



**UNIVERSIDADE DO ESTADO AMAZONAS ESCOLA SUPERIOR DE
CIÊNCIAS SOCIAIS - ESO
MESTRADO PROFISSIONAL EM SEGURANÇA PÚBLICA,
CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS**

DENIS CAETANO GOMES CAVALCANTE

**Política pública de ressocialização pelo trabalho no sistema
prisional do Amazonas**

**MANAUS
2023**

DENIS CAETANO GOMES CAVALCANTE

**Política pública de ressocialização pelo trabalho no sistema
prisional do Amazonas**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos da Universidade do Estado do Amazonas, como parte dos critérios para a obtenção do título de Mestre em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos, da Universidade do Estado do Amazonas – UEA.

**MANAUS
2023**

FICHA CATALOGRÁFICA

DENIS CAETANO GOMES CAVALCANTE

**POLÍTICA PÚBLICA DE RESSOCIALIZAÇÃO PELO TRABALHO NO SISTEMA
PRISIONAL DO AMAZONAS**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos da Universidade do Estado do Amazonas, como parte dos critérios para a obtenção do título de Mestre em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos, da Universidade do Estado do Amazonas – UEA.

Aprovado em ____ de _____ de 2023.

BANCA EXAMINADORA

À Deus por sua infinita sabedoria.

Para minha família e amigos, por acreditarem em meu potencial e suavizar minha jornada.

AGRADECIMENTOS

RESUMO

Buscando identificar os gargalos na Política Pública de Ressocialização pelo Trabalho no Sistema Prisional do Amazonas e os obstáculos que a impedem de configurar-se como instrumento de ressocialização e ferramenta econômico-financeira para o referido Estado, esta pesquisa realizou um estudo de caso no Sistema Prisional do Amazonas. Assim, coube compreender a política pública de trabalho e renda e apresentar soluções tanto para o desenvolvimento da atividade laboral dos apenados quanto aos ganhos ao Estado do Amazonas e à sociedade como um todo. Para os objetivos propostos foi realizada pesquisa documental, mantendo como autores-base pesquisadores como Cesare Beccaria e Michel Foucault, que exibem em seus estudos perspectivas sobre o trabalho penitenciário. Os achados para a problemática evidenciada são de grande relevância e visam proporcionar não somente o enriquecimento científico sobre os temas abordados, como também a otimização dos trabalhos executados no âmbito da administração pública, favorecendo diretamente o desenvolvimento institucional e proporcionando indiretamente a melhoria do sistema de segurança pública do Amazonas.

Palavras-chave: política pública; ressocialização; trabalho do apenado; sistema prisional.

ABSTRACT

Seeking to identify the bottlenecks in the Public Policy of Resocialization through Work in the Prison System of Amazonas and the obstacles that prevent it from becoming an instrument of resocialization and an economic-financial tool for the referred State, this research seeks to outline a case study in the System Amazon Prison. Thus, it was up to understand the public policy of work and income and present solutions both for the development of the labor activity of the convicts and the gains to the State of Amazonas and society as a whole. For the proposed objectives, a documental research was carried out, maintaining as base authors researchers such as Cesare Beccaria and Michel Foucault, who exhibit in their studies perspectives on penitentiary work. The search for a solution to the highlighted problem is of great relevance and aims to provide not only scientific enrichment on the topics addressed, but also the optimization of the work carried out in the scope of public administration, directly favoring institutional development and indirectly providing the improvement of the system Amazon public safety.

Keywords: public policy; resocialization; convict's work; prison system.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: População Carcerária - 2014 à 2022

Tabela 2: População Carcerária 2022 - Masculino

Tabela 3: População Carcerária 2022 - Feminino

Tabela 4: xxxxxxxxxxxxxx

Gráfico 1: Atividades Laborais de 2014 à 2016

Gráfico 2: Atividades Laborais de 2017 à 2019

Gráfico 3: Atividades Laborais de 2020 à 2022

Gráfico 4: População Carcerária x Atividades Laborais

LISTA DE SIGLAS

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	15	
CAPITULO I - EVOLUÇÃO DO SISTEMA PRISIONAL E O ATUAL CENÁRIO DAS ATIVIDADES LABORAIS NO ÂMBITO DO ESTADO DO AMAZONAS.			15
2.	VISÃO HISTÓRICA DA EXECUÇÃO PENAL E O TRABALHO PRISIONAL NO CONTEXTO MUNDIAL	17	
3.	VISÃO HISTÓRICA DA EXECUÇÃO PENAL E O TRABALHO PRISIONAL NO CONTEXTO BRASILEIRO	23	
3.1.	BREVE HISTÓRICO DA EXECUÇÃO PENAL BRASILEIRA	23	
3.2.	O TRABALHO PRISIONAL NO PROCESSO DE RESSOCIALIZAÇÃO	26	
4.	VISÃO HISTÓRICA DA EXECUÇÃO PENAL E O TRABALHO PRISIONAL NO AMAZONAS.....	30	
4.1.	BREVE HISTÓRICO DA EXECUÇÃO PENAL NO AMAZONAS	30	
4.2.	MARCO HISTÓRICO – CRIAÇÃO DA SEAP	31	
5.	DADOS SOBRE A POPULAÇÃO DO SISTEMA PRISIONAL DO AMAZONAS	32	
6.	CENÁRIO DAS ATIVIDADES LABORAIS NO ÂMBITO DO ESTADO DO AMAZONAS.....	35	
6.1.	ATIVIDADES LABORAIS NO AMAZONAS NO PERIODO DE 2014 A 2016. ...	35	
6.2.	ATIVIDADES LABORAIS NO AMAZONAS NO PERIODO DE 2017 A 2019. ...	36	
6.2.1.	Eventos pós massacre e atividades de controle da população carcerária nos anos de 2017 e 2018.	37	
6.2.2.	Criação do Programa de trabalho e renda no ano de 2019.....	38	
6.2.2.1.	A Escolha de Unidade Prisional para realização de Projeto-Piloto	40	
6.3.	ATIVIDADES LABORAIS NO AMAZONAS NO PERIODO DE 2020 A 2022. ...	41	
6.3.1.	Penitenciária Feminina de Manaus	42	
6.4.	CRESCENTE DO PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DE ATIVIDADES LABORAIS ATRAVÉS OFICINAS DE CAPACITAÇÃO	43	
CAPITULO II - POLITICAS PUBLICAS DE TRABALHO E RENDA DO SISTEMA PRISIONAL BRASILEIRO.....			44
7.	POLÍTICAS PUBLICAS DE TRABALHO E RENDA NO ÂMBITO DO GOVERNO FEDERAL	44	
7.1.	LEI DE EXECUÇÃO PENAL - LEP.....	44	
7.2.	A CRIAÇÃO DO DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL E O		

FUNDO PENITENCIÁRIO NACIONAL - FUPEN	45
7.3. POLÍTICA NACIONAL DE TRABALHO E RENDA - PNAT	45
7.4. NOVA LEI DE LICITAÇÕES E CONTRATOS – LEI Nº 14.133 DE 01 DE ABRIL DE 2021	46
7.5. POLITICAS PUBLICAS DE TRABALHO E RENDA EXISTENTES EM OUTROS ESTADOS.....	47
7.5.1. O Estado de Santa Catarina e o modelo de Fundo Rotativo para o desenvolvimento da política de trabalho e renda no Sistema Prisional	47
7.5.2. O Estado de São Paulo e o modelo de Fundação para o desenvolvimento da política de trabalho e renda no Sistema Prisional	48
7.5.3. O Estado do Maranhão e o modelo de oficinas produtivas de gestão própria para o desenvolvimento de da política de trabalho e renda no Sistema Prisional	50
7.6. O SELO RESGATA – POLÍTICA PUBLICA DO GOVERNO FEDERAL APOIADA PELO PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO – PNUD	51
8. POLITICAS PUBLICAS DE TRABALHO E RENDA EXISTENTES NO AMAZONAS.....	53
8.1. PROGRAMA DE TRABALHO E RENDA – TRABALHANDO A LIBERDADE .	53
8.2. DECRETO ESTADUAL – LICITAÇÕES E CONTRATOS	54
8.3. ASPECTOS POSITIVOS DA POLÍTICA PUBLICA DE TRABALHO E RENDA NO SISTEMA PRISIONAL DO AMAZONAS.....	53
8.3.1. A economicidade advinda da promoção da empregabilidade de apenados	54
8.3.2. Benefícios Fiscais às Empresas e/ou subsídios financeiros que contratam pessoas presas ou egressas do sistema prisional do Amazonas	55
8.4. ASPECTOS NEGATIVOS DA POLÍTICA PUBLICA DE TRABALHO E RENDA NO SISTEMA PRISIONAL	56
8.4.1. O baixo efetivo de policias penais no Amazonas	56
8.4.2. A dificuldade pela reincersão a sociedade e o preconceito do cárcere.....	57
8.4.3. Inexistência de Pessoa Jurídica responsável pela execução das politicas públicas de trabalho e renda no Amazonas.....	57
CAPITULO III - MELHORIAS EXEQUÍVEIS PARA O DESENVOLVIMENTO DA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO E RENDA NO ESTADO DO AMAZONAS	58
9. DESENVOLVIMENTO E APLICAÇÃO DAS POLÍTICAS NOVAS	58
10. REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO	60

11.	CRIAÇÃO DA ASSOCIAÇÃO DE AMPARA AO TRABALHO DO SISTEMA PRISIONAL	61
11.1.	CRIAÇÃO DO BANCO DE TALENTOS	Error! Bookmark not defined.
11.2.	ALOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	Error! Bookmark not defined.
11.3.	CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL.....	Error! Bookmark not defined.
11.4.	ASSISTENCIA JURIDICA SUPLEMENTAR	Error! Bookmark not defined.
11.5.	A COMERCIALIZAÇÃO DE PRODUTOS CONFECCIONADOS NO SISTEMA PRISIONAL	Error! Bookmark not defined.
11.6.	PAGAMENTO DE BOLSAS PARA ATIVIDADES DE MENOR VALOR AGREGADO.....	Error! Bookmark not defined.
12.	CONSIDERAÇÕES FINAS	68
	REFERÊNCIAS	69
	APENDICE A - PROPOSTA DE ESTATUTO.....	73
	APENDICE B – EDITAL ASSEMBLÉIA	96
	APENDICE C - ATA DA ASSEMBLEIA DE CONSTITUIÇÃO.....	98

1. INTRODUÇÃO

Além de serem considerados como direito e dever do apenado, atualmente o trabalho representa importante instrumento de promoção da ressocialização dos apenados no estado do Amazonas, todavia, é necessário refletir a respeito dos problemas em torno da execução da política pública de trabalho. Nesta senda, este estudo de caso no Sistema Prisional do Amazonas deu-se em função da observação de tais dificuldades e no interesse de identificar os gargalos atuais que a impedem de configurar-se como instrumento de ressocialização e mesmo como ferramenta econômico-financeira para o referido Estado.

Para tanto, em um primeiro momento, buscou-se descrever a evolução da execução penal e o trabalho prisional com uma visão histórica sobre o mundo, em seguida sobre o Brasil, para então alcançarmos a condição do Sistema Prisional no Estado do Amazonas, analisando o marco inicial da criação da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Amazonas e buscando caracterizar o atual cenário das atividades laborais no âmbito do Estado do Amazonas. A obtenção dos dados acerca da execução de atividades laborais da população carcerária foi possível a partir da análise documental como principal ferramenta da coleta de dados.

Em uma segunda etapa, visamos demonstrar as dificuldades no desenvolvimento da política de trabalho e renda a partir da exposição das políticas nacionais, das políticas de outros Estados Brasileiros como, São Paulo, Santa Catarina e Maranhão, e a do Estado do Amazonas. Neste percurso, apresentamos as percepções acerca dos dados que podem colaborar com esta pesquisa. Ainda nessa etapa, pela análise documental, vislumbramos a ação dos Estados no cumprimento das políticas públicas voltada à realização de atividades laborais e a realização de um planejamento para o desenvolvimento do trabalho no sistema prisional e eventuais obstáculos relativos à execução de atividades laborativas.

No que se refere aos aspectos metodológicos da pesquisa, Minayo (2009, p. 16) afirma que a atividade básica da ciência na indagação e construção da realidade é a pesquisa e, embora a arte de pesquisar seja uma prática teórica, a pesquisa requer pensamento e ação, de forma que “nada pode ser intelectualmente um problema se não tiver sido, em primeiro lugar, um problema da vida prática” (MINAYO, 2009, p. 16). Deste modo, com uma abordagem qualitativa, de caráter compreensivo, explicativo e com uma narrativa objetiva, procuramos elencar os dados da coleta de informações junto à Secretaria de Estado de Administração Penitenciária, portais da transparência e em meios digitais de comunicação, visando subsidiar o estudo de caso. A investigação de natureza qualitativa segue coerente com a abordagem teórica adotada, tendo

em vista que percebe como central a construção de conceitos a partir da interpretação que faz da realidade.

Neste trajeto, para as etapas descritas anteriormente, optou-se por realizar uma pesquisa de cunho qualitativo exploratório e descritivo sobre a atividade laboral no sistema prisional do Amazonas, pretendendo o aprofundando sobre a história do Sistema Prisional do Amazonas a partir da criação da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária, bem como a sua evolução. Por isto, por meio da coleta de material bibliográfico, buscou-se repassar um panorama das situações ocorridas neste período e as influências destas na implantação de políticas voltadas à atividade laboral no sistema prisional do Estado.

