campo do Design constitui uma redundância, pois a necessidade de surgimento de um campo de pensamento da prática do Design voltado exclusivamente para o social revela como tem sido exercida a prática do Design pela sua ciência tradicional, ou seja, uma prática de costas para questões sociais e com olhos sobretudo para o lucro mercadológico. É importante salientar também que muitas práticas ou projetos que hoje se dizem sociais foram cooptados e operacionalizados pela finalidade do lucro, ou seja, empregam o discurso do social, porém sua real finalidade ainda retorna ao lucro capitalista.

De todo modo, em adição ao pensamento de Almeida, questões sociais deveriam ser uma preocupação não só de todo profissional de Design, mas de todos os setores da sociedade.

acontecem por meio de rupturas históricas (ALMEIDA, 2018, p. 7).

Com efeito, concordamos com Almeida na medida em que acreditamos que a preocupação social deve ser uma premissa da nossa área: questões ecológicas ou qualquer assunto de impacto social devem percorrer todo e qualquer projeto. Concordamos ainda que a prática se estabelece como produção social, pois é inerente à sociedade. Entretanto, o que vemos se configurar é uma prática que, sobretudo, não dá conta das demandas sociais e, nesse sentido, é a partir dessa constatação que surgem definições que pretendem outras ou exclusivas atuações para o Campo do Design.

Desse modo, assim como Design Social, outro termo acaba sendo empregado nessa tentativa de pensar outras práticas para o Campo do Design, essas voltadas às demandas sociais não abraçadas pela prática hegemônica do Campo do Design. Esse termo é Inovação Social e, também acerca dele, parece não haver um consenso. Souza (2017, p. 128) traz em seu artigo, *Design para Inovação Social e sustentabilidade: estratégia, escopo de projeto e protagonismo*, a matriz conceitual adotada

pelo projeto *Social Innovation, Governance and Community Building – Singocom*:

[...] inovação social – em ambas as suas dimensões de produto e processo – é caracterizada por pelo menos três formas de resultados, independentes ou combinados, alcançados por alguma forma de ação coletiva, em oposição à ação individual: 1. Ela contribui para satisfazer necessidades humanas não consideradas/satisfeitas de outro modo; 2. Ela aumenta o acesso a direitos (por exemplo, pela inclusão política, políticas redistributivas, etc.); 3. Ela amplia capacidades humanas (por exemplo, empoderando grupos sociais específicos, aumentando o capital social, etc.) (MOULAERT, 2007, p. 18-19).

Os objetivos deste trabalho parecem encaixar-se na definição acima, uma vez que:

1) temos por objetivo contribuir para a necessidade de trabalho de pessoas egressas;

2) visamos aumentar o acesso do direito ao trabalho para esse público;

3) visamos ampliar as capacidades dos egressos para que empoderem-se sobre seus próprios recomeços ao atingirem seu objetivo: o trabalho.

Em continuidade à complexidade de nomenclaturas e atuações, sabemos das dificuldades que cercam a grande maioria dos designers que precisam trabalhar a serviço do capital. André e Abreu (2006, *apud* SOUZA, 2017, p. 128) consideram que, do ponto de vista da sua natureza, as inovações sociais não são mercantis e têm intenções que visam as transformações nas relações sociais, tendo como pressuposto, portanto, a atitude crítica e o desejo de mudar. Ainda que estejamos de acordo que a atitude crítica e o desejo de mudar podem motivar as iniciativas de Inovação Social, e ainda que essas práticas não almejem o lucro, elas ocorrem em uma sociedade pautada por um modo de produção, ferramentas e estruturas que visam o lucro e, portanto, não podem ser entendidas como deslocadas da realidade na qual existem.

Desse modo, o que vemos ocorrer nessas práticas é o emprego, pelos designers, de suas "habilidades tradicionalmente reconhecidas e mercadologicamente definidas, como criação de produtos, identidades visuais, embalagens, entre outros, para se tornar o que Meroni (*apud* MIOLO, 2020, p.1) menciona como designer social: capaz de colaborar para intervir em diferentes níveis de projeto, como na interpretação das necessidades sociais, na construção de cenários inovadores, na comunicação, na concepção de ferramentas que facilitem a compreensão da interação, no fazer decisões estratégicas (CANTÚ, 2012, *apud* MIOLO, 2020, p.2).

Nós, como designers, não temos o monopólio da Inovação Social, mas temos um conjunto importante de habilidades para aplicar à Inovação Social. Portanto, no capítulo a seguir iremos nos aprofundar em pesquisas sobre nossos usuários. Para o desenvolvimento do projeto digital utilizaremos a metodologia de James Garret, da qual falaremos mais à frente no capítulo 4.

**3.**

**imersão, coleta de dados  
e análise sobre as iniciativas  
de fomento ao trabalho  
de pessoas presas e egressas**

## 3.1 – entrevista com os atores chaves do processo de fomento ao trabalho de egressos e de pessoas presas no Rio de Janeiro

Entendemos que o papel do designer é compreender e projetar para as pessoas em todas as suas vertentes: design de serviço, design de interação, comunicação visual etc. Portanto, incluí-las e ouvi-las durante o projeto é de suma importância para a concepção de um projeto mais assertivo. São essas pessoas que fornecerão as informações necessárias para o desenvolvimento de um projeto útil e eficaz.

Partindo dessa premissa, enviamos um e-mail solicitando uma entrevista por vídeo chamada (por conta da pandemia do Coronavírus) para as principais instituições que regulam e atuam pelo trabalho de pessoas presas e egressas no estado do Rio de Janeiro: a Fundação Santa Cabrini e o Patronato Magarino Torres.

O e-mail foi enviado no dia 30 de setembro de 2020. Até a conclusão deste trabalho não obtivemos resposta. No dia 16 de dezembro de 2020, enviamos um novo e-mail solicitando que respondessem a um formulário<sup>16</sup> online, no caso de não terem disponibilidade para uma conversa por vídeo chamada. O formulário, até a escrita deste trabalho, também não foi respondido. Ainda, tentamos contato por telefone, mas não fomos atendidos. A falta dessas respostas dificultou nossa primeira configuração de processo de Design, dado que o trabalho que ambas as instituições realizam é de fundamental importância para a questão. Poder ouvi-los seria muito enriquecedor.

---

<sup>16</sup> O formulário está disponibilizado no apêndice deste documento.

Ainda, entramos em contato solicitando algumas respostas<sup>17</sup> para Dandara Tinoco e Ana Paula Pelegrino, autoras do artigo *Na porta de saída, a entrada no trabalho: políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro* pelo Instituto Igarapé, tendo em vista suas atuações como pesquisadoras no tema. Tivemos um retorno positivo de ambas em relação ao projeto, mas não obtivemos as respostas ao questionário.

Diante de todas as tentativas de incluir os atores-chaves no processo de Design, mudamos nosso foco para as empresas. Lançamos um formulário online com objetivo de entender se as pessoas conhecem o fluxo de contratação de pessoas presas e egressas e suas "vantagens", saber se as pessoas entendem a importância de empregá-las e saber por quais motivos as empresas empregariam ou não pessoas presas e egressas. As questões desse formulário podem ser encontradas no Apêndice, na página 107. No momento da pré-banca, estamos aguardando o retorno das empresas. Portanto, não serão apresentados aqui dados sobre esse questionário. Seus resultados entrarão posteriormente na

análise de dados da versão final do TCC e seus resultados irão influenciar no produto digital.

---

<sup>17</sup> O formulário está disponibilizado no apêndice deste documento.

## 3.2 – empresas que já contratam

Refletir sobre como o Design pode contribuir para a expansão do conhecimento acerca das dinâmicas de empregabilidade da mão de obra prisional e egressa e a possível ampliação de oportunidades passa por melhor compreender as condições em que este tipo de trabalho funciona nas empresas que já contratam esse público.

Esperávamos em um contato com a Fundação Santa Cabrini solicitar nomes de empresas que já empregam pessoas presas e egressas para podermos então entrar em contato com elas e coletar seus dados. Entretanto, conforme relatado no subcapítulo anterior, não obtivemos o retorno da instituição.

Nesse caso, recorreremos a uma pesquisa das pesquisadoras Dandara Tinoco e Ana Paula Pellegrino (2018) retirada do artigo *Na porta de saída, a entrada no trabalho: políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro* do Instituto Igarapé, que pode ser lida ao final dessa monografia (anexo 1). A pesquisa contou com a resposta de 8 empresas. As autoras

optaram por não identificá-las nominalmente, já que parte não divulga que contrata o público em questão. O tamanho da amostra não permite que os resultados sejam extrapolados para o quadro geral. No entanto, vale notar que, no caso dos presos, os oito empregadores respondentes empregam um total de 499 pessoas, o que representava 57,2%<sup>18</sup> dos presos trabalhando em postos, de acordo com a LEP no estado do Rio daquele ano (2018). Se compararmos com os dados do último ano (2020), elas representam cerca de 51,8%<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> O percentual foi calculado sobre o total de 872 presos trabalhando com remuneração em 2018, em acordo com a LEP.

<sup>19</sup> O percentual foi calculado sobre o total de 962 presos trabalhando com remuneração em 2020, em acordo com a LEP.

<b>Empregador</b>	<b>Pública ou privada?</b>	<b>Quantas pessoas presas empregam?</b>	<b>Quantas pessoas egressas empregam?</b>	<b>% de presos e egressos entre funcionários em geral</b>
<b>Empregador A</b>	Pública	405	22	7,7
<b>Empregador B</b>	Pública	14	1	7,1
<b>Empregador C</b>	Pública	7	0	41,2
<b>Empregador D</b>	Privada	12	0	80
<b>Empregador E</b>	Privada	10	1	91,7
<b>Empregador F</b>	Privada	22	0	44
<b>Empregador G</b>	Pública	19	1	6,7
<b>Empregador H</b>	Pública	10	0	2,2

**Tabela 1** – Natureza dos empregadores e número de funcionários presos e egressos contratados. Fonte: *Na porta de saída, a entrada no trabalho: políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro* – Dandara Tinoco e Ana Paula Pellegrino (2018) pelo Instituto Igarapé.

<b>Empregador</b>	<b>Desde quando trabalha com presos/ egressos?</b>	<b>Buscou parceria para empregar presos e egressos ou foi buscado?</b>	<b>Oferece capacitação em paralelo ao emprego?</b>	<b>Há psicólogo ou assistente social designado para acompanhar funcionários presos/ egressos?</b>	<b>Divulga que emprega presos e egressos?</b>
<b>Empregador A</b>	2001	Buscou	Sim	Não	Sim
<b>Empregador B</b>	2016	Buscou	Não	Não	Sim
<b>Empregador C</b>	2017	Buscou	Não	Não	Não
<b>Empregador D</b>	2011	Buscou	Não	Não	Não
<b>Empregador E</b>	1988	Buscou	Não	Não	Não
<b>Empregador F</b>	2016	Buscou	Não	Não	Não
<b>Empregador G</b>	2017	Buscou	Não	Não	Sim
<b>Empregador H</b>	2017	Buscou	Não	Sim	Não

**Tabela 2** – Características dos convênios. Fonte: *Na porta de saída, a entrada no trabalho: políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro* – Dandara Tinoco e Ana Paula Pellegrino (2018) pelo Instituto Igarapé.

Um primeiro dado a ser destacado é que, entre os oito empregadores, quatro trabalham com egressos, o que reforça os desafios comuns na oferta de trabalho para esse público. Ademais, chama atenção que apenas 3 das 8 empresas divulgam que empregam o público. A pesquisa não abordou os motivos, que, no nosso entendimento, podem englobar desde receio de perder clientes e/ ou consumidores, a apenas falta de uma estratégia de comunicação em si.

Outro ponto que merece destaque é o fato de que todos afirmaram que partiram deles a iniciativa para contratar presos e egressos e não de convites do Executivo Estadual. Ou seja, em algum momento os empregadores precisaram buscar informação acerca do trabalho de pessoas presas e egressas.

Outro dado relevante é que apenas três dos respondentes fazem monitoramento ou avaliação de suas iniciativas e impactos. Tal fato pode dar-se pela falta de tempo ou pessoal para acompanhar de perto essa questão. O Empregador G (conforme nomenclatura adotada na pesquisa de referência), foi o único a enviar dados sobre reincidência. De acordo com avaliação interna, 76% dos apenados que passaram pelo projeto não voltaram a cometer crimes.

<b>Empregador</b>	<b>Já foi preciso demitir funcionários presos/egressos? Quantos?</b>	<b>Houve abandono de emprego por funcionários presos/egressos? Quantos?</b>	<b>Qual a média de tempo que funcionários presos/egresso permanecem na empresa?</b>	<b>Há algum tipo de monitoramento e avaliação da iniciativa e seu impacto?</b>
<b>Empregador A</b>	Sim / NC*	Sim / NC*	Para homens (1 ano) Para mulheres (1 ano e 1 mês)	Sim
<b>Empregador B</b>	Sim / 4	Sim / 1	1 ano	Não
<b>Empregador C</b>	Não	Não	NC*	Não
<b>Empregador D</b>	Não	Sim / NC*	1 ano	Não
<b>Empregador E</b>	Sim / 10	Sim / NC*	4 anos	Não
<b>Empregador F</b>	Sim / NC*	Sim / NC*	NC*	Não
<b>Empregador G</b>	Sim / Cerca de 20	Sim / Cerca de 10	8 meses	Sim
<b>Empregador H</b>	Não	Não	Seis meses	Sim

**Tabela 3** – Estabilidade do emprego de pessoas presas e egressas

A partir desses dados podemos elencar algumas oportunidades no que diz respeito a ajudar o empregador ou possível empregador a contratar e manter essa pessoa presa ou egressa empregada. São elas:

1) no momento de busca de informação: fornecer tais informações;

2) uma vez que decidiu empregar: ajudá-lo a comunicar a sua contribuição para a causa;

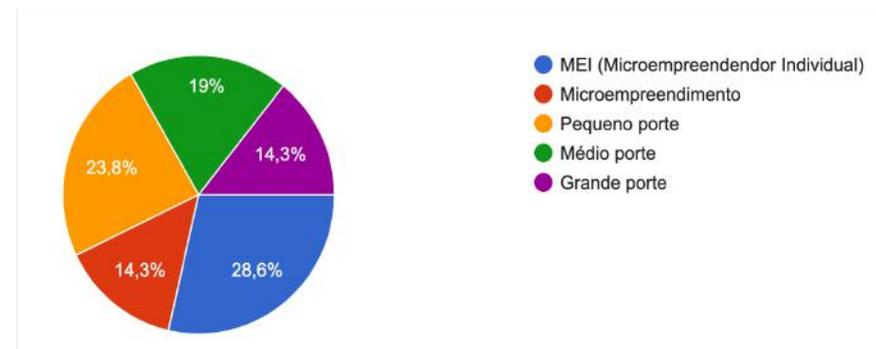
3) uma vez com mão de obra empregada: avaliar o impacto de suas iniciativas.

### 3.3 – empresas que ainda não contratam

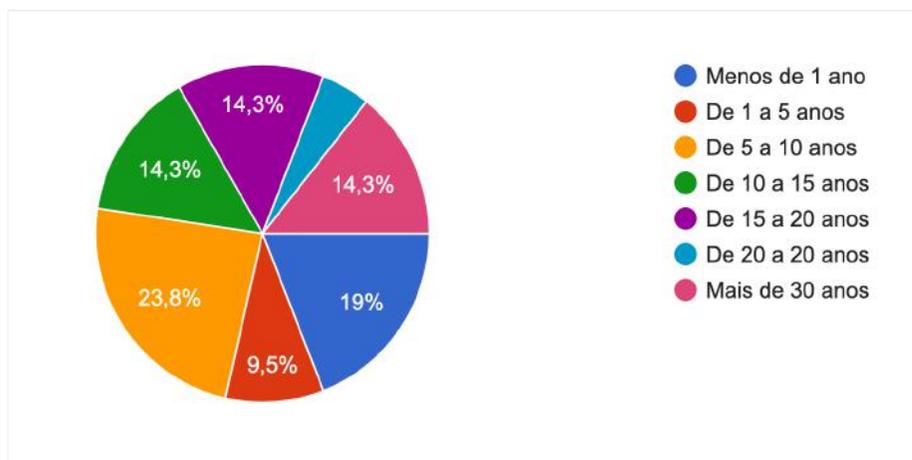
Foi estruturada uma pesquisa com o objetivo de entender o que pensam os empreendedores que não possuem pessoas presas e egressas no quadro de funcionários a respeito da contratação desse público. Esta pesquisa foi realizada em março de 2021, através da elaboração e aplicação de um questionário online<sup>20</sup> na plataforma de Formulários Google cuja divulgação deu-se através do perfil pessoal nas redes sociais que foi compartilhado por outros perfis pessoais. Ao final obtivemos um total de 22 respondentes. O formulário contou com vinte e três (23) questões, sendo seis (6) dissertativas e dezessete (17) de múltipla escolha, divididas em três (3) blocos: o primeiro para conhecer a natureza da empresa, e o segundo e terceiro para abranger tanto os empreendedores que demonstraram interesse em contratar pessoas presas e egressas, quanto os empreendedores que afirmaram que não contratariam.