Ademais, tratando-se de pesquisa de cunho qualitativo, foi possível a aproximação entre este pesquisador e as informações atuais sobre o Sistema Prisional, possibilitando criar um profundo e rico entendimento do contexto das atividades laborais realizadas. Sobre este tipo de pesquisa, segundo Yin (2016, p. 07), possibilita estudar o significado das vidas das pessoas nas condições em que elas vivem, representar as visões e perspectivas dos participantes, além de abranger as condições sociais, institucionais e ambientais em que as vidas das pessoas ocorrem.

O terceiro e último momento da pesquisa, foi pensado com intuito de, a partir do levantamento de dados e a análise das etapas anteriores, sugerir melhorias exequíveis para o desenvolvimento da política pública no Amazonas. Para este fim e avançada a etapa da análise documental a partir das coletas realizadas, conforme os objetivos desenvolvidos ao longo da pesquisa, a caracterização do sistema e o histórico da ressocialização demonstraram-se relevantes para a projeção de novas estratégias, como também para o registro das dificuldades encontradas para o desenvolvimento do projeto. Deste modo, foi possível vislumbrar melhorias para o engrandecimento da política de trabalho e renda no sistema prisional do Estado do Amazonas.

CAPITULO I - EVOLUÇÃO DO SISTEMA PRISIONAL E O ATUAL CENÁRIO DAS ATIVIDADES LABORAIS NO ÂMBITO DO ESTADO DO AMAZONAS.

2. VISÃO HISTÓRICA DA EXECUÇÃO PENAL E O TRABALHO PRISIONAL NO CONTEXTO MUNDIAL

Conforme Bicudo (2010) Platão, em sua obra *Georgias*, mostrou que a pena tinha um caráter expiatório, ou seja, que o castigo era a retribuição ao mal cometido. Em sua obra *Política*, Aristóteles apresentava a pena como caráter intimidatório, porque o castigo além de intimidar o réu para que não voltasse novamente a cometer delitos, devia também servir de exemplo para os demais que por ventura estivessem prestes a cometer um crime. Este filósofo fez penetrar, por fim, nas suas construções éticas e jurídicas, a idéia do livre arbítrio, sem que se saiba que papel teve nas práticas gregas. Esta idéia, entretanto, veio exercer considerável influência no Direito Penal do Ocidente.

No trabalho produzido por Batistela e Amaral (2008) relataram que foi na segunda metade do século XVI que surgiu um importante movimento para desenvolver as penas privativas de liberdade: a criação de prisões para correção dos condenados. Cita-se o “House of Correction”, construída em Londres, na Inglaterra, entre 1550 e 1552, tendo por objetivo a reeducação dos delinquentes, através de disciplina e trabalho severo.

Conforme Nascimento (2003), durante a Idade Média, os castelos, as fortalezas, os conventos e os mosteiros, eram tidos como prisões, onde os criminosos se recolhiam cumprindo a pena privativa de liberdade, a qual foi autorizada pela igreja, na finalidade de que ao se retirarem os criminosos pudessem meditar, conseguindo arrepender-se da falta cometida, e reconciliar-se com Deus.

Greco (2011, p.125), afirma que os grupos sociais sempre possuíam regras que puniam aquele que pratica atos que são contrários ao que é estabelecido para a sobrevivência do próprio grupo, visto que a punição tem objetivo de coibir comportamentos que o ameaçam. Nos Estados Unidos, no século XVII, surgiram importantes sistemas: o Celular Pensilvânico ou Filadélfico e o Sistema Auburniano. No Sistema Pensilvânico ou Filadélfico era utilizado o isolamento celular absoluto, não podendo os presos manter qualquer forma de comunicação com seus companheiros. Este sistema foi muito criticado porque era retirado do ser humano uma necessidade humana: a de se comunicar (BATISTELA E AMARAL, 2008).

A pena de prisão, inicialmente funcionava com uma medida cautelar objetivando que o condenado aguardasse recluso à aplicação de sua pena corporal ou de morte. Como pena

autônoma, o instituto surgiu na Europa no final do século XVIII, como substitutivo paulatino às penas afliativas que imperavam (GRECO, 2011, p. 128).

Antes desse período histórico, a prisão como pena era aplicada somente aos monges, visando fazê-los cumprir suas penitências, ligadas a fatos religiosos. A expressão “penitenciária”, que atualmente é utilizada para nominar os locais onde pessoas cumprem pena privativa de liberdade, tem sua origem nas “penitências” aplicadas aos monges (GRECO, 2011, p. 143).

Assim, originariamente, a própria pena privativa de liberdade teve forte influência pelo costume da Igreja em punir seu clero, proporcionando-o um isolamento para encontrar-se com Deus, e possibilitar-lhe o arrependimento (GRECO, 2011, p. 148).

A prisão, no contexto da Revolução Francesa, como pena privativa de liberdade, foi uma destacada evolução concernente à punição, pois que o princípio da dignidade da pessoa humana se descortinava, já produzindo efeitos (GRECO, 2011, p. 130).

Já no contexto francês, na segunda metade do século XVIII, os filósofos, teóricos do direito e os legisladores, protestavam contra os suplícios, sustentando a necessidade de ser encontrada outra forma de punição, que não aquela afliativa (FOUCAULT, 2014, p. 73).

Segundo Foucault (2014, p. 80), o objetivo da reforma realizada, a qual culminou com o fim das penas afliativas e instituição da pena de prisão, não era de estabelecer um direito de punir com senso de justiça e igualdade, senão propiciar uma nova forma para o castigo que fosse mais eficaz e pudesse ser distribuído para alcançar o maior número de pessoas da comunidade. Sustenta que, na verdade, a chamada “reforma” nada mais foi do que um “remanejamento do poder de punir, de acordo com modalidades que o tornam mais regular, mais eficaz, mais constante e mais bem detalhado em seus efeitos.”, reduzindo tanto o custo econômico como político, pois o dissociava do poder monárquico, criticado à época em face de sua arbitrariedade.

A ilegalidade denunciada pelos defensores da observância do princípio da humanidade das penas não foi o único objetivo da reforma efetuada no sistema punitivo, vez que com a pena de prisão instituída a ilegalidade apenas foi modificada para uma forma mais aceitável (FOUCAULT, 2014, p. 81).

Com a pena de prisão, apenas a estratégia de punição foi alterada, o nível de sofrimento foi deslocado para menos intenso, porém, mais abrangente, ou seja, uma adaptação do sistema punitivo visando adequá-lo à nova realidade social. (FOUCAULT, 2014, p. 84).

Segundo Foucault (2014, p. 84), a razão de ser da chamada “reforma”, realizada no século XVIII, foi criar uma nova economia e tecnologia do poder de punir, sendo, inclusive,

aceita socialmente, podendo ser compreendida, conforme mencionado, através da teoria geral do contrato, pois que a partir do momento em que os cidadãos aceitam as leis que regem a sociedade, qualquer um poderá também ser punido por elas.

No dizer de (NORONHA, 1993, p. 231), "a cela é um túmulo do vivo". O Sistema Auburniano, que prevaleceu nos Estados Unidos, surgiu em Auburn em 1818, também chamado de Silent System. Neste sistema, o isolamento era noturno, o trabalho era inicialmente realizado nas suas próprias celas e, posteriormente, em tarefas grupais, durante o dia, isso tudo em absoluto silêncio, sendo proibido visitas, lazer e prática de exercícios.

Depois da criação do sistema de Auburn, surgiu na Inglaterra a gênese do que viria a ser denominado sistema progressivo que, de certo modo, atendia precariamente aos movimentos emergentes e as pressões de matizes humanitárias em relação aos sistemas prisionais (BATISTELA E AMARAL, 2008).

O capitão da Armada Inglesa, Alexander Maconochie, introduziu na Ilha de Norfolk o Mark System (sistema de marcas), sob o qual os condenados tinham em seus prontuários marcas que poderiam ser positivas ou negativas conforme seu comportamento em razão do trabalho ou conduta disciplinar (BATISTELA E AMARAL, 2008).

Observa-se que após surgimento do sistema progressivo aperfeiçoado por Alexander Maconochie, que o sistema penitenciário passou por grandes modificações, trazendo alterações fundamentais que lhe permitiram sobreviver até agora. Portanto, nos países do Ocidente, após o século XIX, a pena privativa de liberdade passou a ser a principal punição aos infratores da lei (GRECO, 2011, p. 225).

Importante destacar que os problemas atinentes à pena de prisão são coincidentes com sua instituição. Desde cedo o instituto apresentou dificuldades para a sociedade bem como para os encarcerados, sendo que a pretensão de sua reforma é contemporânea à sua própria criação. Como proposta de ser solução para o sistema aflitivo existente à época, a prisão foi considerada o "grande fracasso da justiça penal." (FOUCAULT, 2014, p. 225).

Foucault utilizava o termo "pan-óptico" em sua obra *Vigiar e Punir* (2014), para tratar da sociedade disciplinar. Desde então e até o início do século XXI, novas tecnologias de comunicação e informação permitiriam novas formas de vigilância, por vezes dissimuladas, a ponto de não serem facilmente percebidas pelos indivíduos, ou naturalizadas.

John Howard, segundo Hodlich (2000), a partir do século XVIII, começou a questionar as condições em que se encontravam as prisões. Sendo assim, elaborou um projeto, que visava à construção de celas individuais e trabalhos religiosos para a realização da reforma moral dos presos. Neste projeto, também estavam inseridas propostas de atividades

laborterápicas e normas para uma boa higiene e alimentação 3 saudável. Contudo, o seu projeto foi recusado pelas autoridades inglesas, apesar disto foi possível construir três estabelecimentos com as suas concepções.

Após a morte de Howard ainda no século XVIII, o filósofo Jeremy Bentham idealizou um projeto de construção carcerária, consistente em um edifício circular, em que os prisioneiros ocupavam as celas, todas devidamente separadas, sem qualquer comunicação entre elas, sendo que os agentes de segurança ocupavam um espaço no centro, com perfeita visão de cada alojamento. Segundo seu projeto descrito no livro "O Panóptico", os presos teriam bom comportamento, justamente por se sentirem continuamente observados, pela aplicação do princípio da inspeção.

Nessa mudança passa-se a ser considerado outros fatores já observados ,desde o século XVIII, por filósofos como Jeremy Bentham, que interferem no processo de cumprimento de pena onde desde do ambiente prisional, a capacitação dos envolvidos, as atividades desempenhadas, a comunicação com o apenado, a realização de atividades, dentre outros fatores, interferem em todo o processo de ressocialização e que complementam esse apontamento do autor em que não cabe mais o sofrimento físico e sim da alma e da forma de pensar.

Com a adoção do modelo carcerário penitenciário, fato ocorrido no início do século XIX na Europa e Estados Unidos, houve, por sua vez, repercussão na América Latina. Vale ressaltar que segundo Maia (2009, p. 40), o novopadrão de encarceramento estabelecido combinava o Panóptico, idealizado por Jeremy Bentham, com “[...]uma rotina altamente regimentada de trabalho e instrução, um sistema de vigilância permanente sobre os detidos, um tratamento supostamente humanitário e o ensino da religião aos presos. [...]”.

Segundo Foucault (2014, p. 259), na França, já no período de 1820-1845, havia críticas contundentes a respeito da prisão, sendo afirmado que a taxa decriminalidade não era reduzida com sua utilização, fazendo-se referência à multiplicação na quantidade de crimes e criminosos, sendo citado, inclusive, o incremento da reincidência. Como instituto visando reduzir a prática de infrações penais.

Fazendo referência às considerações críticas acerca da benevolência da prisão como pena, a qual foi considerada por muito tempo como se fosse um favor a ser concedida aos infratores da lei, onde lhe eram possibilitados menos sofrimento, mais suavidade, respeito e humanidade, se comparada com as penas aflitivas anteriores. Foucault (2014, p. 21) ressalta que, de fato, com a pena de prisão o objetivo da aflição não seria mais dirigido ao corpo. Porém, a ação punitiva, a qual perdura até os dias atuais, estaria sendo direcionada para a alma

do encarcerado.

Com efeito, o Direito Penal surge como ramo do Direito Público, já que predominam as suas relações de subordinação e incumbe ao Estado o poder disciplinador, bem como as suas derivações, ou seja, aplicar a pena e executá-la.

De acordo com Kloch e Mota (2014, p. 150):

A função do Estado Penal é garantir a segurança, seja a pública, seja a segurança jurídica, bem como, garantir a segurança social, mantendo a tutela punitiva e a proteção à incolumidade da pessoa, que não se restringe somente ao aspecto físico, mas protegendo também a saúde: psíquica, mental e intelectual do indivíduo condenado que se encontra sob a custódia do poder público.

Cabe lembrar, que o Estado, no exercício de função penal não pode deixar de cumprir o princípio da legalidade, sob pena de cometer ato tão bárbaro quanto o delito a ser punido. É nesse contexto que o cárcere desempenha sua função de manter em reclusão a pessoa que está em descompasso com a lei.

Bitencourt (2012, p. 24) preconiza que o princípio da legalidade impõe limites ao arbítrio judicial, mas não impede que o Estado observe a reserva legal, crie tipos iníquos e comine sanções cruéis e degradantes. Por isso, impõe-se a necessidade de limitar ou, se possível, eliminar o arbítrio do legislador.

Segundo Kloch e Mota (2014, p.76):

A falta de observância dessa estrutura e a transgressão às suas leis implicam a constituição de um comportamento socialmente desviante. Essa é a premissa com a qual trabalha a sociologia ao considerar as formas de desvio daqueles que não foram socializados.

A socialização é um processo relativo, esta passa a depender dos costumes, da tradição e da cultura preponderante num determinado contexto. É natural que as normas a serem incorporadas pelo indivíduo lhe sejam, num primeiro momento, estranhas. Algumas delas são impostas no instante de sua chegada à instituição, por meio do processo de admissão, também denominado boas-vindas.

Geralmente, na casa de detenção o código normativo é acompanhado de um procedimento quase mecânico, algo automático a pairar sobre o comportamento dos indivíduos. Tudo funciona como um sistema no qual as peças movimentam-se com autonomia. Sobre isso Kloch e Mota (2014, p. 77) afirmam que:

Na Casa de Detenção, o domínio do preso se faz muito presente, a começar pela própria administração do presídio. A alimentação, a inclusão, a parte judiciária, a

limpeza, enfim, tudo é administrado pelos detentos, razão pela qual eles têm o poder de dirigir a população carcerária para o rumo que quiserem. São milhares de homens que, se unidos por um mesmo ideal, podem causar sérios problemas às autoridades penitenciárias.

Ao serem abordadas as estruturas dos sistemas prisionais e a formação evolutiva das prisões, verifica-se que as bases das instituições punitivas resumem-se em punição, expiação, isolamento, vigilância e disciplina, do homem para o homem.

Segundo Kloch e Mota (2014, p. 79):

Por ter uma população carcerária acima da média mundial, o atual sistema penitenciário brasileiro é criticado, especialmente quanto à sua eficácia, e a sociedade pugna por mudanças, visando erradicar a criminalidade e diminuir a reincidência. O Brasil enfrenta amargas experiências em seu sistema prisional. Ainda enfrenta a falta de orçamento e gestão, no investimento adequado na estrutura, alimentação, peca pela desqualificação do pessoal técnico, pela ociosidade do apenado e pela superpopulação carcerária, fazendo com que a combinação desses fatores gere rebeliões nas casas de detenções e dificulte a res(socialização) do detento.

O papel do sistema prisional é garantir a segurança social, mas tem o dever de manter a tutela punitiva em consonância à proteção dos direitos da dignidade da pessoa humana, seja ela condenada ou não. Em síntese, a impotência do poder público em exercer sua função penal enseja duas situações contemporâneas indesejáveis: o crescimento da violência a níveis de guerra civil e a função social desempenhada pelos gestores do crime organizado, criando um estado paralelo. O direito à personalidade do tutelado é o amparo jurídico do bem da vida, objeto primordial da relação jurídica da personalidade. Este direito personalíssimo constitui-se nos direitos à integridade física, tais como o direito ao corpo e à vida.

Para Kloch e Mota (2014, p. 46) “a integridade física é como um modo de ser físico da pessoa, perceptível mediante sentidos”. A Integridade humana é um direito incondicional e absoluto, portanto, não pode ser cerceado por qualquer que seja o sistema punitivo.

Para Nunes (2013, p. 41) “é, pois, um atributo antológico do homem como ser integrante da espécie humana vale em si e por si mesmo, que antecede o juízo axiológico do legislador e vincula de forma absoluta sua atividade normativa, mormente no campo penal.

A integridade psíquica está relacionada ao tratamento desumano, dispensado, muitas vezes, aos apenados indevidamente. Caracteriza-se pela tortura psicológica, humilhação, ameaças, palavras e frases degradantes e até mesmo o esquecimento, por parte do Estado, de que o apenado ainda é ser humano (NUNES, 2013, p. 41).

Atos que atentam contra a dignidade psíquica da pessoa humana, por serem consideradas ações degradantes, para Goffman (2009, p. 32):

Ferem as indignidades de fala e ação exigidas do internado correspondem às indignidades de tratamento que outros lhe dão. Os exemplos padronizados são aqui as profanações verbais ou gestos: pessoas, equipe, dirigente ou outros internados que dão ao indivíduo nomes obscenos, podem xingá-lo, indicar suas qualidades negativas, gozá-lo, ou falar a respeito com outros internados como se não estivesse presente.

Segundo Trindade (2008, p. 182), as penitenciárias deveriam utilizar elementos como o trabalho, a religião, a disciplina, o uso de uniformes e, sobretudo, o isolamento como método de punição e recuperação do condenado. Dessa forma, esperava-se criar um ‘novo homem’ que seria devolvido à sociedade com todos os atributos necessários à convivência social, principalmente para o trabalho.

Em 1835, é inaugurado o regime irlandês, o qual representou o aperfeiçoamento do sistema inglês com o acréscimo do regime intermediário, no qual o apenado poderia ser 4 transferido para prisões com menor rigidez, caso tivesse bom comportamento. E o preso também poderia realizar trabalho fora das muralhas.

Este sistema progressivo era composto por quatro fases. A primeira foi à reclusão celular diurna e noturna, com recolhimento celular contínuo. Há também reclusão celular noturna com trabalho e ensino escolar diurno. As demais fases foram a semi-liberdade e a liberdade condicional.

3. VISÃO HISTÓRICA DA EXECUÇÃO PENAL E O TRABALHO PRISIONAL NO CONTEXTO BRASILEIRO

3.1. BREVE HISTÓRICO DA EXECUÇÃO PENAL BRASILEIRA

O início da execução penal no Brasil foi através da Carta Régia de 8 de julho de 1796 que determinou a construção da Casa de Correção da Corte. Porém foi apenas em 1834 que começaram as construções da Casa de Correção na capital do país, na época Rio de Janeiro, e a sua inauguração em 6 de julho de 1850. (SANTIS; ENGBRUCH, 2016).

O surgimento de prisões com celas individuais e com arquitetura apropriada para a pena de prisão no Brasil teve início a partir do século XIX. Por ainda ser uma colônia portuguesa, não havia um Código Penal, por isso o Brasil submeteu-se às Ordenações Filipinas. O livro V deste código determinava os crimes e penas que seriam aplicadas no Brasil, que eram: deporto para as galés e outros locais. (SANTIS; ENGBRUCH, 2016).

Em 1828, com a precariedade das penitenciárias no Brasil, a Lei Imperial determinou que uma comissão visitasse as prisões militares, civis e eclesiásticas com o objetivo de realizar um estudo a fim de relatar ao estado e articular as melhorias que deveriam ser feitas. O primeiro relatório foi feito em São Paulo em 1829 e já tratava de problemas vivenciados hoje, como a superlotação de celas. (SANTIS; ENGBRUCH,2016).

Em 1830 as Ordenações Filipinas foram, em parte, revogadas e o Brasil Imperial instituiu o primeiro Código Criminal. Com a influência das ideias reformistas e vista como uma punição moderna, foi adotada a condenação a pena de prisão com trabalho, que tinha o objetivo de reprimir e reabilitar os presos. Foi apenas depois da metade do século XIX, com a construção da Casa de Correção da Corte, localizada no Rio de Janeiro, capital do Império, que este modelo de punição foi colocado em prática. (SANTIS; ENGBRUCH,2016).

Em 1861, foi instituída na Casa de Correção da Corte o Instituto de Menores Artesãos destinado a abrigar menores que cometiam atos infracionais. O Instituto trabalhava a educação moral e religiosa dos acolhidos. No local eles estudavam, aprendiam uma profissão, música e desenho. (SANTIS; ENGBRUCH,2016).

Maia (2009, p. 37), escrevendo sobre o Cárcere e Sociedade na América Latina, 1800-1940, destaca que após a independência da maioria dos países que compõem a região, especificamente após a saída dos espanhóis e portugueses, um longo e complexo processo de formação dos Estados deram início, sendo moldado por “ por ideais importados do republicanismo, liberalismo e o império da lei, e a realidade de estruturas sociais racistas, autoritárias e excludentes”. A sociedade estava grandemente influenciada por práticas hierarquizadas e discriminatórias, sendo que a escravidão era uma forma de controle no aspecto laboral, tanto racial como socialmente, sendo que o sistema de igualdade perante a legislação encontrava-se claramente comprometido.

A retórica liberal, republicana e de respeito ao Estado de direito que os líderes destes novos Estados independentes professavam era quase sempre neutralizada por discursos e práticas que enfatizavam a necessidade de controlar as massas indisciplinadas e imorais por meio de mecanismos severos de punição. Formas extrajudiciais de castigo, assim como práticas punitivas tradicionalmente aceitas pela lei, tais como trabalhos públicos, execuções, açoites e desterros, continuaram sendo utilizadas por várias décadas depois do fim do período colonial. (MAIA, 2009, p. 39)

Por volta de 1830, não obstante as considerações acima mencionadas, os debates em torno das novas ideias acerca da punição e prisão, os quais ocorriam na Europa e nos Estados Unidos, passaram a repercutir na América Latina. (MAIA, 2009, p. 39)

Entretanto, vale à pena registrar a narrativa acerca do antigo regime, o qual não tinha qualquer compromisso com a reabilitação e muito menos com a higiene e separação dos presos pelo tipo de delito praticado. Até 1830 as Ordenações Filipinas era que regulamentava o sistema punitivo no Brasil e a prisão visava assegurar outras modalidades de punição, tais como o açoite, degredo, morte. (TRINDADE, 2008, p. 158)

As cadeias eram localizadas na zona urbana, fato que facilitava a relação do preso com as pessoas livres. Na cidade do Rio de Janeiro, inclusive, a cadeia “tinha suas grades voltadas para a rua, o que mostrava aos passantes a terrível situação em que se encontravam os prisioneiros.” (TRINDADE, 2008, p. 159).

Os direitos fundamentais insertos no artigo 5º da Constituição Federal de 1988 são parâmetros que devem orientar não apenas os legisladores, mas qualquer órgão ou poder que possua capacidade normativa e disciplinadora. Seus parâmetros, no tocante ao tratamento dispensado aos reclusos, acusados e até aos suspeitos, embora não custodiados, decorrem sempre da dignidade humana.

A Constituição Federal de 1988 protege o preso de qualquer exposição atentatória à honra e aos seus sentimentos. O sentido desta preocupação está voltado para a ideia de ressocialização do preso, pois nessa ótica a preservação da integridade moral funciona como elemento facilitador para uma nova inserção na comunidade.

E, apesar dos vários surgimentos de modelos prisionais no Mundo o sistema progressivo adotado no Brasil, em 1940, pelo Código Penal, é o que proporcionava condições para o retorno gradativo e de modo satisfatório do indivíduo à sociedade o qual instituiu a Lei de Execução Penal (LEP) nº 7210/84, centrada na teoria ressocializadora, com concepções modernas de ressocialização, composto por três regimes penais: o fechado, o semi aberto e o aberto.

A história apresenta que as prisões surgiram com a finalidade de punição para recuperação moral dos detentos, Rosa (2014) ratifica que este modelo não preenche as necessidades político-sociais de recuperação da população carcerária para o retorno à sociedade. Afastar o sujeito de seu ambiente sem oferecer condições de saúde, trabalho ou de construção de um novo projeto de vida tem resultado no aumento evidente da violência institucional e social, afetando diretamente os índices de reincidência na criminalidade e o consequente aumento da população carcerária.

Conforme Kloch e Mota (2014), que o sistema penitenciário está para o Poder Disciplinador do Estado como um instrumento para fazer cumprir pena, cujo intuito é inibir a prática de delitos, impedindo o aumento da criminalidade. O sistema prisional tem a função

auxiliadora no poder disciplinar do Estado, pois de nada adiantaria o Judiciário condenar por um crime praticado se não houvesse a continuidade do tratamento previsto na sentença condenatória.

Assim, o sistema carcerário não deve ser princípio fundamental do poder punitivo do Estado. O Poder Público deve esgotar todos os meios educacionais e sociais, para então poder reprimir com probidade. O sistema penitenciário do poder disciplinador do Estado deve ser minimamente ético e aplicável, deve atender às exigências previstas na Lei de Execução Penal e na Constituição Federal de 1988, preservando os direitos da dignidade do detento.

A evidência atual é que não basta enclausurar um delinquente, precisa se educar, dignificar, tirar das margens aquele ser humano que não pertence à sociedade que compõe o Estado, lhe oferecendo uma oportunidade para que dela faça parte. É preciso integrá-lo ao sistema, seja através da penitência como pelo exemplo (KLOCH; MOTA, 2014).

3.2. O TRABALHO PRISIONAL NO PROCESSO DE RESSOCIALIZAÇÃO

Em um modelo de recuperação focado unicamente no aprisionamento do indivíduo - e em suas consequências -, parte da responsabilidade pelo sucesso do tratamento efetuado pela prisão é transferida aos servidores do sistema penitenciário, à equipe técnica e aos agentes penitenciários. Após a pena imposta pelo juiz, são estes profissionais que definem as melhores estratégias para educar, corrigir e reinserir o sujeito na sociedade (Wolff, 2005).

Cervini (2002) aponta que a ressocialização só será possível quando o indivíduo a ser ressocializado e o encarregado da ressocialização aceitem ou compartilhem o mesmo entendimento acerca da norma social vigente.

Há alguns aspectos que orientam para a ressocialização ou reintegração do preso à vida social, dentre eles o trabalho de detentos, como elemento constitutivo no processo de ressocialização, visto que o seu escopo, de acordo com a Lei de Execução Penal, voltado especificamente para a questão da reeducação social com fins educativos e, também, produtivos.

Portanto, a individualização do processo que convencionamos chamar de ressocialização dos presos é personificada em indivíduos específicos, deixando intocado o caráter social do processo e das suas possibilidades de êxito. São os presos e os profissionais do sistema que constroem juntos planos individuais visando à reinserção social dos egressos do sistema prisional. Desta forma, a consecução satisfatória destes planos, expressa na não

reincidência, depende da força de vontade e do desejo de mudança do preso, bem como na capacidade técnica dos profissionais do sistema.

Cervini (2002), no entanto, enfatiza que a ressocialização é um processo que deve considerar simultaneamente o indivíduo e a sociedade em que ele está inserido. A concepção de tratamento ressocializador focada exclusivamente na figura do indivíduo transgressor reforça a noção da criminalidade e da transgressão como resultados de um desvio individual.