<sup>20</sup> O formulário está disponibilizado no apêndice deste documento.

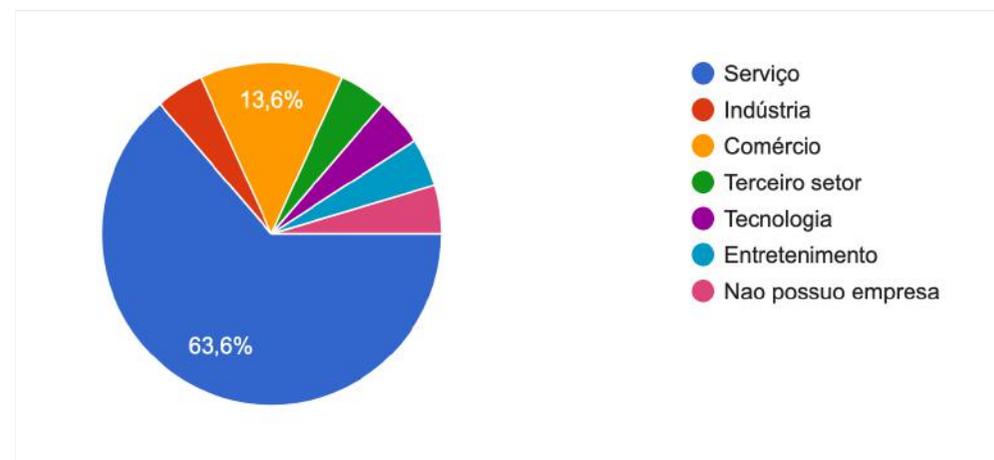
A primeira parte da pesquisa foi formulada a fim de conhecermos a natureza da empresa, seu porte, número de funcionários e seu segmento. Podemos notar o quanto o porte (gráfico 1) e a idade das empresas respondentes são heterogêneos (gráfico 2), o que nos revela uma possível abrangência e alcance para a nossa solução.



**Gráfico 1** - Porte das empresas respondentes.



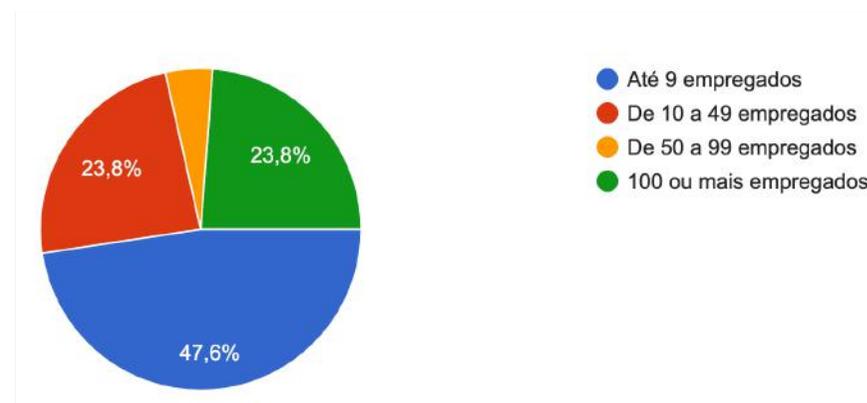
**Gráfico 2** - Idade das empresas respondentes.



**Gráfico 3** - Ramo das empresas respondentes.

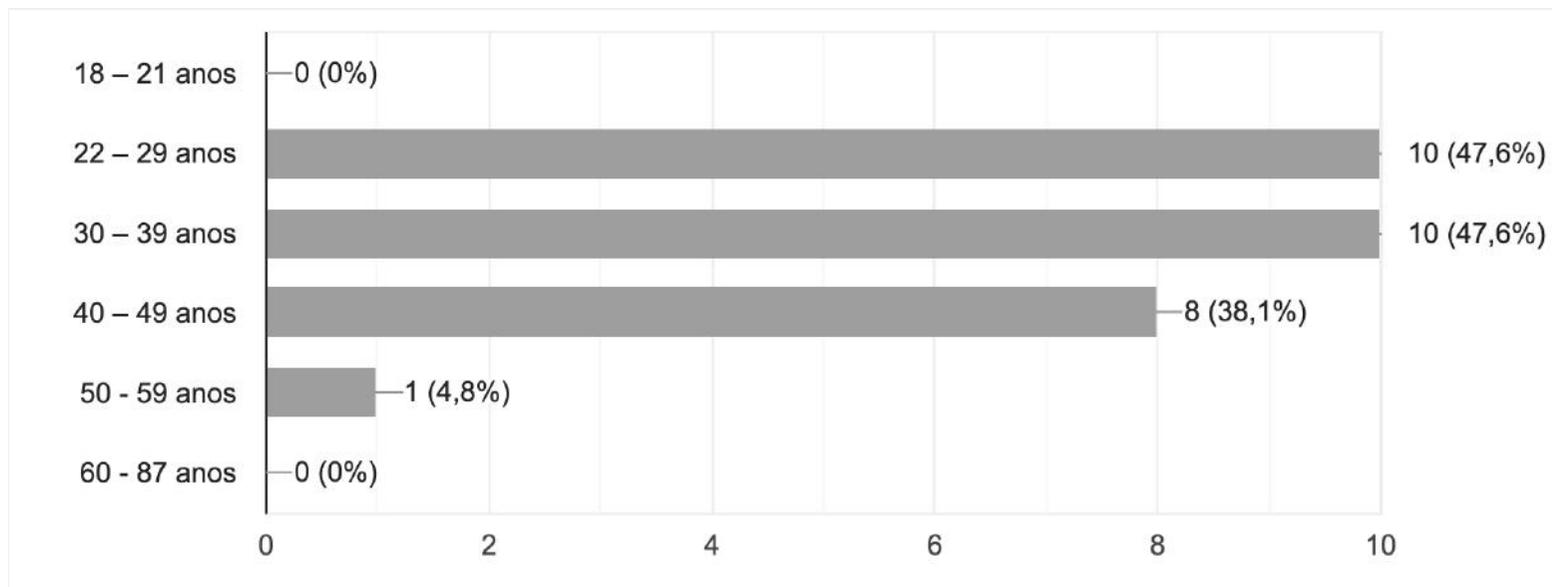
Podemos observar que a maioria das empresas respondentes são do ramo de serviços (gráfico 3) e contam com até 9 funcionários (gráfico 4) cuja idade é de 22 a 29 anos (gráfico 5). Vale lembrar que a média de idade de pessoas presas é de 18 a 24 anos<sup>21</sup>.

Sendo assim, no que diz respeito ao quesito idade, esse público estaria apto a trabalhar em metade das empresas respondentes.



**Gráfico 4** - Quantidade de funcionários das empresas respondentes.

<sup>21</sup> Do que se tem respondido.



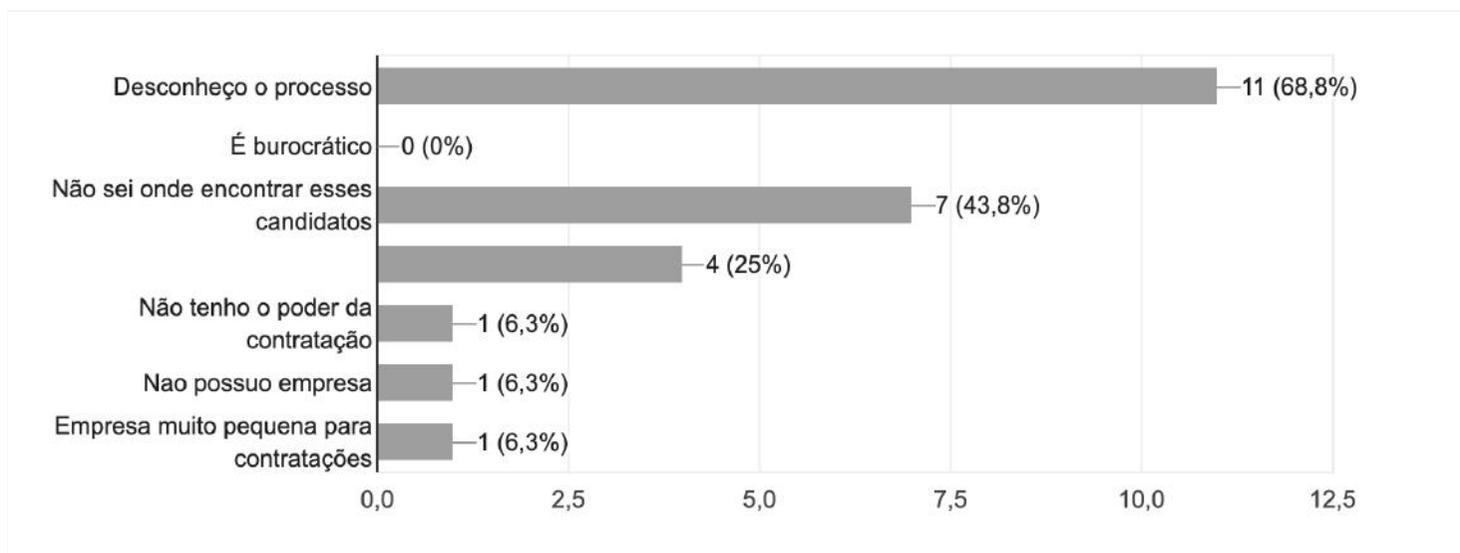
**Gráfico 5** - Idade média dos funcionários que trabalham nas empresas respondentes.

Da pesquisa realizada, na qual nenhuma das empresas respondentes conhece outra empresa que tenha pessoas presas e egressas contratadas, a maioria (92%) não sabia que para quem contrata pessoas presas há vantagens econômicas (salário fora da CLT, possibilidade de instalação de oficinas dentro do presídio, e custos como água e luz pagos pela administração penitenciária). Em relação à contratação de pessoas egressas, a maioria (68%) afirmou saber que contratar pessoas egressas contribui para a diminuição da taxa de reincidência.

Ao mencionarmos essas vantagens para os respondentes, a maioria das empresas afirmou que contrataria pessoas presas e egressas (72%). Essa questão revelou que essas empresas são nossos potenciais usuários. Logo, tendo em vista essa oportunidade, buscamos entender por quais motivos esses potenciais usuários ainda não contrataram o público em questão. Para isso, segmentamos esse público para o segundo bloco da pesquisa: empresas que contratariam. As respostas às questões deste bloco contaram com diversas sugestões, que tiveram a função de definir a estratégia e os caminhos do projeto.

### 3.3.1 – empresas que contratariam

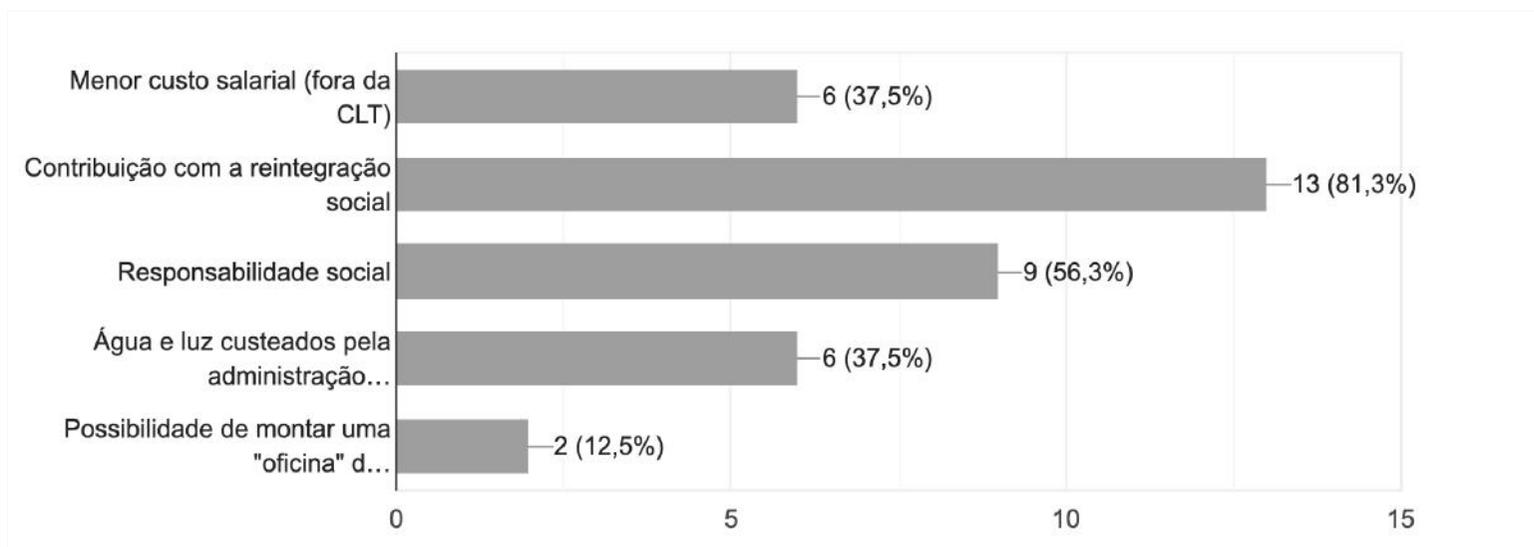
Adentrando o segundo o bloco, a maioria das empresas afirmou que os principais motivos pelos quais ainda não contrataram (gráfico 6) são: desconhecimento do processo (68,8%), por não saberem onde encontrar esses candidatos (43,8%), e por não saberem que era possível contratar pessoas presas (25%).



**Gráfico 6** – Por qual(uais) motivo(s) ainda não contratou pessoas presas e/ou egressas

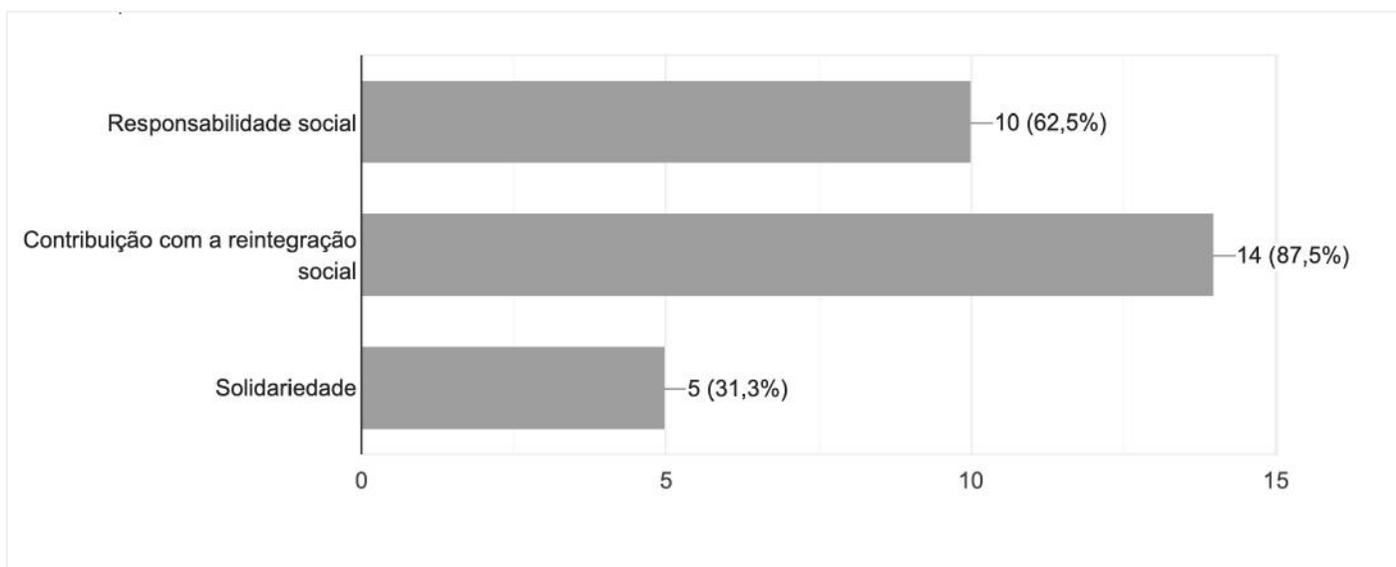
Além disso, o que as levaria a contratar pessoas presas (gráfico 7) seria a contribuição com a reintegração social, exercer a responsabilidade social, seguido das vantagens econômicas: menor custo salarial fora da CLT (37,5%) e custos de água e luz supridos pela administração penitenciária.