Nesta perspectiva, alguns sujeitos teriam a predisposição natural para o crime, seja por suas características pessoais - biológicas ou psicológicas -, seja pelo impacto do ambiente circundante. As estratégias para reduzir a criminalidade, portanto, seriam voltadas ao indivíduo, à correção e à adequação de seu comportamento (Baratta, 1999).

Segundo Mello (2014), pretender ressocializar o indivíduo sem avaliar criticamente o meio social no qual se pretende incorporá-lo significa aceitar a ordem social vigente sem questionar sua estrutura e as formas de relação que nela se estabelecem. A autora aponta para a forma como as estruturas sociais têm papel central, tanto nos processos de criminalização de determinados grupos sociais, quanto nas possibilidades de reinserção social dos indivíduos após o cumprimento de suas penas. É neste sentido que qualquer tentativa de ressocialização pressupõe um olhar simultâneo ao indivíduo que se pretende ver (re)inserido e à sociedade, que deve estar preparada para receber este indivíduo e se transformar no sentido de propiciar relações menos desiguais em seu âmbito.

Portanto, o processo de ressocialização não deve focar exclusivamente a pessoa do apenado, mas sim a relação que este estabelece com a sociedade, para que possamos compreender sua conduta desviante e criminoso. Neste sentido, Sá (2000, p. 21) sugere que o termo "reintegração social" seria mais adequado, por reconhecer que o apenado provém de um contexto de marginalização e que o encarceramento representa a oficialização da relação antagônica e excludente estabelecida entre este indivíduo e a esfera social.

Segundo Santos e Souza (2013), o modelo ressocializador que as instituições prisionais propõem é, em sua essência, contraditório. O detento ao ingressar no sistema prisional tem como incumbência a (re)construção da cidadania e da dignidade, sem que o sistema considere as impossibilidades desta construção em um ambiente totalmente privado de liberdade. Há uma contradição entre o processo de reeducar o homem para a liberdade em um ambiente privado de liberdade e estigmatizado socialmente.

Neste sentido, Azevedo, Silva e Barros (2012) afirmam que a prisão não é um lugar ressocializador, uma vez que não reeduca, inclui ou humaniza as pessoas. Assim sendo, a prisão deixa de cumprir seu papel central: ressocializar com a finalidade de oferecer condições

de retornar à convivência social adequada. Espera-se que o apenado passe por uma reforma tal que, ao sair, retorne ao convívio social com novos ideais.

A prisão se fundamenta como papel de transformar indivíduos. A prisão deve ser um aparelho disciplinar exaustivo, deve tomar a seu cargo todos os aspectos dos indivíduos. De acordo com Foucault (2014, p. 297), “a prisão foi uma peça essencial no conjunto das punições, marcando um momento importante na história da justiça penal. Fundamentadas nas sociedades industriais, pelo seu caráter econômico, as prisões aparecem como uma reparação.”.

Esse caráter econômico-moral de uma penalidade contabiliza os castigos em dias, em meses, em anos, e estabelece equivalências quantitativas entre delitos e duração das penas”. A disciplina fabrica indivíduos, ela é a técnica específica de um poder que toma os indivíduos ao mesmo tempo como objetos e como instrumentos de seu exercício

Para Foucault (2014, p.297), “o grau de utilidade que é dado ao trabalho prisional, desde sua origem nas execuções das penas, não é do lucro ou de uma habilidade útil; mas a constituição de uma relação de poder, criando um mecanismo de submissão individual e de ajustamento a um aparelho de produção”.

O trabalho prisional está diretamente à concepção taylorista. Segundo Rago e Moreira (1984, p. 25), “o taylorismo, enquanto método de organização científica da produção, mais do que uma técnica de produção, é essencialmente uma técnica social de dominação”. Ao organizar o processo de trabalho, ao dividir o trabalho de concepção e o de execução, ao estruturar as suas relações, e ao distribuir, individualizadamente, a força de trabalho, a organização consegue impor o seu controle e o seu poder.

É de acordo com essas normas e prescrições que a instituição penitenciária deve administrar o trabalho prisional. Utilizando métodos e processos que reproduzem a lógica da dominação e da disciplina que, mesmo contrariando o discurso institucional, constitui de fato o objetivo principal da execução da pena.

Considerando o contexto teórico, o trabalho prisional deve buscar estratégias de intervenção junto aos apenados na perspectiva da reintegração social. E para que haja ressocialização, é preciso que haja uma ligação entre diversos fatores importantes para resgatar o que foi perdido e entender o motivo pelo qual o indivíduo foi falho em algum momento de sua vida, seja na educação, ou em qualquer outro fator importante.

A utilização de mão de obra dos apenados, inclusive em qualquer regime de cumprimento de pena (fechado e semiaberto) para o trabalho pode ser executada dentro ou fora do estabelecimento prisional, conforme preconiza a Lei de Execução Penal n° 7.210/84 LEP:

Art. 36 - O trabalho externo será admissível para os presos em regime fechado somente em serviço ou obras públicas realizadas por órgãos da administração direta ou indireta, ou entidades privadas, desde que tomadas as cautelas contra a fuga e em favor da disciplina.

§ 1º - O limite máximo do número de presos será de 10% (dez por cento) do total de empregados na obra.

§ 2º - Caberá ao órgão da administração, à entidade ou à empresa empreiteira a remuneração desse trabalho.

§ 3º - A prestação de trabalho a entidade privada depende do consentimento expresso do preso.

Art. 37 - A prestação de trabalho externo, a ser autorizada pela direção do estabelecimento, dependerá de aptidão, disciplina e responsabilidade, além do cumprimento mínimo de um sexto da pena.

Além de regulamentar o funcionamento dessa estrutura, a Lei de Execução Penal (LEP) n.º 7.210, de 11/07/1984, determina como deve ser realizada e cumprida à pena de privação de liberdade e restrição de direitos, privilegiando, além do pagamento da dívida social do apenado, a ideia da reabilitação, prevendo ainda que a cada três dias trabalhados o detento obtém a absolvição de um dia de pena (art. 126 da LEP).

Observa-se que, o trabalho prisional constitui-se um dever social de incumbência do Estado de dar trabalho ao preso em cumprimento de pena privativa de liberdade, mas também, um direito social devidamente previsto no art. 6º da Constituição Federal. A legislação determina que, a gratificação pelo trabalho do apenado não deva ser menor que 3/4 do salário mínimo vigente, tendo como destino, a indenização do dano, a assistência familiar, a cobertura de despesas pessoais ou o ressarcimento das despesas do Estado.

Mirabete (2007) observa que a indenização do dano à vítima só deve ocorrer pela decisão judicial definitiva, inclusive quanto ao montante a ser indenizado, sendo proibido se não tiver sido proposto ou não ter sido julgado o processo da execução da indenização. Essa preocupação do legislador configura uma valorização do trabalho e o senso de justiça diante do preso, da vítima, da família, da sociedade e do Estado.

A remição de pena permite ao preso, pelo trabalho, considerar cumprida parcialmente a pena, a partir da abreviação da mesma, sendo um direito privativo dos condenados que estejam cumprindo a pena no regime fechado (MIRABETE, 2007). Assim, se o apenado trabalhar durante três dias, ele terá antecipado em um dia, o vencimento de sua pena.

À luz desse entendimento, pode-se inferir que o trabalho realmente constitui precioso elemento para a reintegração social, à medida que ele é um operador fundamental na própria construção do sujeito e, ainda, um mediador privilegiado, senão único, entre inconsciente e campo social, e entre ordem singular e ordem coletiva.

4. VISÃO HISTÓRICA DA EXECUÇÃO PENAL E O TRABALHO PRISIONAL NO AMAZONAS

4.1. BREVE HISTÓRICO DA EXECUÇÃO PENAL NO AMAZONAS

Antes mesmo de se chamar Manaus e se tornar a capital do Amazonas o recolhimento dos detentos era efetuado no Forte de São José do Rio Negro, entretanto em 1791 com o início das atividades de construção do Palácio dos Governadores, também se iniciaram a construção da primeira cadeia, estabelecido pelo regimento do diretório, datado de 03 de maio de 1557, o qual foi aprovado pelo Alvará de 17 de agosto de 1758, quando se estabeleceram normas para a política indigenista pombalina, retirando-se o poder temporal dos jesuítas sobre as missões.” Entretanto o mesmo foi destruído em um incêndio em 1821 e por esse motivo foram os presos da capital colocados em imóveis alugados pelo governo, se mantendo com baixas condições de higiene e segurança.

Entre os séculos XIX e XX é que a situação desses detentos teve a atenção do Estado, com a criação da Casa de Detenção de Manaus inaugurada em 19 de março de 1907, localizada na Avenida Sete de Setembro e posteriormente com o início da construção do Complexo Penitenciário Anísio Jobim e anos depois com a inauguração da Unidade Prisional do Puraquequara mas que em seus escopos arquitetônicos serviam para a guarda de pessoas em celas não se constituindo espaços voltados a realização de atividades laborais.

Somente em 2004 com a do Instituto Penal Antônio Trindade – IPAT, o Amazonas passou a ter Unidade Prisional com arquitetura que permitisse a realização de atividade laboral com espaços de salas de aula e oficinas de trabalho e a partir disso iniciou-se também a construção de espaços nas Unidades já existentes, que eram o Complexo Penitenciário Anísio Jobim – COMPAJ e a Unidade Prisional do Puraquequara.

Em 2011 o Departamento Penitenciário Nacional estabeleu as Diretrizes de arquitetura Prisional, onde já vinham sendo aos poucos disponibilizadas aos estados, mas a partir dessa regulamentação definiu-se que as Unidades Prisionais para serem construídas deveriam possuir espaços para o processo de ressocialização.

O Amazonas seguindo essas diretrizes já previamente disponibilizadas passou a construir unidades a partir dessa perspectiva, onde surgiram as Unidades Prisionais: Centro de Detenção Provisória de Manaus I – CDPM I; Centro de Detenção Provisório de Manaus II – CDPM II; Unidade Prisional de Itacoatiara – UPI; Unidade Prisional de Tefé – UPF; Unidade Prisional de Maués – UPM e Centro de Detenção Provisória Feminina – CDPF.

4.2. MARCO HISTÓRICO – CRIAÇÃO DA SEAP

Em virtude da necessidade de melhor gerir recursos destinados ao cumprimento da Lei de Execuções Penais e a necessidade de políticas públicas voltadas ao processo de ressocialização, por meio da Lei n.º 4.163, de 09 de março de 2015, foi criada a Secretaria de Estado de Administração Penitenciária – SEAP.

Os dados obtidos no site da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária – SEAP mostra que era anteriormente vinculada a então Secretaria de Estado de Justiça e Direitos Humanos, hoje Secretaria de Estado de Justiça, Direitos Humanos e Cidadania - SEJUSC, e que é um órgão integrante da Administração Direta do Poder Executivo, que tem, entre outras atividades, a função de formular e executar a Política Penitenciária Estadual.

Desde a criação da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Amazonas, em 2015, o Amazonas tem voltado sua atenção para a necessidade de implementação de ações voltadas a atividades laborativas e educacionais que ajudem o processo de recuperação do indivíduo apenado, oferecendo-lhe meios de reinserção social.

Entre as atribuições apresentadas estão aplicação das normas de execução penal no âmbito estadual; a supervisão, coordenação e controle do sistema penitenciário e também do Sistema Socioeducativo através da reintegração social do apenado; implantação e implementação da execução das penas não privativas de liberdade e das medidas de segurança no Estado do Amazonas; articulação com o Poder Judiciário, Ministério Público e demais Órgãos ou entidades relacionados à Política Penitenciária Estadual; e elaboração de propostas de regulamentação de assuntos de sua competência.

Para o cumprimento do previsto, sem prejuízo de outras ações e atividades previstas em normas legais e regulamentares, compete ainda à Secretaria a coordenação das atividades inerentes ao planejamento, acompanhamento, operacionalização e controle das políticas voltadas ao sistema penitenciário; a coordenação do processo de definição, implementação e manutenção de políticas públicas para a humanização e reintegração; a normatização dos procedimentos relativos aos sistemas sob sua coordenação e monitoração técnica; a elaboração, controle e fiscalização de projetos necessários ao cumprimento das competências da Secretaria e a execução de outras ações e atividades concernentes à sua natureza ou determinadas pelo Chefe do Poder Executivo.