Conforme já mencionado na Introdução, embora o foco do trabalho não seja a mão de obra prisional, mas sim egressa, é importante perceber a visão dos potenciais empregadores acerca dessa possibilidade e, por isso, mostramos aqui o resultado das respostas a esse questionamento.



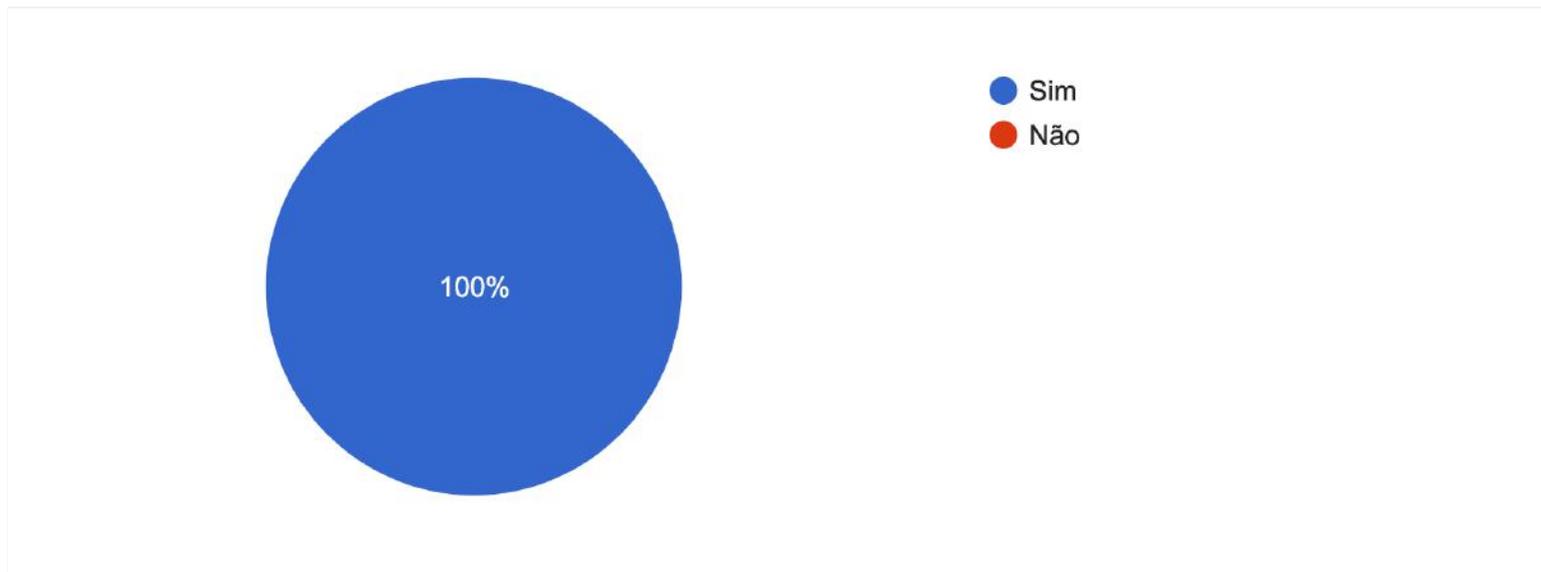
**Gráfico 7** – O que levaria a contratar pessoas presa.

Quanto às pessoas egressas, o que as motivaria a contratá-las (gráfico 8) seria: o fato de exercer a responsabilidade social (62%), a contribuição com a reintegração social (87%) e a solidariedade (31%). Quanto ao gênero das pessoas presas e egressas não houve distinção, todas as empresas afirmaram que contrariam homens e mulheres.



**Gráfico 8** – O que levaria a contratar pessoas egressas.

Ao final deste segundo bloco foi possível observar que o projeto tem potencial de aceitação e adesão, dado que 100% dos entrevistados que contratariam afirmaram que acreditam que uma iniciativa digital (plataforma, site, aplicativo) poderia auxiliá-los na contratação de pessoas presas e egressas (gráfico 9).



**Gráfico 9** – O que levaria a contratar pessoas egressas.

Se sim, de que forma?

15 respostas

pois facilitaria o processo

Facilidade de entendimento

Acredito que uma solução digital terá ganho de tempo e diminuição na burocracia.

Expondo o processo ou nos conectando com o sistema para viabilizá-lo. Além de difundí-lo melhor.

Disponibilidade de um Site

Ajudando a captar e selecionar esses candidatos as suas aptidões

Informações mais rápidas, acessíveis e esclarecedoras para as dúvidas existentes no processo de contratação

Encurtando as fronteiras entre empregador e empregado

Atualizando, elucidando e informando o processo de contratação de egressos

Ter uma interface amigável é sempre positivo pra encontrar informações

Informações q não temos com facilidade, um local tirar dúvidas

melhoraria o acesso e as oportunidades de emprego

atraves da divulgação dos candidatos

Ademais, uma última questão discursiva foi incluída para sabermos de que forma essa iniciativa digital poderia auxiliar. Essas respostas foram de suma importância como base para a definição de estratégia, estruturação e disposição das funcionalidades do portal, das quais falaremos mais à frente no capítulo 4. O formulário completo pode ser consultado no Apêndice (p.107).

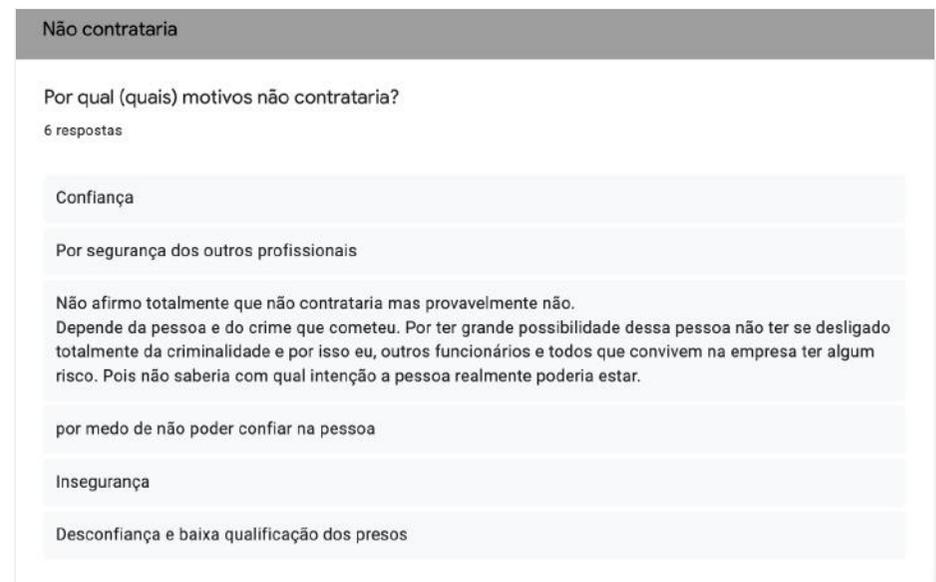
**Figura 4** – Formas que uma iniciativa digital (plataforma, site aplicativo) seria útil para auxiliar na contratação de pessoas presas e/ou egressas.

Por fim, podemos concluir que a maioria das empresas não sabe como alcançar esses possíveis candidatos e desconhece o processo de contratação, apesar de afirmar que contratariam pessoas presas e egressas, principalmente movidas pelo interesse em contribuir socialmente, mas também pelos benefícios previstos na LEP. Podemos confirmar que há demanda para esse público, mas não há a visibilidade necessária sobre o tema. Se por interesse do Estado ou não, não cabe a esse Trabalho de Conclusão de Curso discutir. A questão é como o projeto de Design pode trazer visibilidade à questão que se mostra tão importante no que diz respeito a influenciar a reincidência.

### 3.3.2 – empresas que não contratariam

Apenas 6 das 22 empresas responderam que não contratariam pessoas presas e egressas. Mesmo representando a minoria das empresas respondentes, e não sendo nosso público-alvo primário, faz sentido entendermos as motivações e os receios das empresas que responderam desta forma. Desse modo, através do

projeto de Design podemos projetar estratégias e funcionalidades com objetivo de mudar este quadro a fim de tentar abranger e alcançar o máximo de usuários possível. Das 6 empresas, todas afirmaram que não contratariam por medo ou insegurança.

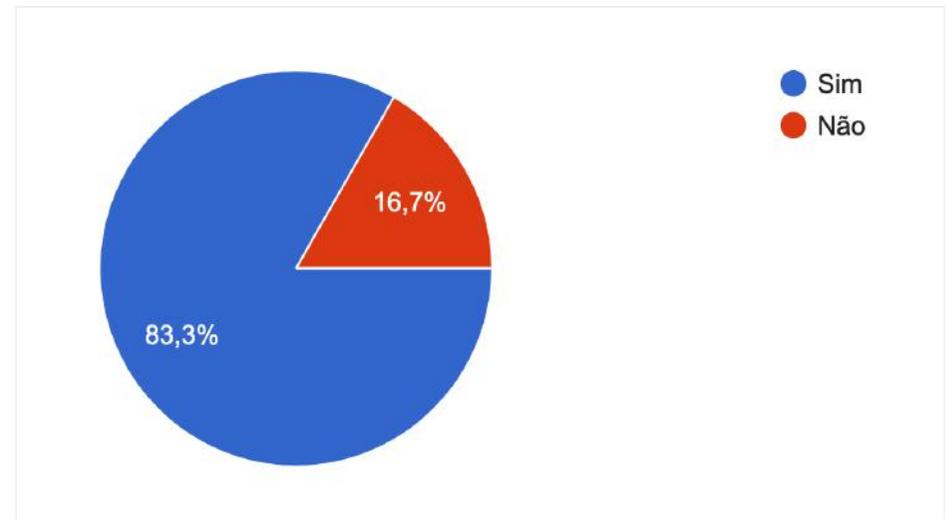


**Figura 5** – Linha do tempo com as principais leis que regem o trabalho de pessoas presas e egressas no Brasil e no Rio de Janeiro.

Em contrapartida, 5 dessas empresas afirmaram que uma iniciativa digital (plataforma, site, aplicativo) poderia ser útil para auxiliar na contratação de pessoas presas e/ ou egressas (gráfico 10), desde que a partir dela pudesse criar conexão com a pessoa, tivesse a oportunidade de conhecer sua história, saber qual o seu perfil, e tivesse informações sobre seu comportamento dentro do presídio. Uma delas afirmou que não poderia afirmar que contrataria e nem que não contrataria, uma vez que dependeria do tipo de crime que o candidato em questão cometeu.

Essas respostas foram de suma importância para nos garantir a hipótese de que ao adicionar essas informações ao portal, empresas que afirmaram que não contratariam poderiam vir a contratar.

Por fim, tanto para empresas que contratariam quanto para empresas que *a priori* não contratariam, a ideia de uma iniciativa digital mostrou-se relevante, e mostrou-se um caminho assertivo como proposta de contribuição. Portanto, no próximo subcapítulo iremos analisar iniciativas digitais que se propõem a trabalhar com a problemática.



**Gráfico 10** – Questão: você acredita que uma iniciativa digital (plataforma, site, aplicativo) poderia ser útil para auxiliar a contratar pessoas presas ou egressas?

Se sim, como?

4 respostas

Pra conhecer melhor a pessoa

Traçando o perfil da pessoa, comportamento dentro do presídio, qual crime cometeu...  
E nesse programa poderia ter um acompanhamento psicológico com profissionais da área, assim iriam poder detalhar o perfil da pessoa e dizer se estaria apto para o trabalho fora da prisão.

facilitando a conhecer a história de pessoas e como me conectar com elas

Poderia auxiliar para encontrar pessoas qualificadas, apesar de achar que é raro.

**Figura 6** – Questão: você acredita que uma iniciativa digital (plataforma, site, aplicativo) poderia ser útil para te auxiliar na contratação de pessoas presas e/ou egressas?

## 3.4 – análise de soluções digitais similares

Realizamos um estudo sobre soluções digitais que abordam a mesma temática, com o intuito de observar e analisar os diferenciais dos serviços, os aspectos visuais dos portais, a usabilidade e funcionalidades. Por se tratar de um tema pouco explorado no Campo do Design, tivemos dificuldade de encontrar portais similares. Por isso, analisamos 5 sites: 3 deles de projetos sociais ou instituições<sup>22</sup> ligadas ao tema, como por exemplo o da Fundação Santa Cabrini; e 2 de portais<sup>23</sup> que ofertam vagas para egressos.

Ao analisar tais referências, foi possível notar que existem poucos serviços digitais voltados a pessoas presas

---

<sup>22</sup> RESPONSA: <<http://responso.pro/>>, Fundação Santa Cabrini: <<https://www.santacabrini.rj.gov.br/novosite/index.php>> e Instituto Ação Pela Paz: <<http://acaopelapaz.org.br/>>

<sup>23</sup> Pró-egresso: <<https://www.empregasaopaulo.sp.gov.br/imoweb/SGU/login.do?method=iniciarLoginProEgresso>>. Projeto Começar de Novo: <<https://www.cnj.jus.br/projetocomecardenovo/index.wsp>>

e egressas, em maioria os sites são apenas apresentações de projeto, e não um projeto ou serviço por si só. Por isso, foram escolhidos para compor este estudo apenas as 2 portais voltadas para egressos, considerando que os demais sites são apenas uma *landing page* apresentando seu respectivo projeto social.

Pudemos verificar que os analisados não contemplam totalmente a complexidade do tema, e não proporcionam um claro e objetivo uso aos possíveis usuários. Os portais oferecem serviços básicos para divulgação de vagas, e o fluxo termina informando o contato do responsável da vaga para o egresso, deixando para o próprio a função de ligar para a empresa. Não há também orientações claras de como deveria se dar esse contato. Também não parece haver pontos de contato com outros momentos da jornada, como informações sobre carteira de trabalho. É visível também a falta de preocupação e cuidado com os elementos visuais e sua relação com o público que utilizará os serviços.

Ainda, consideramos que seus fluxos de navegação não são fluidos ao oferecerem uma arquitetura de informação e visual confusas.

A seguir apresentamos detalhes mais pontuais acerca das análises desenvolvidas e, no Apêndice (p. 110), as análises completas.

## Programa Emprega São Paulo – Pró-egresso

Público alvo: Egresso e empregador

Este portal posiciona-se como objetivador da reinserção e da integração social de egressos do Sistema Penitenciário, através de um sistema de cadastro de vagas de trabalho, além de cursos de qualificação profissional.

O fluxo é dividido entre empregador e egresso, o que facilita a navegação (figura 7).



Figura 7 – Página inicial do portal Pró-egresso.

Porém, ao clicar em Egresso fomos redirecionados para um texto que nos pede para procurar um posto de atendimento ao egresso no qual a única ação possível é voltar (figura 8), o que nos frustrou. Portanto, o portal basicamente funciona como um cadastro de vagas por parte do empregador, sem a possibilidade de serem consultadas pelo egresso.



Figura 8 – Página Candidato com texto indicando ida aos postos de atendimento presencial para efetuar o cadastro.

Por parte do empregador, é possível registrar o resultado de um processo seletivo e registrar um possível desligamento (figura 9). Essa última não tem nenhum benefício explícito para o empregador, mas acreditamos que os dados fornecidos por essas ações podem ser úteis para estudos sobre evasão dos egressos nas empresas. Entretanto, a importância de fornecer esse dado por parte do empregador não está explicitada. Além disso, é necessário cadastrar-se primeiro para poder fazer qualquer ação no sistema. O que comumente acarreta na desistência dos usuários.

No que diz respeito a comunicação visual, o portal não aparenta ter uma identidade visual própria, e se apoia na identidade visual do governo do Estado de São Paulo. Ainda, todos os elementos da tela brigam pela atenção do possível usuário. Não parece haver uma hierarquia de informação clara. O layout é muito similar aos demais sistemas públicos. E traz o aspecto burocrático dos sistemas institucionais do governo ao não explorar nenhum aspecto emocional, como a trajetória dessas pessoas, suas histórias de vida e casos de sucesso. Além disso, alguns pontos da interface exigem muito esforço cognitivo do usuário, como o botão "anterior" à direita da

tela (figura 9), e os campos de texto do formulário de cadastro que não apresentam textos de ajuda, dicas de preenchimento, exemplos ou formatos de digitação.

A imagem mostra a interface de usuário do sistema "Programa Emprega São Paulo" da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho. O usuário está na página de cadastro do empregador, especificamente na aba "ENDEREÇO". O formulário contém os seguintes campos:

- CEP: 22775-780 (com link para "CEP Não sabe o CEP? Clique aqui.")
- Endereço: Santa Efigênia
- Bairro: Taquara
- Município: RIO DE JANEIRO
- UF: RJ
- Tipo de Logradouro: Estrada
- Número: (campo vazio)
- Ponto de Referência: (campo vazio)

Os campos obrigatórios são marcados com um asterisco (\*). No canto inferior direito do formulário, há botões para "Cancelar", "Anterior" e "Concluir".

Figura 9 – Página de Cadastro do empregador.

**Projeto Começar de Novo –  
CNJ Conselho Nacional de Justiça**  
Público alvo: Egresso e empregador



**Figura 10** – Página inicial do Projeto Começar de Novo.

Na página inicial não há nenhuma informação objetiva sobre o projeto (figura 10). Um possível usuário que acesse através de uma busca ou de um *direct link* pode não ter contexto sobre do que se trata o site. Foi necessário ler um artigo anterior do CNJ para entender do que se tratava: um portal para cadastro e busca de vagas com foco no egresso.

Porém, ainda que tenha a mesma função que o Pró-egresso, este portal é um pouco mais completo, dado que possui tanto o fluxo do empregador (cadastro de vagas), quanto do egresso (consulta de vagas: figura 11). Entretanto, o fluxo é muito curto. Para o empregador ele acaba no momento em que a vaga é divulgada, pois apenas divulga um contato responsável pela vaga (figura 12), e deve aguardar o egresso buscar a vaga e entrar em contato. Para o egresso, termina no momento em que a vaga é consultada, pois nesse momento apenas informa-se do contato responsável pela vaga, tendo que ter a autonomia de entrar em contato com o possível empregador através de outro site como e-mail ou pelo telefone. Ainda, não há um acompanhamento do processo seletivo, nem aborda questões de outros pontos da

jornada, como tirar documentos. Em relação a comunicação visual, os problemas são semelhantes aos do portal Pró-egresso: um visual muito institucional, que poderia ser confundido com qualquer outro portal do CNJ. Possui uma carga visual de sistema e não explora uma comunicação visual que traga imagens ou destaque as pessoas que o projeto tenha impactado. Ainda, o projeto não aparenta ter uma identidade visual própria, e se apoia na identidade visual do CNJ - Conselho Nacional de Justiça. Além disso, não aparenta ter um sistema tipográfico uma vez que a interface do sistema possui uma tipografia com serifa que não é vista na logo do CNJ, e na do projeto.

Vagas Cadastradas

Data	Número de Vagas	Profissão	Cidade - Estado	Contato
13/11/2009	1	Revestidor de móveis de madeira	BLUMENAU - SC	
14/11/2009	1	Office-boy	CAMPO LARGO - PR	
14/11/2009	1	Montador	NOVA SANTA RITA - RS	
20/11/2009	1	Serralheiro	GOIANIA - GO	
25/11/2009	1	Vendedor de jornais e revistas	ITAJAI - SC	
03/12/2009	1	Auxiliar de administração	GOIANIA - GO	
14/12/2009	1	Motorista auxiliar	ALMIRANTE TAMANDARÉ - PR	
15/12/2009	1	Vendedor	MARAU - RS	
23/12/2009	1	Pedreiro	CURITIBA - PR	
23/12/2009	1	Servente (construção civil)	CURITIBA - PR	

[Primeiro](#) - [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) - [Próximo](#) - [Último](#)

Figura 11 - Página de consulta de vagas cadastradas no site do Projeto Começar de Novo.

**CNJ** CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Projeto Começar de Novo

Bem vindo, MARIA GABRIELA - DESIGNER Quarta-feira, 10 de Fevereiro de 2021

**Projeto Começar de Novo**

- Vagas
- Cursos
- Atualizar Cadastro
- Alterar Senha
- Efetuar LogOff

**Visualizar Vaga**

**Dados da Empresa**

Razão Social: MARIA GABRIELA - DESIGNER	Nome Fantasia: MARIA GABRIELA - DESIGNER
Ramo: Gráfica/ Editoras	
Cidade: RIO DE JANEIRO	Estado: RJ - Rio de Janeiro
Endereço: Santa Efigênia	
Telefone: (21) 9798-7685	Nome do Contato: Maria Gabriela Ferreira Neves
Telefone do Contato: (21) 9798-7685	Celular do Contato: (21) 9798-7685

**Dados da Vaga**

Código: 6390	Número de Vagas: 9
Profissão: Designer	
Salário: 900	Estado: RJ - Rio de Janeiro
Cidade: RIO DE JANEIRO	
Endereço: Santa Efigênia	
Hora de Trabalho: 10:00 até 19:00	

**Descrição da Vaga**

DIGITAR, ETC.

**Perfil Desejável**

Estado Civil: Solteiro	Gênero: Feminino
Idade: 28 a 37	Experiência Profissional: Não
Considerações:	

**Observações**

[Voltar](#) [Editar](#)

CNJ - Todos os Direitos Reservados

Figura 12 – Detalhes de uma vaga cadastrada.

Em suma, visto o baixo número de portais voltadas para esse público, faz-se necessário pensar e projetar para esses usuários. Os aqui analisados focam na divulgação de vagas e pouco exploram os demais momentos das jornadas dos usuários, principalmente dos egressos. Além disso, não possuem uma comunicação visual eficaz com objetivo de sensibilizar os empregadores e a sociedade civil para a causa. Em ambos os casos os portais parecem ser voltados para empregadores que já foram sensibilizados ou que já entendem a importância dessa ação. Ainda, nenhum deles aborda o trabalho de pessoas presas.

4.

**recomeçar: portal de vagas  
de trabalho para pessoas  
egressas do sistema prisional**

## 4.1 – metodologia de projeto: utilizando os 5 planos de James Garret

A metodologia de projeto na qual se apoia a contribuição deste trabalho é o método dos 5 planos criado por Jesse James Garrett em *The Elements of User Experience* (2011), livro que aborda e aponta métodos e técnicas para desenvolvimento de uma estrutura de pesquisa e construção de produtos digitais. Em seu diagrama, Garrett (2011), divide o processo da produção de interfaces digitais em 5 planos:

**Plano estratégico:** Iniciamos pela criação da estratégia e os objetivos. Nesse ponto, revisamos as pesquisas e traduzimos isso em insumos que estarão no projeto.

**Plano do Escopo:** nessa etapa listamos as funcionalidades e o conteúdo do projeto, através das reflexões e informações obtidas nas pesquisas da etapa anterior. Identificamos as funções desejadas para o aplicativo e as características do produto. É a definição do escopo geral.

**Plano de Estrutura:** nesse plano definimos as informações das estruturas, os prováveis caminhos a serem seguidos pelo usuário. Assim, estabelecemos os fluxogramas e a arquitetura da informação do aplicativo.

**Plano de Esqueleto:** aqui ocorre o desenvolvimento da distribuição dos elementos funcionais. É a etapa de criação de wireframes e os mapas de navegação.

**Plano de Superfície:** por fim, estruturamos os elementos visuais e gráficos, partes do Design de Interfaces. Em resumo, é o resultado de todas as etapas anteriores, é a materialização de toda pesquisa e estruturação. Definimos a identidade visual, paleta de cores, tipografia, ícones, padrões visuais etc.

## 4.2 – plano estratégico

Este primeiro plano trata da definição do que será o projetado. Em suma, são os objetivos do site e os objetivos dos usuários no site. Ainda em uma camada mais abstrata, fizemos uma imersão nos dados e informações que obtemos para definirmos os problemas e objetivos embasados nas pesquisas.

Após analisarmos os resultados de pesquisa e as soluções similares no capítulo 3, concluimos que há muitas oportunidades a serem trabalhadas no que diz respeito ao trabalho para egressos e para pessoas presas.

A respeito do trabalho de pessoas presas, vimos que o problema principal é a falta de conhecimento desse processo por parte das empresas. Apesar da falta de informação, instituições responsáveis pelos presos e os atores-chaves já possuem seu próprio processo de contratação e fomento ao trabalho estabelecidos. Entretanto, se comparado ao trabalho de pessoas presas, os egressos não possuem nenhuma instituição pública

com um processo estabelecido voltado para o fomento do trabalho para eles. Portanto, nosso projeto escolheu seguir um caminho principalmente para esse público que ao sair da cadeia encontra-se desamparado.

Assim, nossa estratégia é ser um portal que dá acesso a vagas e informações sobre o mundo do trabalho para aqueles que necessitam de uma oportunidade de trabalho para recomeçar. Também queremos ser um ambiente de sensibilização para as empresas que a priori não contratariam, de modo que compreendam que são parte significativa para a diminuição da reincidência. A forma que encontramos de alcançar esse objetivo é através de um portal de vagas que faça uma ponte entre o egresso e as empresas interessadas em contratar. E que também dê visibilidade ao trabalho para pessoas egressas ao informar aos usuários sobre o processo de contratação, seus atores-chaves, e as modalidades de trabalho para esse público, conforme visto no capítulo 1.

Optamos por projetar um site responsivo, ao invés de um aplicativo, dado que o egresso pode acessar de qualquer lugar, até mesmo de uma *lan house*. E pode ser acessado por ONGs que trabalham com esse público, que muitas vezes possuem computador em seus escritórios.

Ademais, o computador é o dispositivo mais usado pelas empresas em seus escritórios. Logo, faz sentido estarmos prontos como portal em forma de site, com uma excelente funcionamento para *desktops*.

## 4.3 – plano de escopo

Se no plano estratégico definimos o que queremos fazer, neste plano definimos como vamos alcançar a estratégia, através de funcionalidades, embasadas nas reflexões e informações obtidas durante as pesquisas e análises do capítulo 3.

Nosso objetivo é que o portal esteja presente em todos os momentos da jornada do empregador e do egresso, de modo que o fluxo não seja meramente de um portal para consulta, como se apresentaram os dois similares analisados no capítulo 3, cujos fluxos encerram-se após o egresso ter acesso ao número de telefone da empresa. Para contemplar o maior número de etapas possível, mapeamos uma jornada do usuário, de modo que consigamos ter visibilidade de todas elas e, assim, projetar funcionalidades adequadas para auxiliar em cada uma. O escopo básico de funções do portal foi pensado a partir da pesquisa feita com os usuários no capítulo 3, assim como as informações fornecidas que também guiaram todo o mapeamento da jornada.

Podemos observar abaixo que a jornada do egresso conta com 5 momentos: após sair da prisão, cadastro, processo de contratação, ao contratar e demissão. Cada fase tem alguns possíveis problemas que o egresso pode enfrentar, seguido do seu sentimento. Na coluna à direita temos as funcionalidades projetadas para contornar a situação ou problema.

# jornada do usuário egresso

momento	situação	sentimento	proposta / funcionalidade
após sair da prisão	Não possui documentação		Fornecer informações sobre como tirar documentos
	Não possui telefone celular, computador ou acesso à internet		Divulgar materiais para instituições que acolhem ou que tenham contato com egressos para que possam fazer o cadastro por eles  Pedir o número ou e-mail de alguém próximo a ele
cadastro	Não sabe redigir o currículo		Gerar template do currículo a partir das informações prestadas no cadastro, e disponibilizar para download
processo Seletivo	Recebe a notificação de que foi chamado para um entrevista		Notificar para os contatos cadastrados através da plataforma, por e-mail, sms ou pelo WhatsApp  Fornecer dicas de comportamento em entrevistas
contratado	Recebe notificação de que foi contratado		Parabenizá-lo e incentivá-lo a permanecer no emprego  Fornecer dicas de comportamento no ambiente de trabalho
processo	Precisou demitir-se ou foi demitido por algum motivo		Seleção do motivo da demissão com intuito de gerar dados sobre evasão para a plataforma e para possíveis pesquisadores

Figura 13 – Jornada do usuário egresso.

Após o mapeamento, as principais funcionalidades projetadas para a jornada do egresso são:

- Fornecimento de informações sobre como tirar documentos;
- Busca por vagas de acordo com seu perfil;
- Candidatar-se para uma vaga e acompanhar o processo;
- Visualizar casos de sucesso para se sentir motivado e ver que é uma realidade possível;
- Cadastro consciente de que o egresso pode não ter um telefone celular ou e-mail próprio;
- Fornecimento de um template de currículo com as informações cadastradas pensando na dificuldade que o egresso pode ter para redigir um currículo;
- Possibilidade de fazer download do template de currículo para entregar à mão em locais de trabalho;
- Dicas de como se comportar na entrevista ao ser selecionado para uma etapa presencial;
- Notificação através de WhatsApp, SMS, e-mail e telefone celular, caso o egresso não tenha acesso à internet frequente;
- Ao ser contratado, parabenizá-lo e incentivá-lo a sugerir o portal para outras pessoas na mesma situação.

# jornada do usuário empresa

momento	situação	sentimento	proposta / funcionalidade
antes de contratar	Tem medo / receio de contratar pessoas egressas		Abordar o aspecto humano trazendo a fala de pessoas egressas contratadas e exemplo de empresas que já contratam  Comunicar com o objetivo de sensibilizar trazendo dados sobre a importância do trabalho na vida do egresso
	Não encontra informações sobre como funciona o processo de contratação de pessoas presas		Reunir todas as informações em único ambiente de modo que se apresentem de forma objetiva
processo seletivo	Desconhece informações sobre o candidato egresso		Visualizar perfil/currículo do egresso com sua história de vida e o porquê de buscar uma vaga
contratação	Início do processo de contratação do egresso selecionado		Fornecer lista de documentos, e data e hora para entrega  informar que o candidato selecionado foi comunicado
ao contratar	Não se sente reconhecido pela atitude ou contribuindo para a causa (pode não ter uma equipe de comunicação para trabalhar na divulgação)		Fornecer template para compartilhar nas redes sociais com selo de responsabilidade social para aquelas empresas que contratarem pessoas egressas
	Teve problemas com o funcionário egresso		Informações sobre problemas recorrentes e como tratá-los
	Ficou feliz com a contratação		Pedir para avaliar e divulgar a plataforma para outros empreendedores
demissão	Precisou demitir ou egresso demitiu-se		Seleção do motivo da demissão com intuito de gerar dados sobre evasão para a plataforma e para possíveis pesquisadores

Figura 14 – Jornada do usuário egresso.

Quanto à jornada do empregador, ela inicia-se no momento antes de contratar, passando pelo momento de contratação, logo após contratar e abarcando uma possível demissão. Queremos projetar funcionalidades que dêem conta de toda essa jornada, para que assim possamos atingir nosso objetivo principal: a contratação do candidato egresso. Portanto, para o empregador as principais funcionalidades são:

- Visualizar exemplos e casos de sucesso de empresas que já contrataram egressos;
- Visualizar dados e estudos sobre o impacto do trabalho na reincidência;
- Acesso ao processo de contratação de pessoas presas, caso faça mais sentido para ele este tipo de mão de obra;
- Divulgar vagas e o perfil de candidato que está buscando;
- Visualizar currículo e perfil do egresso com sua história de vida;
- Agendar uma entrevista presencial selecionando data, hora e local.
- Acesso a *templates* prontos para redes sociais comunicando que a empresa contribui para causa e exerce a responsabilidade social;
- Selo de responsabilidade social no perfil para empresas que contrataram;
- Visualizar informações sobre problemas recorrentes e como tratá-los;
- Escrever recomendação para um candidato.