5. DADOS SOBRE A POPULAÇÃO DO SISTEMA PRISIONAL DO AMAZONAS

5.1. POPULAÇÃO DO SISTEMA PRISIONAL – REGIME DE EXECUÇÃO

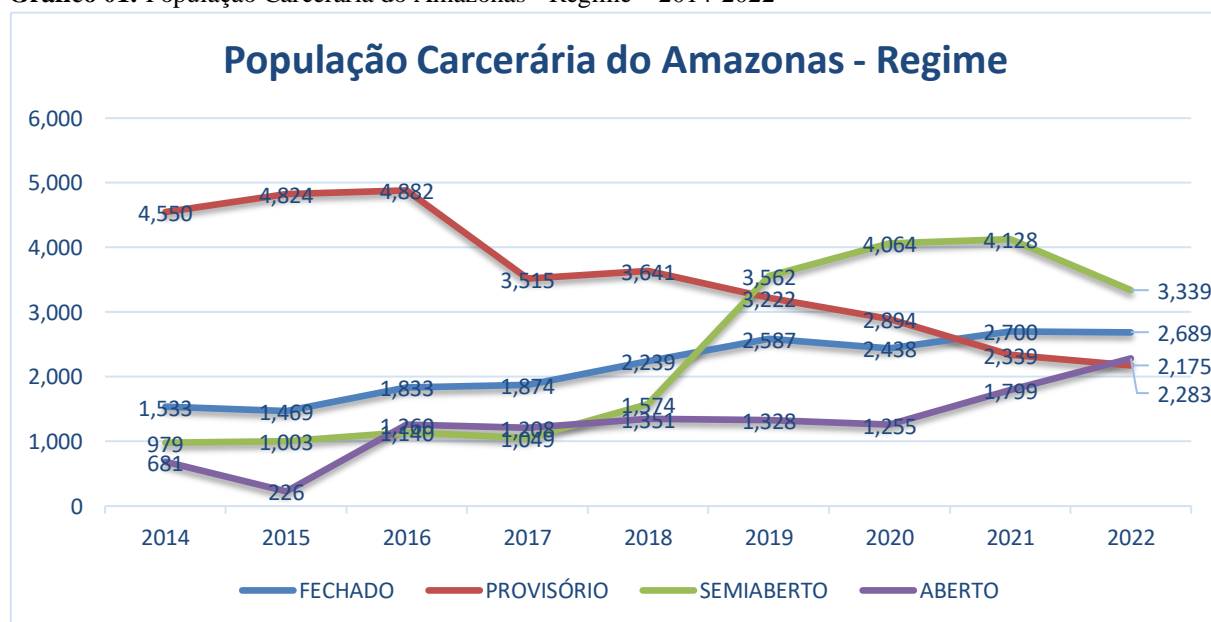
Na busca de dados históricos observou-se uma grande dificuldade de obtenção de dados de anos anteriores ao ano de 2014 de atividades laborais desenvolvidas nas Unidades Prisionais do Amazonas com isso estabeleceu-se os dados a partir de 2014, um ano antes a criação da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária, com o desenvolver do trabalho criou-se marco histórico a partir da data supracitada. Foram solicitados da SEAP dados da população carcerária do sistema prisional do Amazonas nos quais foram representados na tabela e no gráfico abaixo:

Tabela 01: População Carcerária do Amazonas – 2014-2022

DATA / REGIME	FECHADO	PROVISÓRIO	SEMIABERTO	ABERTO	MED. SEGURANÇA	TOTAL
31 Dez 2014	1.533	4.550	979	681	0	7.743
31 Dez 2015	1.469	4.824	1.003	226	12	7.534
31 Dez 2016	1.833	4.882	1.140	1.260	7	9.122
31 Dez 2017	1.874	3.515	1.049	1.208	6	7.652
31 Dez 2018	2.239	3.641	1.574	1.351	6	8.811
31 Dez 2019	2.587	3.222	3.562	1.328	6	10.705
31 Dez 2020	2.438	2.894	4.064	1.255	8	10.659
31 Dez 2021	2.700	2.339	4.128	1.799	7	10.973
31 Dez 2022	2.689	2.175	3.339	2.283	7	10.493

fonte: SEAP/AM

Gráfico 01: População Carcerária do Amazonas - Regime – 2014-2022



fonte: SEAP/AM

5.2. POPULAÇÃO DO SISTEMA PRISIONAL – NÚMERO DE VAGAS

Outro dado coletado e considerado e avaliado como importante para o desenvolvimento do processo de ressocialização através o trabalho e que para o mesmo possa ter impacto positivo é da lotação das unidades prisionais onde se observa na maioria das Unidades Prisionais um excedente de encarcerados que alcançam em um valor médio no Estado de 23% conforme demonstrado abaixo:

Tabela 02: Numero de Presos x Numero de Vagas

POPULAÇÃO CARCERÁRIA DA CAPITAL				
UNIDADES PRISIONAIS CAPITAL	CAPACIDADE	EXISTENTE ENCARCERADO	EXCEDENTE	%
CRT	20	23	3	15%
CDPM I	780	994	214	27%
CDPM II	667	802	135	20%
IPAT	528	770	242	46%
UPP	614	939	325	53%
CDPF	197	114	-83	-42%
COMPAJ FECHADO	556	689	133	24%
ENFERMARIA PSIQUIÁTRICA	24	23	-1	-
TOTAL	3.386	4.354	968	29%
POPULAÇÃO CARCERÁRIA DO INTERIOR				
UNIDADES PRISIONAIS INTERIOR	CAPACIDADE	EXISTENTE ENCARCERADO	EXCEDENTE	%
COARI	50	101	51	102%
HUMAITÁ	33	49	16	48%
ITACOATIARA MASCULINO	144	124	-20	-14%
ITACOATIARA MISTA	72	1	-71	-99%
MAUÉS	45	35	-10	-22%
PARINTINS	36	39	3	8%
TABATINGA	108	105	-3	-3%
TEFÉ	125	116	-9	-7%
TOTAL	613	570	-43	-7%
POPULAÇÃO CARCERÁRIA DO ESTADO (SOMENTE OS ENCARCERADOS EM UNIDADES PRISIONAIS)				
UNIDADES PRISIONAIS	CAPACIDADE	EXISTENTE ENCARCERADO	EXCEDENTE	%
CAPITAL	3.386	4.354	968	29%
INTERIOR	613	570	-43	-7%
TOTAL	3.999	4.924	925	23%

Fonte: SEAP/AM

5.3. POPULAÇÃO DO SISTEMA PRISIONAL – REINCIDÊNCIA CRIMINAL

Outro dado coletado e considerado e avaliado como importante para o desenvolvimento do processo de ressocialização através o trabalho e que para o mesmo possa ter impacto positivo é da lotação das unidades prisionais e alcançam em um valor médio no Estado de 23% conforme demonstrado abaixo:

Tabela 03: Taxa de reincidência -2018 à 2022

TAXA DE REINCIDENTES - 2018													
TAXA DE REINCIDENTES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	MÉDIA
PRIMÁRIOS	4395	4299	4261	4011	4081	4196	4202	4059	4251	4159	4528	3781	4185
REINCIDENTES	3315	3426	3386	3358	3230	3193	3305	3510	3344	3496	3192	2695	3288
TOTAL	7710	7725	7647	7369	7311	7389	7507	7569	7595	7655	7720	6476	7473
TAXA DE REINCIDENTES	43%	44%	44%	46%	44%	43%	44%	46%	44%	46%	41%	42%	44%

TAXA DE REINCIDENTES - 2019													
TAXA DE REINCIDENTES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	MÉDIA
PRIMÁRIOS	4480	4804	4837	5023	4563	4550	4658	4655	4493	4546	4625	4435	4639
REINCIDENTES	3177	3101	3246	3461	3488	3431	3415	3305	3422	3235	3118	3242	3303
TOTAL	7657	7905	8083	8484	8051	7981	8073	7960	7915	7781	7743	7677	7943
TAXA DE REINCIDENTES	41%	39%	40%	41%	43%	43%	42%	42%	43%	42%	40%	42%	42%

TAXA DE REINCIDENTES - 2020													
TAXA DE REINCIDENTES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	MÉDIA
PRIMÁRIOS	6541	6460	6548	6500	6449	6726	6617	6804	6559	6571	6277	6673	6560
REINCIDENTES	4542	4549	4508	4430	4326	4319	4582	4485	4816	4971	5098	4705	4611
TOTAL	11083	11009	11056	10930	10775	11045	11199	11289	11375	11542	11375	11378	11171
TAXA DE REINCIDENTES	41%	41%	41%	41%	40%	39%	41%	40%	42%	43%	45%	41%	41%

TAXA DE REINCIDENTES - 2021													
TAXA DE REINCIDENTES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	MÉDIA
PRIMÁRIOS	7197	7146	7201	6506	6640	7060	6985	7321	7806	8141	7740	7730	7289
REINCIDENTES	4313	4463	4558	4530	4455	4047	4071	4147	4386	4285	4299	4172	4311
TOTAL	11510	11609	11759	11036	11095	11107	11056	11468	12192	12426	12039	11902	11600
TAXA DE REINCIDENTES	37%	38%	39%	41%	40%	36%	37%	36%	36%	34%	36%	35%	37%

TAXA DE REINCIDENTES - 2022													
TAXA DE REINCIDENTES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	MÉDIA
PRIMÁRIOS	7591	7772	6948	7987	7604	6930	7467	7549	7397	6960	6996	6742	7329
REINCIDENTES	4412	4377	4267	4300	4238	4089	3879	3739	3689	3724	3650	3822	4016
TOTAL	12003	12149	11215	12287	11842	11019	11346	11288	11086	10684	10646	10564	11344
TAXA DE REINCIDENTES	37%	36%	38%	35%	36%	37%	34%	33%	33%	35%	34%	36%	35%

Fonte: SEAP/AM

6. CENÁRIO DAS ATIVIDADES LABORAIS NO ÂMBITO DO ESTADO DO AMAZONAS

6.1. ATIVIDADES LABORAIS NO AMAZONAS NO PERÍODO DE 2014 A 2016.

No ano de 2014, no Estado do Amazonas, conforme dados obtidos no Relatório do INFOPEN, 14% da população de encarcerados estava envolvida em atividades laborais. 68,40% dos presos empregados não recebiam algum tipo de remuneração. (BRASIL, 2014a).

Entretanto em um estudo mais aprofundado, e fazendo uma consulta à base de dados usada para a confecção do referido relatório, observa-se que o número de remunerados, equivalente a 31,60%, equipara-se ao número de apenados que cumprem o regime semiaberto e são liberados para trabalhos externos por decisão judicial. Com essa análise, observa-se que não eram promovidas pelo Estado atividades laborais remuneratórias para internos que se encontravam em Unidades Prisionais.

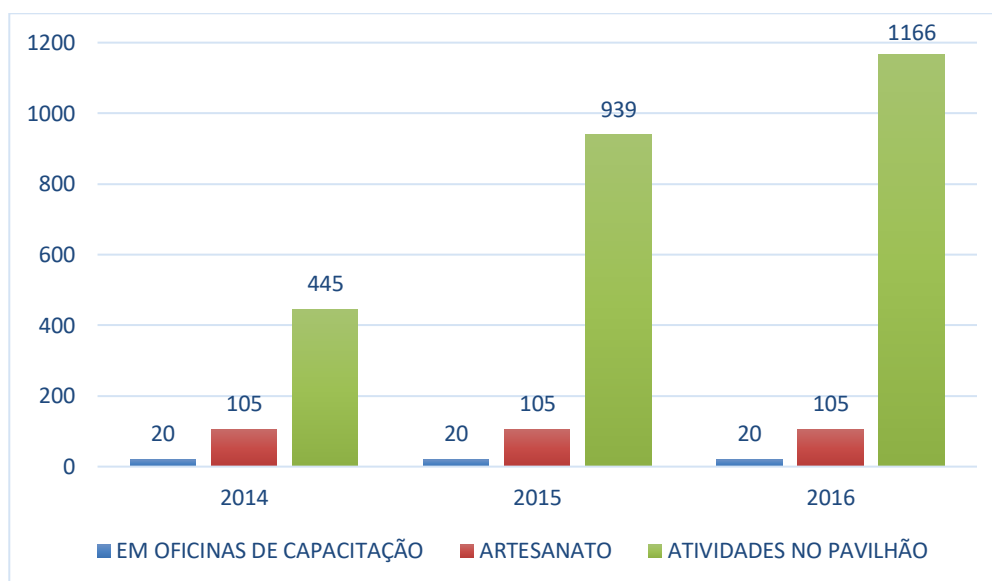
No ano seguinte, entre janeiro e dezembro de 2015, estima-se que apenas 11% dos presos estavam empregados. Dos que trabalhavam, 75% não recebiam nenhuma remuneração. Entre janeiro e dezembro de 2016, estima-se que 13% trabalhavam. Dos presos que trabalhavam, 55% deles laboravam sem receber remuneração. (BRASIL, 2017).

Novamente ao analisar a base de dados atenta-se que grande parte dos apenados remunerados nos anos de 2015 e 2016, estavam na mesma situação citada acima, pessoas que cumpriam em regime semiaberto e foram liberadas por decisão judicial para trabalho. Foi citado ainda 67 no ano de 2015 e 72 no ano de 2016, como apenados que estavam em unidades prisionais na forma remunerada.

No entanto em consulta realizada ao portal de transparência dos anos supracitados, não constam valores arrecadados no fundo penitenciário, o que levou essa pesquisa a realizar o questionamento a Secretaria de Estado de Administração Penitenciária onde obteve como resposta que os valores eram repassados diretamente aos apenados, sem o cumprimento das regras estabelecidas pelo Lei de Execuções Penais e ainda pela Lei n. 2.711, de 28 de dezembro de 2001 no qual cria o Fundo Penitenciário do Amazonas (AMAZONAS, 2016).

Nos números obtidos sobre a realização de atividades laborais em unidades prisionais do Amazonas de 2014 à 2016 apresentam-se conforme gráfico abaixo construído para facilitar a demonstração dos dados:

Gráfico 02: Atividades Laborais de 2014 à 2016



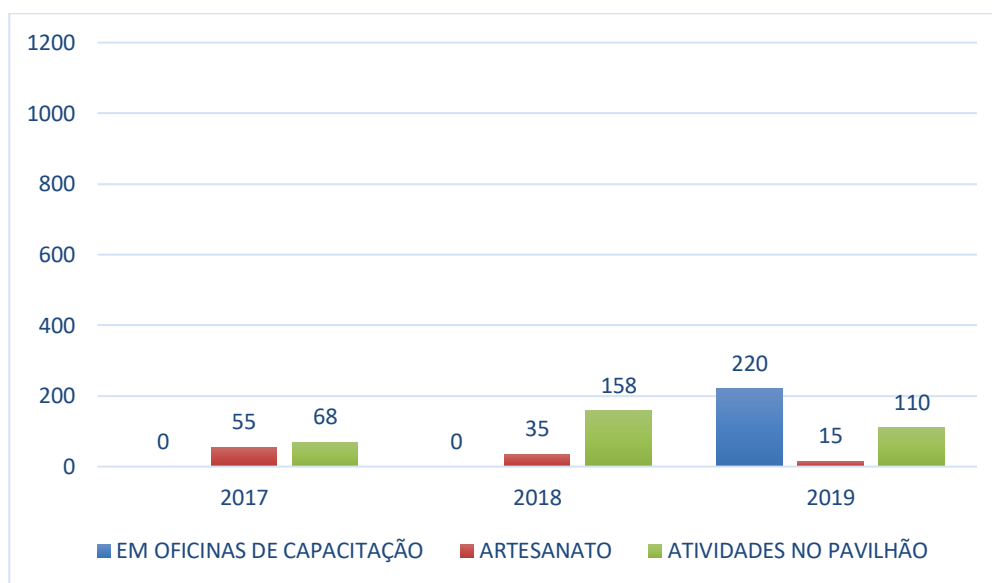
Fonte: Relatório do INFOPEN.