## 4.4 – plano de estrutura

Depois que as funcionalidades foram definidas, temos uma noção mais clara do que será incluído no portal. Neste plano, desenvolvemos a estrutura do site, para dar conta da navegação e da relação hierárquica entre as páginas e as funcionalidades anteriormente definidas.

Dividimos as principais funcionalidades, descritas no subcapítulo anterior, em páginas, a fim de estruturá-las nas interfaces correspondentes de modo que façam sentido. Em seguida, elaboramos um fluxograma para projetar a relação hierárquica e de interação dessas telas. Nosso fluxograma contempla um usuário em seu primeiro acesso ao portal, que não está cadastrado. Contudo, ainda assim pode-se acessar o site, uma vez que nosso objetivo é retê-lo: o *login* apenas será solicitado quando de fato o site precisar dos dados do usuário para prosseguir. É o caso

das funções, por parte da empresa: oferecer uma vaga a um candidato ou divulgar uma vaga; e, por parte do egresso: candidatar-se para uma vaga. Portanto, no fluxograma, *login* e cadastro não são as primeiras telas.

A primeira tela é uma *landing page* geral que resume bem o posicionamento do portal e sua principal missão. A partir dela, o usuário pode afirmar ser uma empresa ou um egresso. A partir desse *input*, o sistema o redireciona para uma *landing page* específica com conteúdos direcionados para ele.

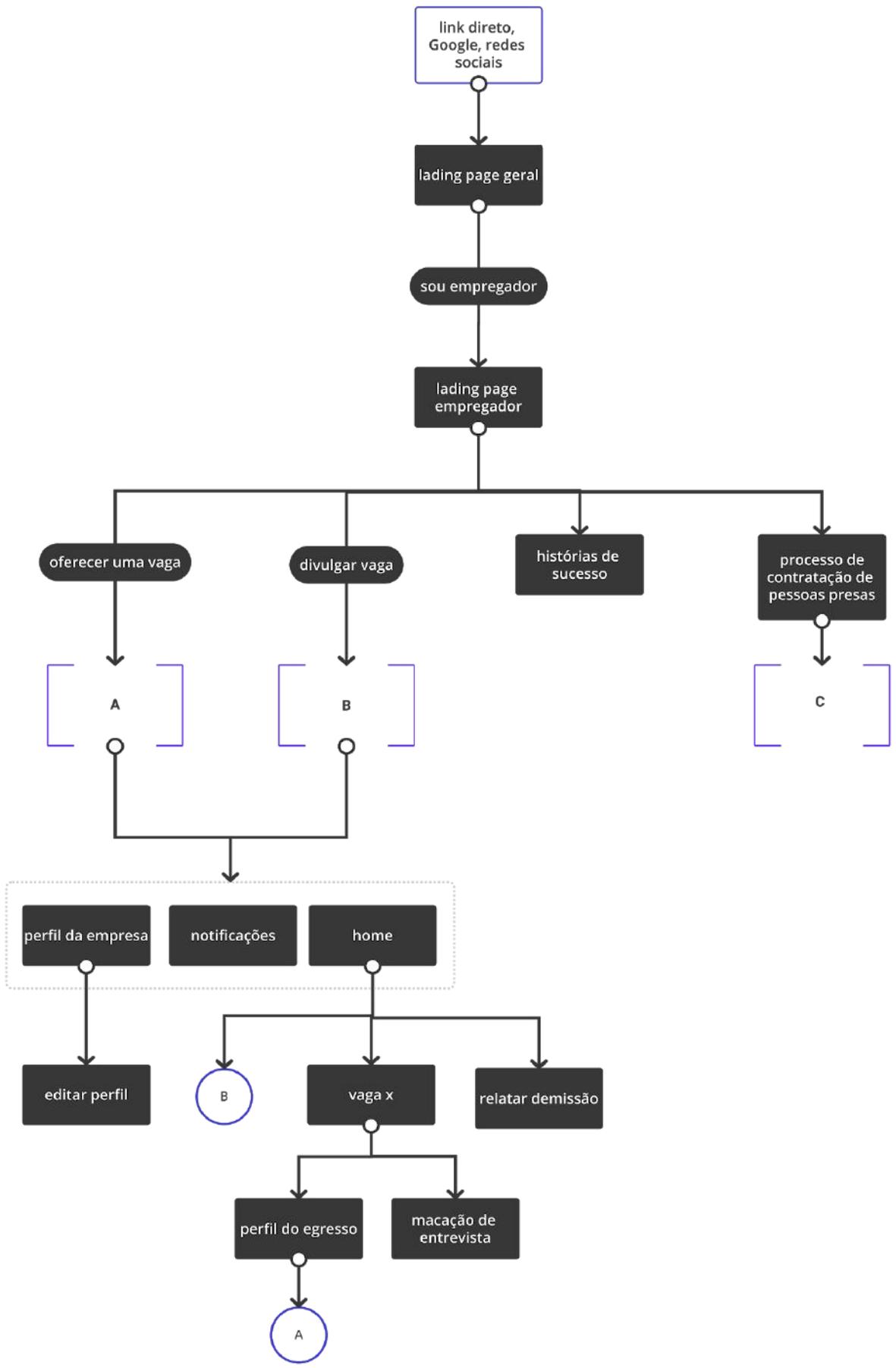
O plano de estrutura para usuários empresa e candidatos egresso, respectivamente, ficou definido da seguinte forma:

# funcionalidades por tela para usuário empresa

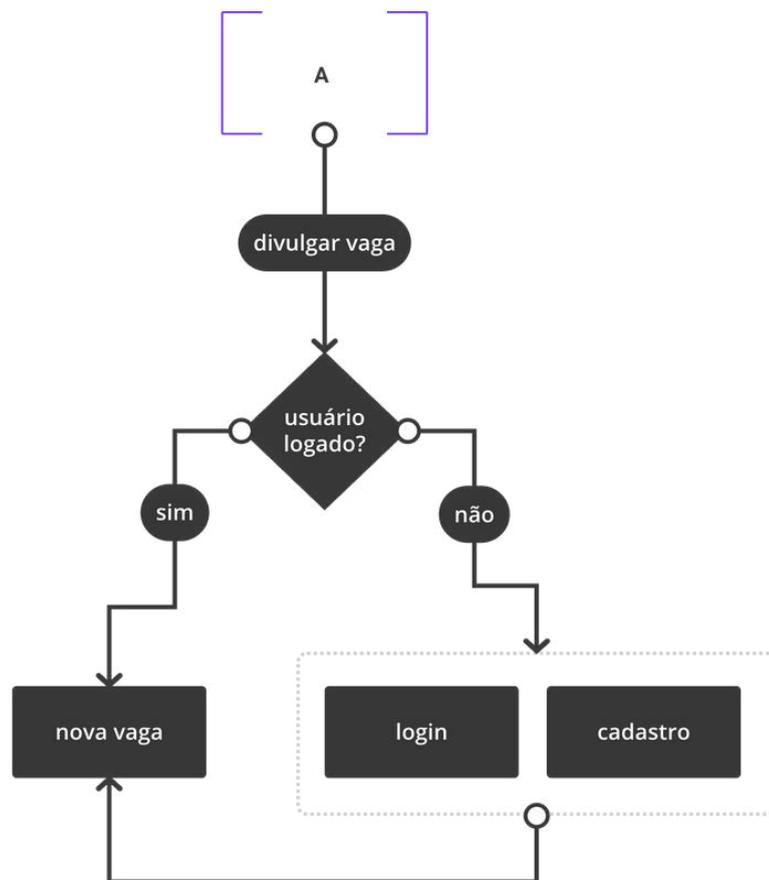
lading page	lading page empregador	cadastro de empresa	dashboard	nova vaga	página de vaga	perfil da empresa	perfil do candidato	trabalho de pessoas presas	notificações
visualizar cases de sucesso	como funciona?	informar dados pessoa jurídica	suas vagas	documentos necessários	selecionar nova etapa do processo	selo de responsabilidade de social	visualizar e baixar CV	demonstrar interesse em contratar	
visualizar dados sobre reincidência	linha do tempo leis trabalho egresso/ pessoa presa		divulgar vaga	setar perfil de candidato	candidatos selecionados	quantidade de funcionários egressos	escrever recomendação	setar perfil do candidato	
visualizar pessoas procurando emprego	visualizar vantagens pessoa presa		sugestão de candidatos com o perfil		encerrar processo	selo responsabilidade de social	oferecer vaga	setar tipo de trabalho que tem interesse	
					parabéns pela contratação				
					template para share nas redes sociais				

Figura 15 – Funcionalidades por tela para usuário empresa.

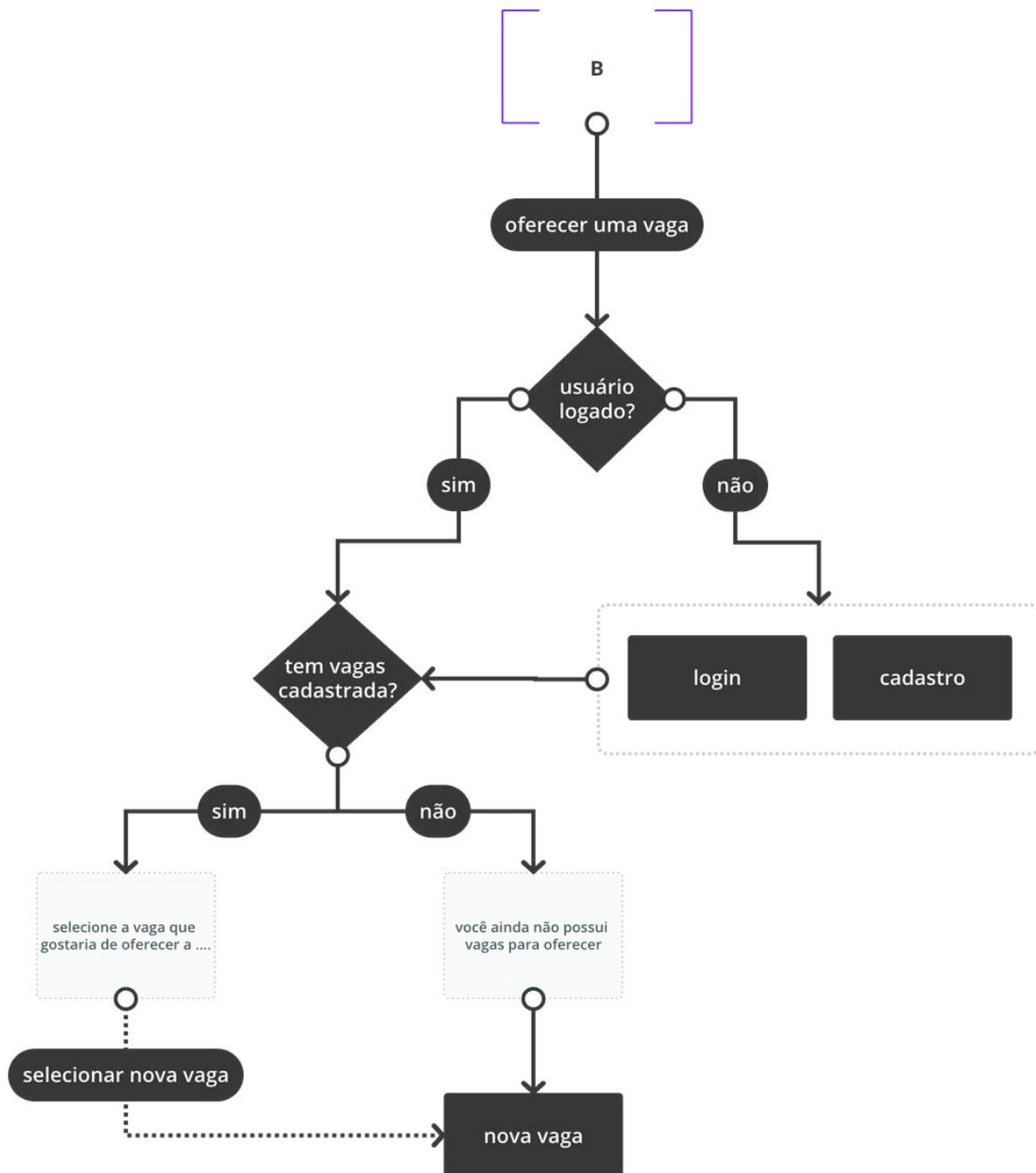
Figura 16 - Fluxo para usuário empresa.



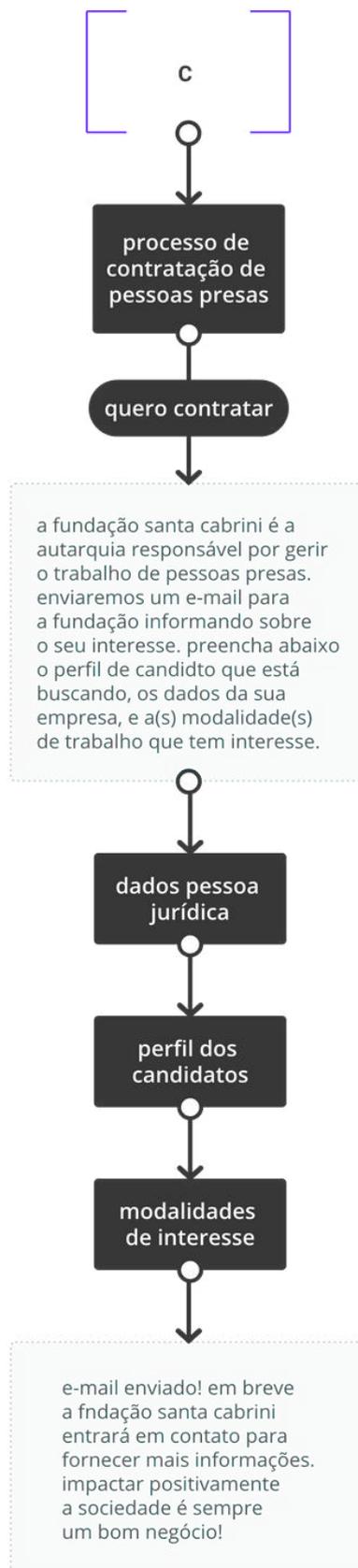
**Figura 17** – Fluxo para usuário empresa:  
continuação de A - divulgar vaga.



**Figura 18** – Fluxo para usuário empresa:  
continuação de B - oferecer vaga.



**Figura 19** – Fluxo para usuário empresa:  
continuação de C - saber mais sobre  
contratação de pessoas presas.

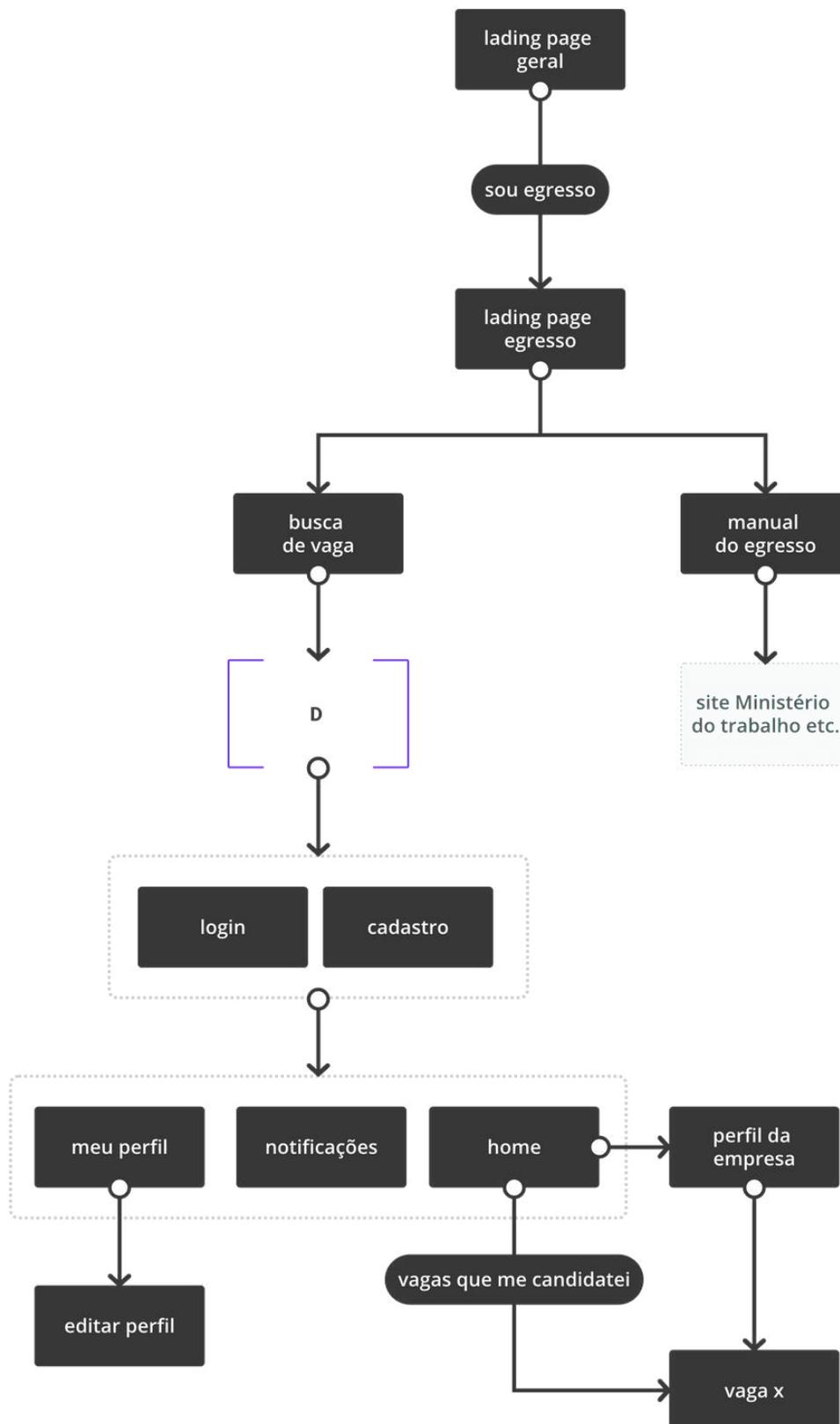


## funcionalidades por tela para usuário egresso

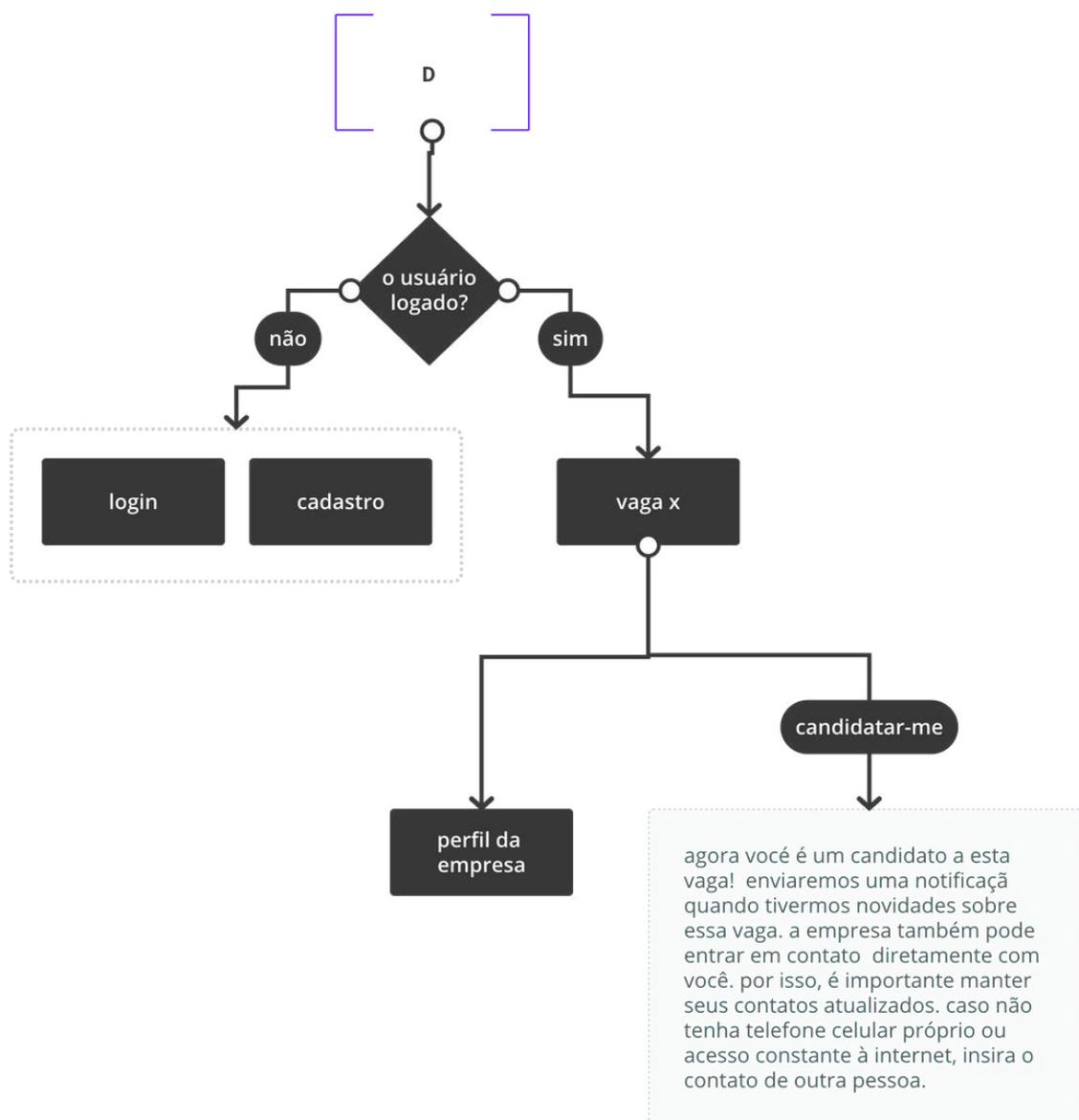
lading page egresso	lading page	cadastro	currículo	resultado de busca de vaga	página inicial	notificações	manual do egresso
	visualizar casos de sucesso	sou egresso / conheço um egresso	experiências anteriores	descrição da vaga	como se comportar nas entrevistas	ser informado sobre etapas do processo	como tirar documentos
	candidatar-se	contato de alguém próximo	recomendações	local	processos que estou participando		assistência jurídica
	visualizar vagas	documentos que não possui	CV	remuneração	documentos para tirar		como voltar a estudar
	visualizar empresas contratando		contar história de vida		últimas vagas com base no seu perfil		
			como fazer um currículo		buscar vagas		

Figura 20 – Funcionalidades por tela para usuário egresso.

Figura 21 - Fluxo para usuário egresso.



**Figura 22** – Fluxo para usuário egresso:  
continuação de D - buscar vaga.



## 4.5 – plano de esqueleto

No plano do esqueleto materializamos a estrutura anteriormente definida. Neste plano definimos o lugar onde cada elemento de interface ficará na página: a colocação de botões, controles, fotos e blocos de texto a fim de otimizar o arranjo desses elementos para efeito máximo de eficiência de uso.

### 4.5.1 – wireframe

O wireframe é uma prévia da versão final da estrutura visual do aplicativo. É uma espécie de documentação que nos mostra com precisão onde cada área será preenchida, composta por formas simples em tons claros e linhas. Pode também ser complementado com indicações das navegações para melhor entendimento do caminho a ser percorrido pelo usuário, apresentando a navegabilidade e como o layout transitará entre as telas. Em seu livro, Garrett (2011) afirma que não se faz necessário o desenvolvimento e apresentação de todas as telas em um wireframe, visto que ele pode ser utilizado para um primeiro esboço e ponto de partida para a versão final. Pode-se desenvolver apenas as primeiras telas de navegação, sendo assim, abaixo fizemos o esqueleto para as primeiras telas do empregador. Entendemos que uma vez elas resolvidas, as demais serão baseadas em seus elementos e estrutura.

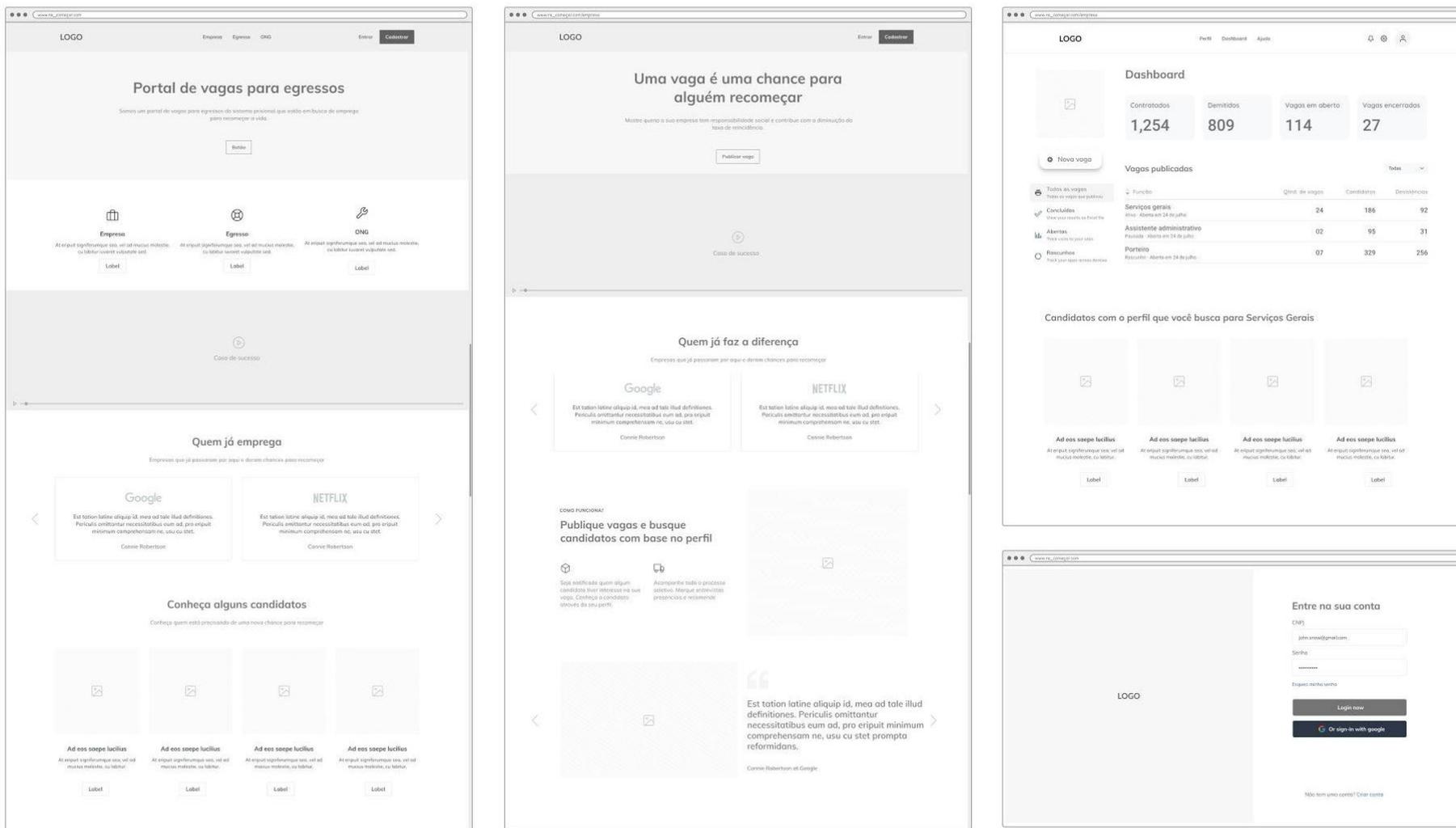


Figura 23 - Da esquerda para a direita: landing page principal, landing page específica para empregador, dashboard do empregador, tela de login.

## 4.5.2 – grid

Nessa etapa também definimos um grid de 12 colunas devido à flexibilidade que essa proporciona, e por ser capaz de dividir o *layout* uniformemente. É possível dividir 12 por 2, 3, 4 tornando mais fácil a adaptação do projeto para dispositivos móveis. Além disso, é possível ter uma série de modulações disponíveis (2 x 6, 3 x 4) e várias outras combinações.

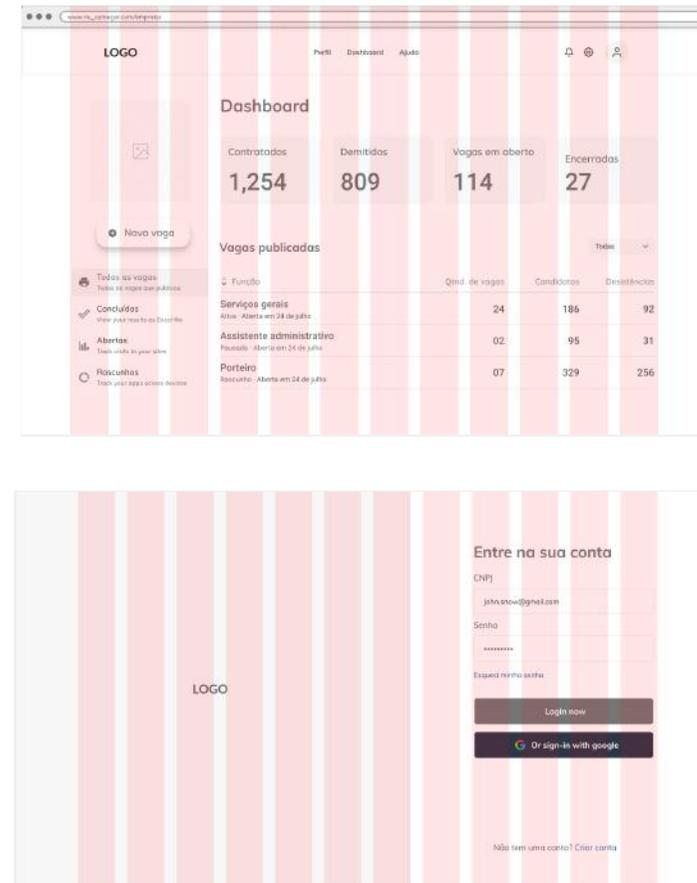


Figura 24 - Grid de 12 colunas.

## 4.6 – plano de superfície

### 4.6.1 – identidade visual

Como ponto de partida para criação e conceituação da identidade visual do projeto, buscamos referências visuais e gráficas que remetesse a trabalho e formalidade. Um símbolo nacional conhecido pelos brasileiros é a carteira de trabalho, documento requerido para qualquer cidadão que trabalha formalmente e que é muito utilizado em propagandas para representar políticas de incentivo ao trabalho. Portanto, nos apropriamos da cor azul do documento como cor primária do nosso projeto. A secundária é derivação da primária com acréscimo de preto, dando uma tonalidade mais escura, enquanto na terciária há acréscimo de branco, tornando-a uma variação de tonalidade mais clara.



**Figura 25** – Paleta de cores: #3763FE, #1E2833 e #EBEFFF.

A tipografia atendeu primeiramente ao critério de ser uma fonte gratuita<sup>24</sup> e de uso público. Atendido esse critério, foi buscado um desenho arredondado, sem serifa, que fosse leve, sem trazer uma carga visual pesada, muitas vezes utilizada para representar o tema de encarceramento. Além disso, a tipografia deveria ter uma boa aplicação em botões e elementos de interface para o usuário. Assim, chegamos à família da fonte minimalista Mulish Sans.