O fator que chama a atenção no período de 2014 à 2016 é o número significativo de pessoas trabalhando dentro dos pavilhões. Ao ser questionada a SEAP informou que essas atividades dentro dos pavilhões eram relacionadas a limpeza de cela e ainda na atividade de auxiliar a distribuição de refeições nas celas, atividades essas que não agregavam a formação do indivíduo e muito pouco ajudava no processo de ressocialização, servindo apenas para a diminuição da pena.

6.2. ATIVIDADES LABORAIS NO AMAZONAS NO PERIODO DE 2017 A 2019.

Sobre a realização de atividades laborais em unidades prisionais do Amazonas de 2017 à 2019 apresentam-se conforme gráfico abaixo atendendo os mesmos dados demonstrados nos anos anteriores:

Gráfico 03: Atividades Laborais de 2017 à 2019



Fonte: Relatório do INFOPEN.

Nos questionamentos realizados a SEAP apresentou como motivos para as mudanças drásticas ocorridas nas atividades laborais das Unidades foi o massacre ocorrido em 2017, que motivaram praticamente a paralização das atividades para retomada do controle das Unidades Prisionais e em 2019 a criação de um Programa de Trabalho e Renda a serem desenvolvidos nas Unidades.

6.2.1. Eventos pós massacre e atividades de controle da população carcerária nos anos de 2017 e 2018.

Após o massacre ocorrido em janeiro de 2017, observa-se através dados obtidos pela SEAP que esses números caíram drasticamente, chegando a serem nulos por exemplo em oficinas de capacitação, permanecendo somente algumas atividades de artesanato, limpezas de cela e distribuição de refeições, em resposta ao questionamento realizado a Secretaria motivou essa diminuição pela necessidade de retomada de controle das Unidades Prisionais e reorganização dos procedimentos operacionais que se estendeu até o segundo semestre de 2018 onde os números apresentados ao INFOPEN do ano de 2018 apresentaram uma crescente (BRASIL, 2018).

6.2.2. Criação do Programa de trabalho e renda no ano de 2019.

A Lei de Execuções Penais brasileira dispõe passo a passo o processo de execução da pena, com previsões das assistências a serem oferecidas, dispondo ainda sobre o trabalho prisional, os direitos e deveres dos sentenciados, bem como da disciplina com previsões de faltas disciplinares para os casos de não cumprimento e sistemas de sanções e recompensas.

Prevê ainda as atribuições e competências dos diversos órgãos diretamente ligados à execução da pena, bem como dos dirigentes e pessoal penitenciário. Considerando a adoção do sistema progressivo, a Lei de Execuções Penais – LEP dispõe também sobre os vários tipos de estabelecimentos penais e os regimes a serem aplicados, disciplinando as condições para cada um deles.

Conforme apresentado pela SEAP, em 2019 foi constituído Grupo de Trabalhadores do Sistema Prisional do Amazonas buscando fomentar atividades laborais que permitisse o recomeço desses apenados e, paralelamente, propicie a conscientização daquele que foi condenado pelo cometimento de crime, de modo que passe ele a entender qual sua função, seus deveres e direitos diante da coletividade na qual passará, novamente, a conviver, evitando assim retroalimentar os ciclos de criminalidade e taxas de reincidência.

A iniciativa apresentada visa oportunizar, além da capacitação e profissionalização, melhores condições para a ressocialização da pessoa presa, construindo um referencial de cidadania e influenciando na sua recuperação moral, pessoal e profissional.

No que tange à assistência social foi citado que ainda ocorrem a emissão de documentação básica, a SEAP/AM dispõe de parcerias com órgãos emissores e periodicamente realiza mutirões para emissão dessa documentação, visando atender à demanda não só do CDPM II como das demais unidades prisionais.

Ressalta-se que para o trabalho do apenado, no Amazonas, se estabeleceu o valor mínimo de remuneração equivalente a 01 (um) salário mínimo, conforme preconiza a Lei n. 5.036, de 28 de novembro de 2019, que altera na forma que específica, a Lei n. 2.711, de 28 de dezembro de 2001, que “Dispõe sobre o Estatuto Penitenciário do Estado do Amazonas”, e dá outras providências.:

Art. 48 § 1.º O produto da remuneração de que trata o caput deste artigo deverá ter a seguinte destinação:

I – 25% (vinte e cinco por cento), referente à assistência à família, a ser depositado em conta corrente de um dependente, por ele indicado;

II – 25% (vinte e cinco por cento), referente a pequenas despesas do preso, a ser depositado em conta corrente em nome do apenado ou de um dependente por ele indicado;

III – 25% (vinte e cinco por cento), referente ao pecúlio, que deverá ser depositado em conta poupança em nome do apenado, a ser liberado quando posto em liberdade, nos termos do artigo 49, § 1.º desta Lei;

IV – 25% (vinte e cinco por cento), referente ao ressarcimento do Estado pelas despesas realizadas com a manutenção do preso, a ser depositado no Fundo Penitenciário do Estado do Amazonas - FUPEAM, instituído pela Lei n. 1.676-D, de 17 de dezembro de 1984.

§ 2.º Dos percentuais de que tratam os incisos II e III do parágrafo anterior poderá ser deduzido valor pela indenização dos danos causados pelo crime e/ou pela multa aplicada na condenação, desde que determinado judicialmente.

§ 3.º Os valores percebidos pelos percentuais estabelecidos nos incisos I, II e III do § 1.º deste artigo deverão ser depositados no Fundo Penitenciário do Estado do Amazonas - FUPEAM e revertidos conforme destinação prevista.

§ 4.º A pena de multa fixada pela Justiça Criminal Estadual e prevista no artigo 49 do Código Penal (Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940) será destinada ao Fundo Penitenciário do Estado do Amazonas - FUPEAM.”.

Há que se considerar que os valores recebidos pelo trabalhador alcançam sua família, suprimindo algumas de suas necessidades ocasionadas pela ausência da pessoa presa e gerando, dentre outros sentimentos, a esperança pela busca de novos caminhos a todos os envolvidos.

Além disso, o valor referente à remuneração do apenado também deve ressarcir o estado pelas despesas realizadas com sua manutenção no sistema prisional, pagar possíveis indenizações ou multas aplicadas quando na sua condenação e constituir pecúlio a ser liberado quando este for posto em liberdade.

De modo a garantir o dever social e a condição de dignidade humana, bem como a sua finalidade educativa e produtiva (art. 28 e 29 da LEP), destaca-se também a desobrigação de recolhimento dos encargos trabalhistas, tais como o registro da carteira de trabalho, pagamento de férias e de 13º salário, entre outros encargos, já que este tipo de trabalho não está vinculado ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Desta forma, será possível reduzir custos do estado para as finalidades propostas, visto que este projeto representa, em síntese, a promoção dos resultados esperados com o menor custo possível, possibilitando a união da qualidade, celeridade e menor custo na prestação de serviços de limpeza, conservação, reparo, pintura e pequenas reformas no trato com os bens públicos além de promover ações de reintegração social dos apenados envolvidos.

Para dar certo o Programa fez necessário a escolha de um projeto-piloto, e para isso foram analisadas algumas características das Unidades Prisionais como: Estrutura física, conservação da unidade, existência de internos sentenciados, número de internos que já possuíam capacitação anterior ao ingresso ao sistema prisional e número de capacitações já realizadas na Unidade. Com esses critérios a unidade escolhida foi o Centro de Detenção Provisório Masculino de Manaus II – CDPM II.

6.2.2.1. A Escolha de Unidade Prisional para realização de Projeto-Piloto

Durante a pesquisa, a SEAP/AM (AMAZONAS, 2021c) informou que a Unidade Prisional possui 571 vagas e atualmente conta com população carcerária de 886 internos na data de 16/06/2021, sendo 324 sentenciados e 562 provisórios.

Devido à falta de servidores para atender às necessidades administrativas e da carceragem do novo presídio, somados à impossibilidade de concurso público naquele momento e à carência de aparelhamento de segurança do próprio estado, decidiu-se pela celebração de contrato de cogestão da unidade, sendo a Empresa Embrasil Serviços LTDA a primeira instituição privada a prestar os serviços prisionais no CDPM II através de contrato emergencial, com início de suas atividades em agosto de 2018.

A partir de agosto do referido ano, a unidade prisional passou a ser gerida pelo Consórcio Gestão Prisional do Amazonas – CGPAM, constituído pelas empresas Embrasil Segurança LTDA e Embrasil Serviços LTDA (hoje New Life Gestão Prisional), com prazo contratual de 60 meses.

Apesar dos elevados custos da Cogestão no Brasil, o processo de terceirização desse serviço tem sido um modelo buscado por diversos estados na tentativa de cumprir todas as assistências estabelecidas pela Lei de Execuções Penais e demais regulamentações vigentes.

Com o início da cogestão da unidade, alinhada a uma estrutura ainda nova e atendendo as Diretrizes Prisionais, facilitaram para que essa unidade fosse escolhida para o projeto que viria a ter início no ano de 2019.

O CDPM II foi apresentado como unidade piloto na implantação do Programa Trabalhando a Liberdade, instituído pela SEAP/AM em 2019, com a finalidade de constituir o grupo de trabalhadores do sistema prisional. O programa envolve a capacitação e a disposição dos reeducandos em vagas de trabalho para oportunizar a laborterapia e a ressocialização através de atividades que promovem a profissionalização.

Os dados apresentados no Gráfico 2, números de internos em oficina de capacitação, refletiam significativamente os números da Unidade piloto e nela se buscava cada vez mais alternativas de atividades dentro e fora da Unidade Prisional.

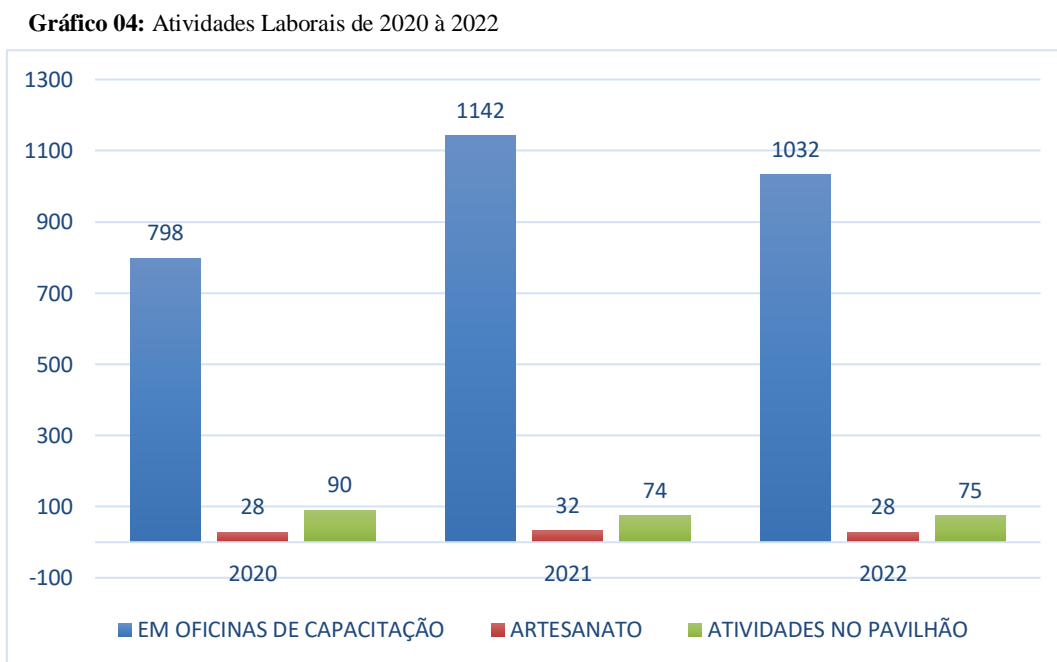
6.3. ATIVIDADES LABORAIS NO AMAZONAS NO PERIODO DE 2020 A 2022.

No ano de 2020, no Estado do Amazonas, conforme dados obtidos no Relatório do INFOPEN, 17,12% da população de encarcerados estava envolvida em atividades laborais. 93% dos presos empregados não recebiam algum tipo de remuneração. (BRASIL, 2022a).

No ano seguinte, 24,77 % dos presos estavam empregados. Dos que trabalhavam, 75% não recebiam nenhuma remuneração. No ano de 2022, 22,99% trabalhavam, dos que trabalhavam, 69,52% deles laboravam sem receber remuneração. (BRASIL, 2017).

Em consulta realizada ao portal de transparência no acumulado dos anos supracitados, constam valores arrecadados no fundo penitenciário no montante de R\$ 2.786.417,80, cumprimento das regras estabelecidas pelo Lei de Execuções Penais e ainda pela Lei n. 2.711, de 28 de dezembro de 2001 no qual cria o Fundo Penitenciário do Amazonas (AMAZONAS, 2016).