Ad  
Mulish Sans

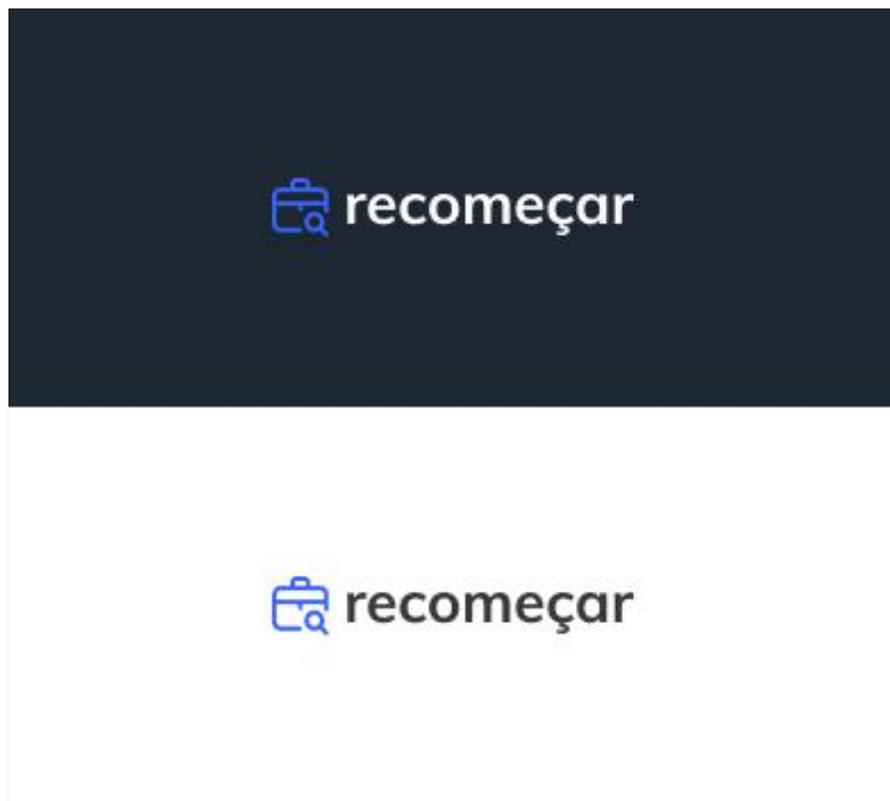
**Figura 26** – Família tipográfica escolhida

---

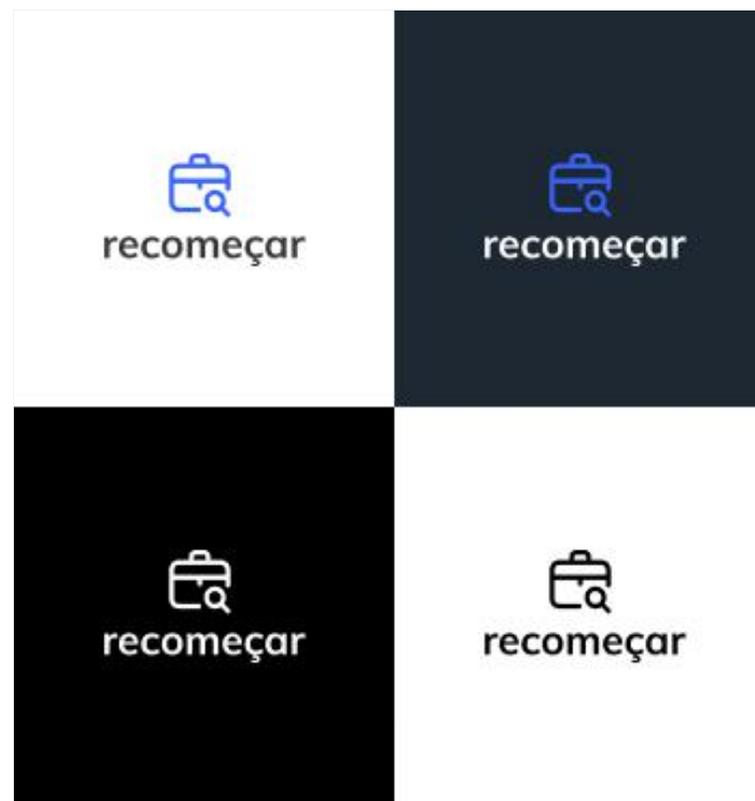
<sup>24</sup> O Download da família tipográfica completa foi feito através do Google Fonts. Disponível em:< <https://fonts.google.com/specimen/Mulish>>. Acesso em: 23/03/2021.

Para o *naming*, buscamos nomes que remetessem à ideia de dar uma segunda chance para si e para o outro, um nome com o qual os egressos se identificassem e livre de estrangeirismos. "Reintegração social" pode ser um termo complexo e pouco inteligível para o público-alvo, logo um termo mais direto faz mais sentido. Assim, escolhemos o nome *recomeçar*, por se tratar de um verbo no infinitivo, cuja ação acreditamos ser o objetivo de um egresso que busca por um emprego: *recomeçar*.

Como premissa, queríamos que a marca fosse facilmente interpretada. Pela Semiótica Peirciana, os símbolos são signos que possuem uma relação convencional (PEIRCE, 2015, p.76). O ícone de mala exerce a relação de símbolo, pois é convencionalmente uma metáfora para trabalho, mesmo que a maioria dos trabalhadores não utilizem o objeto para trabalhar. O ícone da lupa também exerce relação de símbolo, pois remete à busca devido à convenção cultural. Os dois símbolos somados criam a forma visual que indica o portal de vagas. É importante frisar que a marca foi construída pensando em dar foco à perspectiva do egresso, que irá buscar a vaga, mas ela não exclui o papel fundamental das empresas nesse projeto.



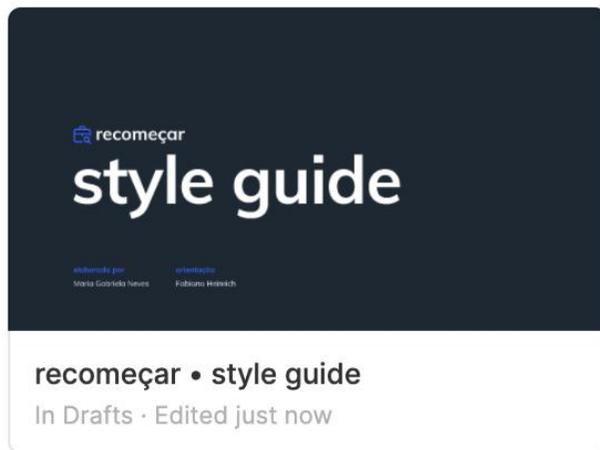
**Figura 27** - Versão principal (horizontal) da marca aplicada sobre fundo escuro e fundo claro.



**Figura 28** - Versão vertical da marca aplicada sobre fundo claro e escuro seguido da versão positiva e negativa.

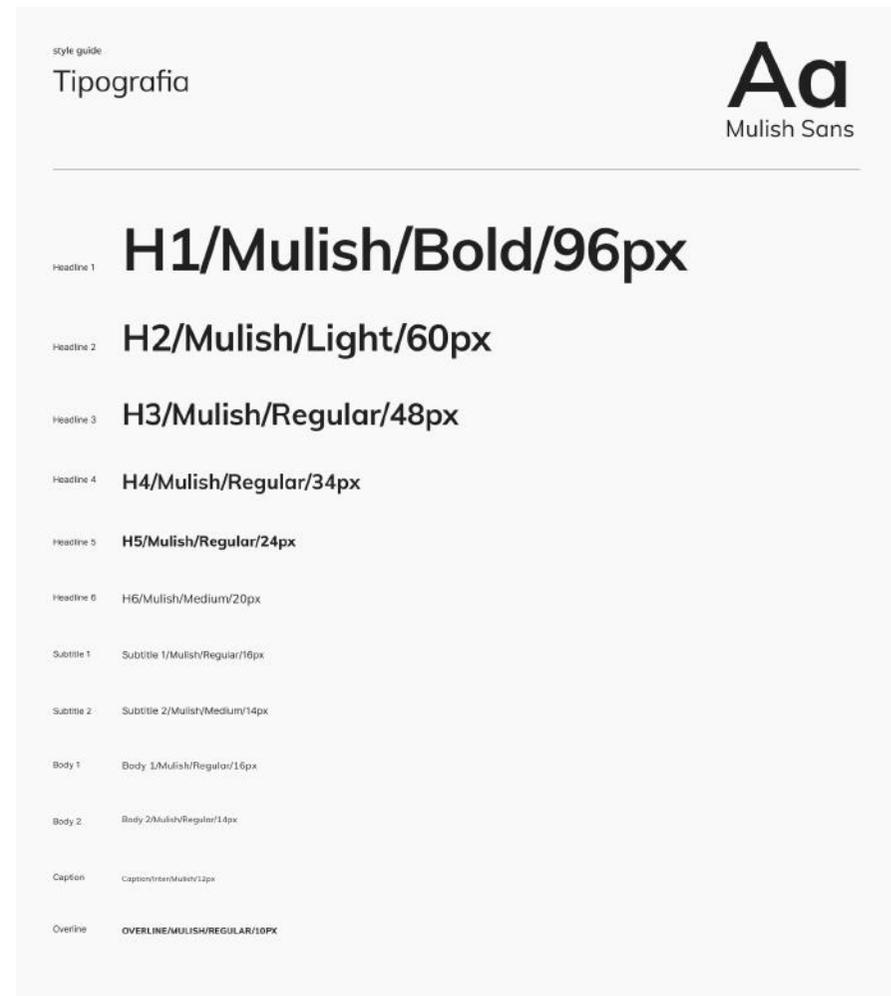
## 4.6.2 – style guide

Nessa fase, adaptamos a identidade visual à realidade das interfaces digitais. Criamos um guia de estilo<sup>25</sup> com os componentes mais básicos que somados compõem as páginas do projeto. Desse modo, priorizamos a reutilização dos componentes e podemos alcançar maior consistência entre as diferentes páginas, pois todas têm componentes semelhantes e dispõem de uma hierarquia tipográfica anteriormente estabelecida.



**Figura 29** – Capa do Style Guide na plataforma Figma.

<sup>25</sup> O *style guide* completo está disponível em: <https://www.figma.com/file/kIKwckKyUo9afIUDsN39ib0/recome%C3%A7ar-%E2%80%A2-style-guide?node-id=316%3A0>



**Figura 30** – Estilos de texto.

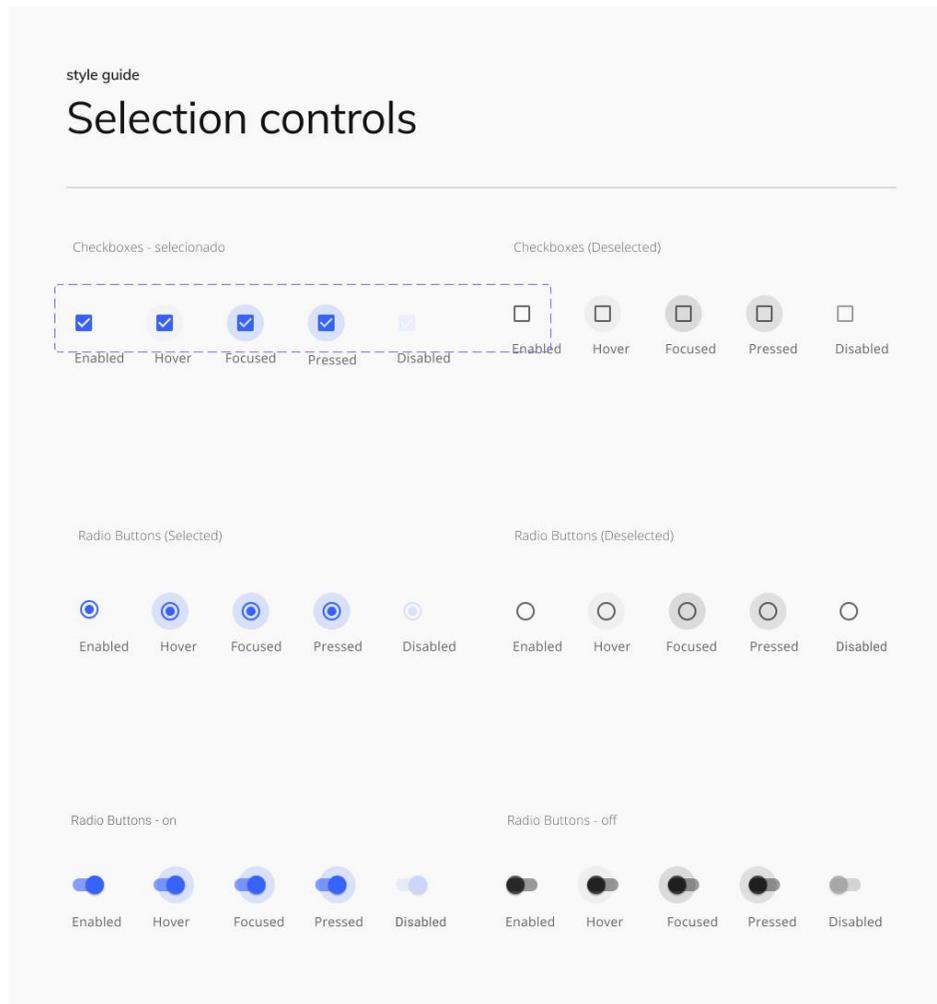


Figura 31 – Botões de seleção.

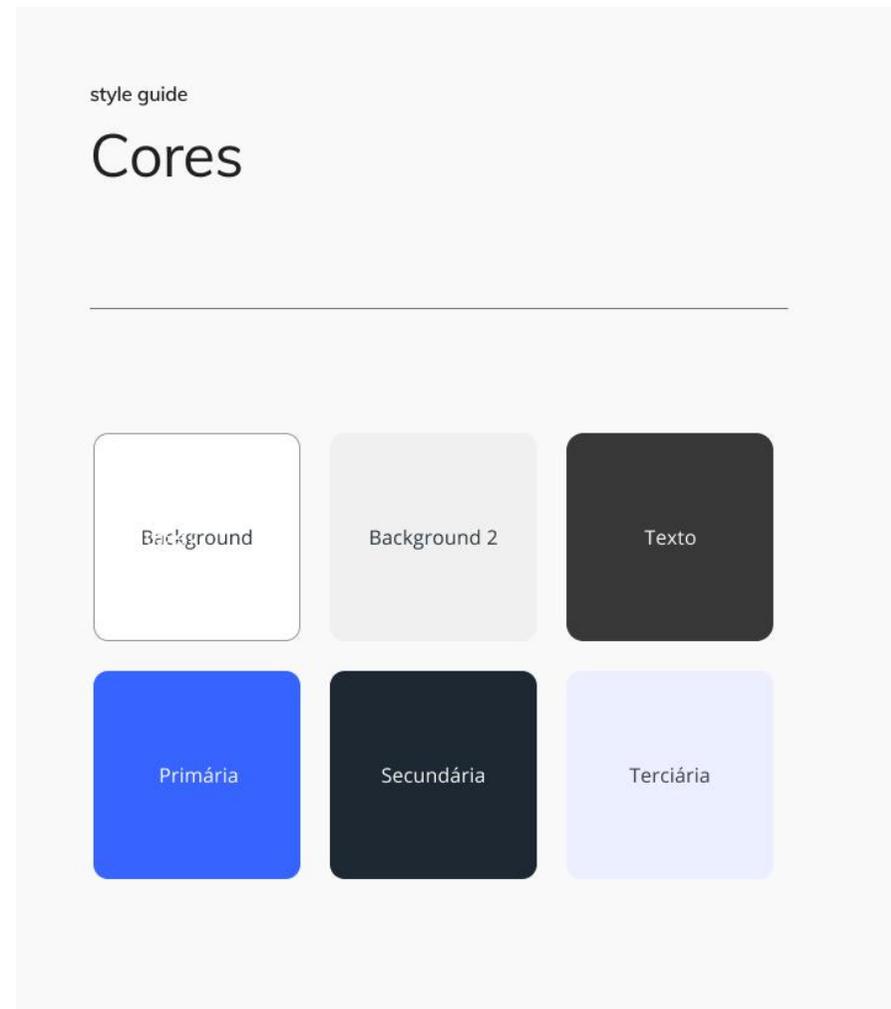


Figura 32 – Hierarquia de cores.

style guide

# Botões

	Enabled	Hover	Pressed	Disabled
Terciário	Botão + Botão	Botão + Botão	Pressed + Pressed	Botão + Botão
Secundário	Botão + Botão	Botão + Botão	Botão + Botão	Disabled + Disabled
Primário	Botão + Botão	Botão + Botão	Botão + Botão	Botão + Botão

Figura 33 – Estilos de botão.

uclass

## Selected fields

---

Resting

Label ▼

Disabled

Label ▼

Focused

Label  
Input text ▼

Enabled

Label  
Input text ▼

**Figura 34** – Campos de texto e seleção.

uclass

# Menu dropdown

---

Unselected

Opção 1

Opção 2

Opção 3

Selected

Opção 1

Opção 2

Opção 3

Hover

Opção 1

Opção 2

Opção 3



**Figura 35 -**  
Menu de seleção.

### 4.6.3 - interface

Na interface, consolidamos todos os dados da pesquisa, análise dos concorrentes, arquitetura da informação, fluxograma, *naming* e identidade visual para dar forma às funcionalidades e ao uso do site em si, com o objetivo de propiciar a navegação no sistema utilizando formas e informações. Projetamos as interfaces descritas no fluxograma do egresso e do empregador. Para a produção da interface e prototipação da mesma, foi utilizada a ferramenta Figma. Como base de tela, usamos um dispositivo desktop com resolução de 1440px de largura x 1024px de altura.

As telas podem ser visualizadas através do link:

<<https://www.figma.com/file/0HsBHODReeRjPLaRx8jq5Q/riecome%C3%A7ar-%E2%80%A2-telas-finais?node-id=801%3A6632>>

#### 4.6.4 – protótipo

O protótipo é uma ótima ferramenta para testar fluxos e interações com uma interface. Com o protótipo é possível fazer uma simulação do funcionamento real do site tendo um retrato fiel de como se daria seu funcionamento após ser desenvolvida. Portanto, apresentamos o projeto finalizado em aplicação para teste das funcionalidades. O protótipo navegável para usuários empresa está disponível em:

<https://www.figma.com/proto/0HsBH0DReeRjPLaRx8jq5Q/recome%C3%A7ar-%E2%80%A2-telas-finais?node-id=1051%3A5490&viewport=1169%2C195%2C0.14395758509635925&scaling=scale-down&page-id=609%3A3766>

E para usuários egressos disponível em:

<https://www.figma.com/proto/0HsBH0DReeRjPLaRx8jq5Q/recome%C3%A7ar-%E2%80%A2-telas-finais?node-id=958%3A814&viewport=1000%2C191%2C0.18844430148601532&scaling=scale-down&page-id=320%3A1768>

## conclusão

Este Trabalho de Conclusão de Curso teve como objetivo investigar como um projeto de Design pode ser uma ferramenta aliada a reintegração social de egressos do sistema prisional a partir do fomento ao trabalho.

No capítulo 1, evidenciamos o impacto que o trabalho exerce nas iniciativas que almejam a reintegração social, e a necessidade de recorrer a outras áreas de conhecimento como as ciências sociais e a psicologia para dar conta do tema da reincidência.

No capítulo 2, refletimos acerca da atuação do Design em projetos que atuam sobre questões sociais. Discorremos e discutimos acerca do emprego dos termos Design Social e Design para Inovação Social, buscando fazer sentido do complexo social nos quais os termos são utilizados. Ademais, salientamos que a presente pesquisa teve algumas limitações. Como supracitado no capítulo 3, a não participação das pesquisadoras, da Fundação Santa

Cabrini, do Patronato Magarino Torres e dos próprios egressos, fez com que um novo caminho tivesse que ser escolhido para a finalização do projeto, e esse caminho foi o de entendimento de empresas que já empregam ou ainda não empregam mão de obra egressa.

Desse modo, observamos que a imprevisibilidade pode ser considerada uma característica comum quando se trabalha com projetos, e que, muitas vezes, as metodologias convencionais não dão conta dessas mudanças de rotas. Assim, para desenvolver projetos neste contexto é importante ter flexibilidade e resiliência.

Por meio de um formulário online com questões quantitativas e qualitativas voltado para as empresas, obtivemos respostas que foram de suma importância para a construção do portal. Tanto para empresas que contratariam quanto para empresas que a priori afirmaram que não contratariam, a ideia de uma iniciativa

digital mostrou-se relevante, e mostrou-se um caminho assertivo como proposta de contribuição.

Ainda no capítulo 3, foi possível verificar o baixo número de portais voltados para esse público. E ao analisá-los, foi possível concluir que focam na divulgação de vagas e pouco exploram os demais momentos das jornadas dos egressos. Além disso, não possuem uma comunicação visual eficaz voltada para sensibilizar os empregadores e a sociedade civil para a causa.

No capítulo 4, apresentamos a solução projetual: o portal de vagas de trabalho Recomeçar, desenvolvido a

partir da metodologia dos 5 planos de Jesse James Garrett em seu livro *The Elements of User Experience* (2011). Nesse capítulo, apresentamos todas as etapas e escolhas projetuais que deram forma e função ao portal.

Por fim, entendemos que este Trabalho de Conclusão de Curso pode ter uma continuidade válida, focada na viabilização e implementação do projeto elaborado, assim como a análise do seu resultado, além de testes da solução com os seus usuários alvos: empresas e egressos, a fim de que esteja sempre de acordo com o real uso dos seus usuários.

## **bibliografia**

ALMEIDA, Marcelo. **Design Social: definição constituída no complexo social**. 13o Congresso Brasileiro de Pesquisa e Desenvolvimento em Design, Joinville (SC) v. 26, n. 3. 2018.

BARATTA, Alessandro. **Ressocialização ou controle social: Uma abordagem crítica da “reintegração social” do sentenciado**. Universidade de Saarland, R. F. A. Alemanha, 2004.

BAUMAN, Z. **Vidas desperdiçadas**. Tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005.

BRASIL. Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984. Institui a Lei de Execução Penal. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CIPINIUK, Alberto. **Design: o livro dos porquês: o campo do Design compreendido como produção social.** Rio de Janeiro: Ed. PUC-RIO; São Paulo: Ed. Reflexão, 2014.

DEPEN, Departamento Penitenciário Nacional. Ministério da Justiça. Disponível em: [www.mj.gov.br](http://www.mj.gov.br) . Acesso em 20/12/2020.

DEPIERE, Vanessa Cristina; HAUSER, Ester Eliana. **Ressocialização X Reintegração Social do apenado: Considerações sobre a função da pena privativa de liberdade no estado democrático de direito.** Relatório técnico-científico, XXIII Seminário de Iniciação Científica, Trabalho de Conclusão de Curso Direito da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUÍ. 2015

ENGELS, Friederich. "O papel do trabalho na transformação do macaco em homem (1876)." Revista Trabalho Necessário 4.4 (2006).

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão.** 2. ed. Tradução Lígia M. Ponde Vassallo. Petrópolis: Vozes, 1983.

GARRETT, Jesse James. **The Elements of User Experience: User-Centered Design for the Web and Beyond.** Berkeley, CA: New Riders, 2011.

JULIÃO, E. F. **O impacto da educação e do trabalho como programas de reinserção na política de execução penal do Rio de Janeiro.** Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, v. 15, n. 45, p. 529-543, 2010.

MANZINI, Ezio. Design, **Design quando todos fazem design.** Massachusetts: MIT Press, 2015.

MONTEIRO, Mike. **Ruined by Design – How Designers Destroyed the World, and What We Can Do to Fix It.** Mule Books, 2019.

MOULAERT, Frank et al. **Introdução: Inovação social e governança nas cidades europeias:** Desenvolvimento urbano entre path dependency e inovação radical. 2007

MIOLO, Caio; ALMENDRA, Rita; LOURENÇO, Ana Rita; LEITÃO, Tiago. **An enabling solution for the social reintegration of prisoners; A process of innovation in codesign with a social cooperative.** In: 6th International

Multidisciplinary Congress PHI 2020: "Tradition And Innovation", 2020, Porto.

PEIRCE, Charles Sanders. **Semiótica** - São Paulo: Perspectiva, 2005.

QUEIROZ, Leila Lemgruber; orientador: Denise B. Portinari. **A atuação do Design no cenário da (in) sustentabilidade.** Tese (Doutorado em Design) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Março, 2009.

RICALDONI, Thaís F.; REZENDE, Edson J. C. **Design para a transformação social: elaboração de um negócio social no sistema prisional.** Revista Design & Tecnologia, 2020. vol. 10, n.20. Programa de Pós-Graduação em Design, Universidade do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2020.

SERON, Paulo Cesar. **Nos difíceis caminhos da liberdade: estudo sobre o papel do trabalho na vida de egressos do sistema prisional.** São Paulo, 2009.

SOUZA, Cyntia. **Design para inovação social e sustentabilidade: estratégia, escopo de projeto e**

**protagonismo.** Ecovisões projetuais: pesquisas em design e sustentabilidade no Brasil. Cidade, ano.

TINOCO, Dandara. **O Trabalho na Prisão e na Vida em Liberdade: oportunidades e desafios da Política Nacional.** Artigo estratégico n.40. Rio de Janeiro: Instituto Igarapé. Junho, 2019.

TINOCO, Dandara.; PELLEGRINO, Ana Paula. **Na porta de saída, a entrada no trabalho: políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro.** Artigo estratégico n.38. Rio de Janeiro: Instituto Igarapé. Novembro, 2018.

## apêndice

### questões enviadas para Fundação Santa Cabrini

#### geral

1. Quantas empresas hoje têm pessoas presas contratadas?
2. Quantas são públicas?
3. E quantas são privadas?
4. Como é o processo de contratação de pessoas presas por uma empresa privada?
5. Há alguma diferença nesse processo em relação a trabalhos regime fechado e regime aberto/semiaberto?
6. Como as empresas conhecem ou entram em contato com a Fundação?
7. Como ocorre a comunicação com as penitenciárias?
8. Existe algum banco de dados ou sistema no qual vocês concentrem informações sobre as pessoas presas contratadas ou façam a gestão das mesmas?
9. Se sim, como é esse sistema?
10. Se não, como é feito esse controle?
11. Existe alguma iniciativa por parte da Fundação de buscar parcerias ou estratégia de comunicação voltada para as empresas privadas?
12. Se sim, quais são essas iniciativas?
13. Se não, por quê?

#### trabalho no regime fechado

14. Há quantas pessoas trabalhando em regime fechado?
15. Quantas empresas empregam essas pessoas?
16. Como é o processo de instalação das empresas dentro das instituições penitenciárias?
17. Quanto tempo demora esse processo?
18. Quais são os maiores desafios?
19. Como é o processo de contratação de uma pessoa em regime fechado?
20. Quanto tempo demora esse processo?

21. Quais são os maiores desafios?
22. Quais são as penitenciárias do estado que contam com este tipo de atividade laboral?

### **trabalho no regime aberto e semiaberto**

23. Há quantas pessoas exercendo o trabalho em regime aberto/semiaberto?
24. Quantas empresas empregam essas pessoas?
25. Como é o processo de contratação de uma pessoa em regime aberto/semiaberto?
26. Quanto tempo demora esse processo?
27. Quais são os maiores desafios?
28. Como se dá a dinâmica do trabalho (deslocamento e outras ações de uma pessoa em regime aberto/semiaberto que trabalha?
29. Quais são os maiores desafios?
30. Existe alguma penitenciária específica para pessoas presas que prestam esse tipo de trabalho?

31. Você acredita que uma iniciativa digital (plataforma, site, aplicativo) pode ser útil para auxiliar no processo de contratação de pessoas presas e egressas? Se sim, como? Se não, por quê?

### **questões enviadas para Dandara Tinoco e Ana Paula Pellegrino**

1. Há quantos anos estuda a temática?
2. Como você acredita que o trabalho pode constituir uma forma de ressocializar pessoas presas e pessoas egressas do sistema prisional?
3. No cenário do Brasil, quais são as maiores dificuldades no que diz respeito a reinserção das pessoas presas e egressas no mercado de trabalho?
4. No Rio de Janeiro, as dificuldades são as mesmas ou há outros fatores?

5. Como você acredita que a sociedade civil pode contribuir com o processo de reinserção das pessoas presas e egressas no mercado de trabalho?
6. Como você acredita que empresas privadas podem contribuir com o processo de reinserção das pessoas presas e egressas no mercado de trabalho?
7. No seu ponto de vista, quais são as maiores dificuldades da Fundação Santa Cabrini e do Patronato Magarino Torres no processo de reinserção das pessoas presas e egressas no mercado de trabalho?
8. Você acredita que uma iniciativa digital (plataforma, site, aplicativo) pode ser útil para auxiliar no processo de contratação de pessoas presas e egressas?
9. Se sim, como?
10. Se não, por quê?
11. Gostaria de contribuir com alguma informação que não foi levantada durante o questionário, que julgue relevante para o trabalho?

## estrutura de questionário para empreendedores

1. Em qual das classificações abaixo sua empresa/negócio se enquadra?
2. Qual o porte da sua empresa? MEI, pequeno, médio, grande porte.
3. Há quanto tempo sua empresa existe?
4. Quantos funcionários trabalham na sua empresa?
5. Você conhece alguma(s) empresa(s) que contrata(m) pessoas privadas de liberdade e/ou egressas do sistema prisional? Se sim, qual(s)?
6. Você sabe dos benefícios de contratação de pessoas privadas de liberdade e egressas?
7. Sua empresa possui alguma pessoa privada de liberdade e/ou egressas do sistema prisional no quadro de funcionário?
8. Você sabia que contratando pessoas presas você tem vantagens econômicas em relação a salário, e ainda, tem a possibilidade de instalar sua oficina dentro do presídio com custos como água e luz sendo pagos pela administração penitenciária?

9. Você sabia que contratando pessoas egressas você contribui para a diminuição da taxa de reincidência?
10. Sabendo disso, você contrataria pessoas presas e/ou egressas para trabalhar na sua empresa?

### **contrataria**

1. O que te levaria a contratar pessoas privadas de liberdade e/ou egressas?
2. Por qual(s) motivo(s) ainda não contratou pessoas privadas de liberdade ou egressas?
3. Empregaria homens e mulheres?
4. Você acredita que uma iniciativa digital (plataforma, site, aplicativo) poderia ser útil para te auxiliar na contratação dessas pessoas?
5. Se sim, de que forma?
6. Se não, por que?

### **não contrataria**

1. Por qual(s) motivos?
2. Você acredita que uma iniciativa digital (plataforma, site, aplicativo) poderia ser útil para te auxiliar na contratação de pessoas presas e egressas?

### **análise de similares**

Disponível em:

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/19vUva55M0cR\\_QfdD5clufqaMCYcEwng5PNLIZbMXyUw/edit#gid=0](https://docs.google.com/spreadsheets/d/19vUva55M0cR_QfdD5clufqaMCYcEwng5PNLIZbMXyUw/edit#gid=0)

## anexos

**instrumento de pesquisa para análise de prática existentes elaborado por Dandara Tinoco e Ana Paula Pellegrino (2018) no artigo *Na porta de saída, a entrada no trabalho: políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro* do Instituto Igarapé.**

- 1) Quantas pessoas a empresa emprega no total?
- 2) Quantas pessoas presas empregam?
- 3) Quantas pessoas egressas empregam?
- 4) Há quanto tempo trabalham com presos e egressos?
- 5) Emprega homens e mulheres?
- 6) Qual a média etária dos empregados presos e egressos?
- 7) Em quais vagas presos/egressos atuam?
- 8) Qual a média salarial?
- 9) Há capacitação em paralelo ao emprego?
- 10) Foi preciso demitir funcionários presos/egressos? Quantos?

11) Houve abandono de emprego por funcionários presos/egressos? Quantos?

12) Há profissional designado para acompanhar funcionários presos/egressos (psicólogo, assistente social etc)?

13) Buscou parceria para empregar presos e egressos ou foi buscado pelo poder público? 14) Divulga que emprega presos e egressos?

15) Há algum tipo de monitoramento e avaliação da iniciativa e seu impacto?

16) Qual a média de tempo que funcionários presos/egresso permanecem na empresa?

Disponível em: <<https://igarape.org.br/na-porta-de-saida/>>