Nos números obtidos sobre a realização de atividades laborais em unidades prisionais do Amazonas de 2020 à 2022 apresentam-se conforme gráfico abaixo construído para facilitar a demonstração dos dados:



Fonte: Relatório do INFOPEN.

6.3.1. Penitenciária Feminina de Manaus

No ano de 2019, após a implementação do projeto piloto no Centro de Detenção Provisória Masculino II, a Penitenciária Feminina de Manaus passou a integrar o Programa Trabalhando a Liberdade.

Proporcionando capacitação profissional e a possibilidade de remição de pena às detentas, por meio de diversas modalidades de atividades laborais, o programa contribuiu também para a reestruturação e ampliação da unidade com a utilização da mão de obra carcerária.

Inicialmente, o programa contemplou 8 detentas, o correspondente a 11,94% das internas da unidade. Após um ano de implantação, 100% das internas alocadas na Penitenciária Feminina de Manaus passaram a fazer parte do programa, perfazendo um total de 51 internas contempladas, sendo 6 delas remuneradas pelas atividades realizadas.

A melhoria da estrutura da Penitenciária Feminina de Manaus, resultante da aplicação das políticas de trabalho e renda, foi destinada ao exercício das atividades do projeto. Desta forma, a PFM passou a conter oficinas para o melhor desenvolvimento das habilidades das internas.

Diante de toda a progressão do programa, do ponto de vista qualitativo e quantitativo, as internas alocadas na PFM passaram a ser alojadas no Centro de Detenção Feminino - CDF, e a unidade tornou-se o Centro Feminino de Educação e Capacitação - CEFEC, espaço destinado à realização de cursos profissionalizantes e aperfeiçoamento de práticas laborais.

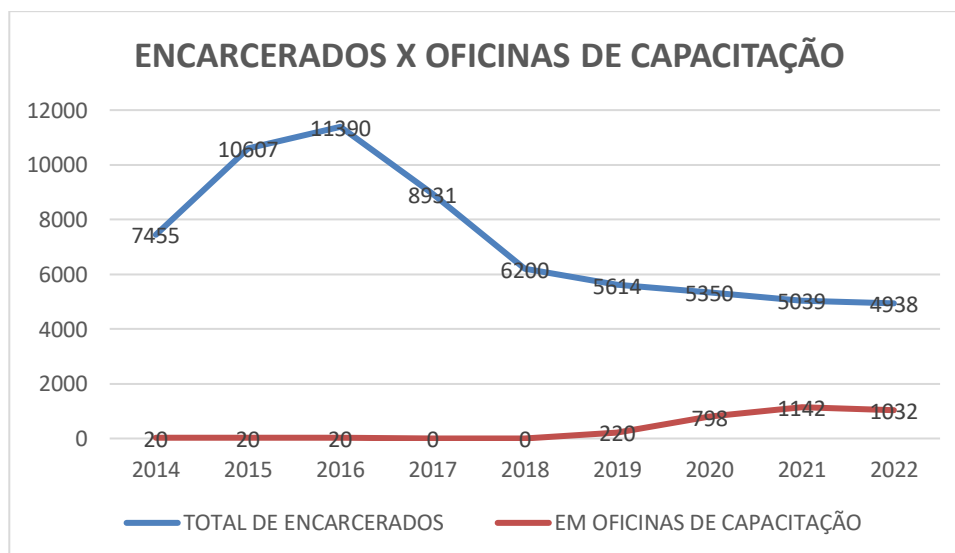
Após a integralização das unidades PFM e CDPF, o programa passou a abranger 68 internas, sendo 33 delas remuneradas pelo exercício das atividades.

6.4. CRESCENTE DO PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DE ATIVIDADES LABORAIS ATRAVÉS OFICINAS DE CAPACITAÇÃO

Para que o trabalho prisional realmente constitua uma estratégia de ressocialização, deve-se basear em ações concretas, e não somente num discurso ideológico; deve levar em conta, principalmente, os aspectos referentes ao desenvolvimento pessoal dos apenados, utilizando e aprimorando sua capacidade de percepção, bem como suas habilidades, para a resolução de problemas complexos e de serem criativos e inovadores, dentro de um processo real de trabalho.

Na visualização do sujeito, constitui-se não apenas os aspectos concretos do trabalho, mas também os aspectos representativos, como seus desejos e suas aspirações. Entendem ainda que merecem possibilidades profissionais, que possuem seus desejos e aspirações, que sentem necessidade de reconhecimento das suas potencialidades, que precisam sentir-se envolvidos com as atividades e encontrar sentido nelas, da mesma forma que seus desvios devem ser mais bem compreendidos.

Gráfico 05: Atividades Laborais em oficinas de capacitação de 2014 à 2020



Fonte: Relatório do INFOPEN.

Nesta análise é possível verificar o sistema prisional quanto as atividades laborais disponibilizadas ao apenado do sistema prisional, deixando de ser apenas uma atividade para diminuição da pena, mas principalmente o processo de ressocializar através a capacitação profissional lhe dando uma profissão e a oportunidade de participar de oficinas de treinamento, atividades essas que agregavam a formação do indivíduo.

CAPITULO II - POLITICAS PUBLICAS DE TRABALHO E RENDA DO SISTEMA PRISIONAL BRASILEIRO

7. POLÍTICAS PUBLICAS DE TRABALHO E RENDA NO ÂMBITO DO GOVERNO FEDERAL

7.1. LEI DE EXECUÇÃO PENAL - LEP

A Lei que traz grande parte do arcabouço jurídico voltado a execução penal, aborda ao privado de liberdade as seguintes temáticas: da assistência (material, à saúde, jurídica, educacional, social, religiosa); do trabalho interno e externo; dos deveres, direitos e disciplina; das sanções e recompensas; dos órgãos da execução penal; da execução das penas em espécie (da remição); da execução das medidas de segurança; e dos incidentes de execução.

Há alguns aspectos que orientam para a ressocialização ou reintegração do preso à vida social, dentre os quais destacamos o trabalho de detentos, como elemento constitutivo no processo de ressocialização. Observa-se que, o trabalho prisional constitui-se um dever social de incumbência do Estado de dar trabalho ao preso em cumprimento de pena privativa de liberdade, mas também, um direito social devidamente previsto no art. 6º da Constituição Federal.

A legislação determina que, a gratificação pelo trabalho do apenado não deva ser menor que 3/4 do salário mínimo vigente, tendo como destino, a indenização do dano, a assistência familiar, a cobertura de despesas pessoais ou o ressarcimento das despesas do Estado.

Classificou ainda os tipos de trabalho interno e o externo, jornadas de trabalho que não será menor que 06 (seis) nem mais que 08 (oito) horas, com direito a descanso semanal ou horário especial, além de outras informações pertinentes a atividade laboral.

Até hoje a referida Lei é ainda norteadora para o desenvolvimento das atividades laborais dentro e fora das unidades prisionais, traz as regras primárias a serem seguidas e permitem os estados a criarem normativas para o alcance de suas exigências, no decorrer dos anos as mudanças de alguns de seus artigos permitiram o avanço do processo de ressocialização e é claro de trabalho e renda.

7.2. A CRIAÇÃO DO DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL E O FUNDO PENITENCIÁRIO NACIONAL - FUPEN

A aprovação da Lei nº 13.500, de 26 de outubro de 2017, dentre outras matérias, que dispõe que o Ministério da Justiça e Segurança Pública, o Fundo Penitenciário Nacional (Funpen), seja gerido pelo Departamento Penitenciário Nacional (Depen), com a finalidade de proporcionar recursos e meios para financiar e apoiar as atividades e os programas de modernização e aprimoramento do sistema penitenciário nacional.

O Departamento Penitenciário Nacional e a promulgação dessa lei se tornaram grandes aliados aos Estados pois conforme dados obtidos na SEAP, foi após os repasses obtidos que se permitiram a elaboração e execução de projetos destinados à reinserção social de presos, internados e egressos, inclusive por meio da realização de cursos técnicos e profissionalizantes.

7.3. POLÍTICA NACIONAL DE TRABALHO E RENDA - PNAT

No dia 25 de julho, o Governo Federal publicou no Diário Oficial da União o Decreto nº 9.450 de 24 de julho de 2018 que institui a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional para permitir a inserção de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional ao trabalho.

O programa destina-se aos presos provisórios, pessoas privadas de liberdade em cumprimento de pena no regime fechado, semiaberto e as pessoas egressas do sistema prisional. A empresa deverá contratar para cada um dos contratos, pessoas egressas do sistema prisional e pessoas em cumprimento de pena em regime fechado, semiaberto ou aberto, proporcionando-lhes transporte, alimentação e uniforme idêntico aos dos demais trabalhadores.

O decreto apresenta rol taxativo de cautelas que deverão ser observadas por empresa que participe de processo licitatório e seja contratada, em atendimento ao disposto nos art. 35 e 36 da Lei 7.210 de 1984. Com a criação desse decreto observa-se que já se deslumbrava um grande crescimento na atenção ao desenvolvimento da política pública de trabalho e renda no âmbito do sistema prisional e exigindo que os estados desenvolvessem ações para aplicabilidade do decreto .

7.4. NOVA LEI DE LICITAÇÕES E CONTRATOS – LEI Nº 14.133 DE 01 DE ABRIL DE 2021

A disciplina normativa das contratações públicas instituída pela Nova Lei de Licitações e Contrato traz destaque para a função social das contratações públicas, ao instituir políticas públicas afirmativas que fomentam a contratação de grupos sociais mais vulneráveis ao desemprego.

Trazendo visibilidade à problemática da dificuldade de retorno de egressos do sistema prisional ao mercado de trabalho, a Lei n.º 14.133, de 1 de abril de 2021, faculta ao gestor público a exigência de que haja percentual mínimo da mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação constituído por oriundos ou egressos do sistema prisional:

Art. 25. O edital deverá conter o objeto da licitação e as regras relativas à convocação, ao julgamento, à habilitação, aos recursos e às penalidades da licitação, à fiscalização e à gestão do contrato, à entrega do objeto e às condições de pagamento.

(...)

§ 9º O edital **poderá**, na forma disposta em regulamento, exigir que percentual mínimo da mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação seja constituído por:

I - mulheres vítimas de violência doméstica

II - oriundos ou egressos do sistema prisional. (Brasil, 2023, grifo nosso)

Mesmo sendo facultado a possibilidade de previsão em instrumento convocatório ao processo licitatório que preveja a contratação de mão de obra, torna-se possível tal prática e que com o trabalho junto aos órgãos e a preparação ao mercado de trabalho dos egressos do sistema prisional, permitem a busca no avanço de políticas públicas voltadas a esse público.

7.5. POLITICAS PUBLICAS DE TRABALHO E RENDA EXISTENTES EM OUTROS ESTADOS

7.5.1. O Estado de Santa Catarina e o modelo de Fundo Rotativo para o desenvolvimento da política de trabalho e renda no Sistema Prisional

O Governo de Santa Catarina apresenta em seus meios de comunicação que tem primado pelo modelo de atividade laboral voltada à ressocialização e por uma forma prática de oferecer trabalho e capacitação para que apenados tenham uma atividade profissional e condições de contribuir com a realidade financeira da família ainda que recolhidos em cumprimento de pena privativa de liberdade

A maioria das atividades profissionalizantes não é vinculada a artesanato, são trabalhos voltados à economia de cada região para que o apenado possa deixar a unidade prisional e retornar à sociedade, preparado para o mercado local. Observam-se ainda, experiências exitosas de diversas empresas que contratam dezenas de egressos do sistema prisional.

À vista disso, Santa Catarina se tornou uma referência na oferta de trabalho basicamente por dois motivos: primo, a atividade laboral disponibilizada exige mão de obra qualificada, ou seja, o interno recebe capacitação para exercer uma profissão quando em liberdade; secundo, que 25% (vinte e cinco por cento) do salário dos presos são destinados ao Fundo Rotativo Penitenciário, e empregados em melhorias nas Unidades Prisionais vinculadas ao Fundo da sua respectiva Regional.

Nesta perspectiva, se estabelecem parcerias de incentivo à atividade laboral e se empenham esforços para a realização da celebração das parcerias com empresas privadas, organizações não governamentais, entidades representativas de direito público ou privado, nacionais ou estrangeiras, Estado e União, para aperfeiçoar a qualificação do reeducando e a ampliação do seu mercado de trabalho.

Contudo, em que pese os benefícios da oferta de trabalho para o sistema prisional, pairava a precariedade jurídica dos instrumentos utilizados para formalizar as parcerias entre o ente público e o privado, em especial no que se refere a utilização do espaço público para prática laboral por pessoas jurídicas de direito privado cuja atividade era implementada no interior de unidades prisionais.

Santa Catarina por razões históricas de trabalhos já desenvolvidos optou pela criação de fundos rotativos que funcionam de forma regional e que permitem a execução do pagamento do apenado e até mesmo o recebimento por essas atividades, tendo como foco a criação de parque industrial dentro das Unidades Prisionais.

7.5.2. O Estado de São Paulo e o modelo de Fundação para o desenvolvimento da política de trabalho e renda no Sistema Prisional

A Fundação “Prof. Dr. Manoel Pedro Pimentel” (Funap) foi instituída pelo Governo do Estado de São Paulo por meio da Lei nº 1.238, de 22 de dezembro de 1976. É vinculada à Secretaria da Administração Penitenciária, que conta, em 2023, com 181 estabelecimentos penais e uma população de, aproximadamente, 200 mil presos. Responsável por desenvolver políticas públicas para a reintegração social de pessoas privadas de liberdade por meio de seus programas e projetos sociais, ofertando assistência jurídica, formação social e profissional, postos de trabalho e atividades culturais aos reeducandos do Estado de São Paulo, promovendo a reinserção social do apenado.

Papel da reintegração social com os sentenciados acontece priorizando sua reinserção social. São realizados atendimentos individuais ou em grupo. Eles podem ocorrer pela urgência das demandas ou pela necessidade de acompanhamento profissional e tem como objetivo garantir uma vida mais justa e igualitária.

São realizados acompanhamentos aos sentenciados, egressos e familiares, além de participação em projetos focados na reinserção social do preso visando a liberdade e o trabalho que dependem do diálogo com instituições prestadoras de serviços em defesa dos direitos humanos da pessoa presa.

Percebe-se então que os desafios atuais são garantir cotidianamente nas unidades prisionais a contribuição para a superação das vulnerabilidades e acesso aos direitos da população presa.

A SAP desenvolve as ações por meio da Fundação “Padre Dr. Manoel Pedro Pimentel” (Funap), entidade responsável pela intermediação de mão de obra prisional, zelando pela observação dos direitos das pessoas presas, saúde ocupacional e o desenvolvimento de habilidades e competências. Dentro da fundação, há o Programa de Alocação de Mão de Obra que viabiliza postos de trabalho aos reeducandos do Estado por meio de contratos firmados com órgãos públicos e empresas privadas.

Além disso, a Funap também conta com oficinas próprias que contratam a mão de obra dos presos, possibilitando que seja realizada a qualificação profissional do participante enquanto desempenha as atividades laborais..

A Pasta investe no fortalecimento da oferta de qualificação profissional por meio de programas como “Via Rápida Egresso”, “Bolsa Trabalho”, “Escola mais Bonita”, Padarias e as Jornadas da Cidadania e Empregabilidade. Os programas são realizados nas unidades prisionais e as atividades de trabalho e educação contam com o apoio e supervisão dos Grupos Regionais de Ações de Trabalho e Educação (GRATES) das coordenadorias regionais.

Há ainda o Programa Estadual de Apoio ao Egresso do Sistema Penitenciário – PRÓ-EGRESSO, uma combinação de esforços das secretarias de governo. O indivíduo pode realizar o seu cadastro na própria CAEF ou por meio do site: www.empregasaopaulo.sp.gov.br/imoweb. Essa inscrição é utilizada pela Secretaria de Desenvolvimento Econômico no encaminhamento de candidatos para vaga de emprego, entrando em contato diretamente com as pessoas cadastradas.

O trabalho dos reeducandos pode ocorrer no regime semiaberto, em que os contratados têm a possibilidade de se deslocar até o local de trabalho estipulado pela empresa ou órgão público contratantes e também no regime fechado. Neste caso, as empresas instalam suas oficinas de trabalho dentro das unidades prisionais para realização das atividades produtivas. A contratação da mão de obra dos reeducandos pode ser realizada por empresas privadas e por órgãos públicos. Eles podem ser contratados para desempenhar diversos tipos de atividades, como manufatura de produtos variados, atividades de zeladoria, produção de artigos artesanais, plantio e manutenção de mudas, serviços gerais e de manutenção predial, montagem de equipamentos, entre outros.

Nas oficinas da Funap, os custodiados desenvolvem suas atividades em todas as etapas de produção de itens como conjuntos de mobiliário escolar, móveis administrativos, confecção de uniformes e reformas de cadeiras de rodas, a depender da oficina instalada na unidade prisional em que cumprem pena. Tanto nas oficinas da Funap quanto nos contratos realizados pelo Programa de Alocação de Mão de Obra, os reeducandos são remunerados de acordo com o que prevê a Lei de Execução Penal.

O trabalho é um importante instrumento para a recolocação do apenado na sociedade, possibilitando uma reflexão da sua compreensão como sujeito em relação às necessidades sociais e institucionais, auxiliando no desenvolvimento de autonomia e qualidade de vida. Isso reflete na participação do indivíduo em processos criativos e de identidade, ajudando para a elaboração de projetos de vida, construção de saberes e conhecimentos que ampliam o

repertório pessoal e coletivo podendo colaborar para o desenvolvimento psicológico e das relações sociais e de cidadania do indivíduo.

A Funap, por sua qualidade de fundação pública vinculada à Secretaria da Administração Penitenciária do Estado de São Paulo, tem por atribuição a comercialização dos itens produzidos em suas Oficinas-Escolas, o que pode fazer de forma ampla e mediante dispensa de licitação para órgãos da administração pública em geral.

7.5.3. O Estado do Maranhão e o modelo de oficinas produtivas de gestão própria para o desenvolvimento de da política de trabalho e renda no Sistema Prisional

O Estado do Maranhão ganhou grande destaque na mídia local, nacional e mundial diante da grande crise que aconteceu entre os anos de 2013 e 2014, onde mais de uma centena de mortes foram registradas dentro das Cadeias Maranhenses.

Tal retrospecto nos leva a apontar o Maranhão como o exemplo a NÃO ser seguido, onde o Poder Público perdeu completamente o controle das unidades prisionais e os detentos passaram a praticar, dentro do sistema, os mesmos crimes que, outrora realizavam nas ruas, tais como: homicídios, tráfico, extorsão, ameaças e porte ilegal de armas.

Todavia, essa realidade não pode ser considerada como ícone perpétuo da Administração Penitenciária no Maranhão, pois pouco antes dessa época, o Estado foi considerado como referência de boa gestão de presos e cadeias.

Entre os anos de 2011 e 2013, a recém-criada Secretaria de Justiça e Administração Penitenciária do Maranhão foi conduzida por uma equipe sem vínculos policiais e que, priorizou a ocupação do preso, como forma de reduzir as ocorrências dentro dos presídios.

Outra medida importante era a existência, naquela época, no Sistema Penitenciário do Maranhão, de um Plano Estadual de Educação que atendia centenas detentos e um Núcleo de Assistência à Saúde na Penitenciária de Pedrinhas que atendia dezenas de presos em um só dia.

Foi divulgado o levantamento de Informações Penitenciárias do Departamento Penitenciário Nacional (Depen), referente ao primeiro semestre de 2022. Novo ranking do Depen confirma o Maranhão em primeiro lugar nacional em PPL's inseridas em atividades educacionais, laborais e menor taxa de ocupação carcerária do país

O estado permanece com a conquista do 1º lugar a nível nacional no percentual de Pessoas Privadas de Liberdade inseridas em atividades de educação e trabalho. Além disso, possui atualmente a menor taxa de ocupação do país.

O resultado mostra mais uma vez que a SEAP implantou políticas públicas e programas eficientes, com o objetivo de elevar o nível de gestão e mais que isso: ser referência nacionalmente em boas práticas e promoção da reinserção das PPLs na sociedade, dando oportunidade àqueles que querem transformar suas vidas. O Estado do

trata-se de grande efetivo para a secretaria, desmembrando em subsecretarias e permitindo dividir as atividades de execução da política pública de trabalho e renda das demais atividades de responsabilidade da Secretaria. Tal exemplo se tornou no momento impossibilitado pelo Estado do Amazonas devido a impossibilidade de aumentar o efetivo por razões orçamentária e legais devido a Lei de responsabilidade fiscal e o limite prudencial.

7.6. O SELO RESGATA – POLÍTICA PÚBLICA DO GOVERNO FEDERAL APOIADA PELO PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO – PNUD

Conforme dados obtidos no site do Departamento Penitenciário Nacional, o Selo Nacional de Responsabilidade Social pelo Trabalho no Sistema Prisional – RESGATA, que tem como objetivo promover o reconhecimento público e social das empresas e organizações que absorverem a mão de obra de pessoas privadas de liberdade, cumpridoras de penas alternativas à prisão e egressos do sistema prisional.

Lançado no ano de 2017 e em seu primeiro ciclo certificou 112 instituições nas esferas pública e privada, até o momento foram realizados 4 ciclos e neste último alcançou-se conforme a portaria nº 84 de 13 de maio de 2022, do Ministério da Justiça e Segurança Pública, 439 instituições que servirá de instrumento de divulgação na sociedade e nos meios produtivos, estimulando novas adesões e ampliando os postos de trabalho para os presos e egressos.

Em análise aos dados obtidos observou-se ainda que o Estado do Amazonas só teve instituições contempladas com o selo RESGATA no 4º ciclo, no ano de 2022, e teve as seguintes organizações e ou empresas premiadas:

- Fundação Televisão e Rádio Cultura do Amazonas – FUNTEC;
- Fundação Amazonas de Alto Rendimento – FAAR;
- Secretaria de Estado de Cultura – SEC;
- New Life Gestao Prisional LTDA; e
- Rh Multi Serviços Administrativos S/A.

A promoção e a divulgação dessas ações apresentam-se como de grande valia para os Estados promoverem e que alcancem novos parceiros para o desenvolvimento da política entretanto atenta-se para falta de incentivos pela continuidade no programa, pois o ganho real para a instituição é de imagem e devido a falta de outros ganhos observa-se um despreendimento das empresas de um ciclo para outro.

8. POLITICAS PUBLICAS DE TRABALHO E RENDA EXISTENTES NO AMAZONAS

8.1. ASPECTOS POSITIVOS DA POLÍTICA PUBLICA DE TRABALHO E RENDA NO SISTEMA PRISIONAL DO AMAZONAS

8.1.1. Programa de trabalho e renda – Trabalhando a Liberdade

A criação do programa de trabalho e renda na Secretaria de Estado de Administração no ano de 2019 após os resultados obtidos e o seu desenvolver, no ano de 2022 o programa se tornou política de Estado ao integrar a Lei Orçamentária Anual.

Com vistas a fomentar políticas públicas sólidas que permitam meios para o recomeço desses apenados e, paralelamente, propicie a conscientização daquele que foi condenado pelo cometimento de crime, de modo que passe ele a entender qual sua função, seus deveres e direitos diante da coletividade na qual passará, novamente, a conviver, evitando assim retroalimentar os ciclos de criminalidade e taxas de reincidência.

Com utilização de mão de obra carcerária e a expansão de vagas de trabalho a Seap pretende proporcionar, além do aprendizado da atividade laboral, a remição de pena e a remuneração.

A iniciativa oportuniza, além da capacitação e profissionalização, melhores condições para a ressocialização da pessoa presa, construindo um referencial de cidadania e influenciando na sua recuperação moral, pessoal e profissional.

Há que se considerar que os valores recebidos pelo trabalhador alcançam sua família, suprimindo algumas de suas necessidades ocasionadas pela ausência da pessoa presa e gerando, dentre outros sentimentos, a esperança pela busca de novos caminhos a todos os envolvidos.

Além disso, o valor referente à remuneração do apenado também deve ressarcir o estado pelas despesas realizadas com sua manutenção no sistema prisional, pagar possíveis indenizações ou multas aplicadas quando na sua condenação e constituir pecúlio a ser liberado quando este for posto em liberdade.

A contratação da mão de obra carcerária é baseada em uma pré seleção dos candidatos realizadas pela Comissão Técnica de Classificação da unidade prisional, presidida pelo diretor da unidade, seguindo alguns critérios, analisando o perfil psicológico do interno e sua documentação, para ajustes cabíveis.

8.1.2. Decreto Estadual – Licitações e Contratos

No âmbito do Estado foi publicado o decreto n.º 47.133, de 10 de março de 2023 que regulamenta a Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual, a Lei Federal n.º 14.133, de 1.º de abril de 2021, que estabelece normas gerais de licitação e contratos administrativos.

No texto do decreto se prevê a exigência da contratação mínima pelo responsável pela execução do objeto da contratação prediz que seja constituído por até 1% (um por cento) das vagas de trabalho destinadas a egressos do sistema prisional, conforme inc. II do artigo 68 do Decreto n.º 47.133, de 10 de março de 2023:

Art. 68. O edital **deverá** exigir que o percentual mínimo de mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação seja constituído por:
I - até 5% (cinco por cento) das vagas de trabalho destinadas a mulheres vítimas de violência domésticas, dependentes economicamente de parceiros;
II - **até 1% (um por cento) das vagas de trabalho destinadas a egressos do sistema prisional;** (Amazonas, 2023, grifo nosso)

Nesse caminho, é possível observar que a Lei Federal que regulamenta as licitações e contratos âmbito federal, traz em seu texto no §9º, artigo 25 que o edital “poderá” prevê a contratação de mão de obra de egressos, enquanto que o decreto estadual usa o termo “deverá”, o que obriga o Estado que em suas contratações preveja o percentual mínimo de 1% das vagas de trabalho destinadas a egressos do sistema prisional, o que já garante um desenvolver de possibilidades da política pública de trabalho e renda no sistema prisional.

8.1.3. A economicidade advinda da promoção da empregabilidade de apenados

A LEP posta em prática, busca a viabilização de um processo de socialização do apenado, sem que se altere o propósito punitivo da condenação criminal, dando-lhe a perspectiva de formação profissional, através da oferta de cursos de capacitação e treinamento, entretanto, mesmo depois de pagar à sociedade pelos erros cometidos, estes indivíduos enfrentam dificuldades para se reinserir na sociedade.

O valor de remuneração equivalente a 01 (um) salário-mínimo, permite a apuração de receita de 25% do valor para ressarcimento ao Estado. Esse valor poderá ser usado no processo de ressocialização e assim ajudar a diminuir os custos de manutenção e assistências ao sistema

prisional. Observa-se ainda que além desse valor é atendido o recolhimento de multas processuais que também poderão ser usados pelo Estado.

Somente em geração de arrecadação a SEAP apresentou entre os anos de 2019 e 2022 a receita no montante de R\$ 2.786.417,80 (dois milhões, setecentos e oitenta e seis mil, quatrocentos e dezessete reais e oitenta centavos. Além das arrecadações citadas, é possível reduzir custos do estado para as finalidades propostas,

Nesse mesmo período contabilizou-se aproximadamente R\$ 15.000.0000,00 (quinze milhões de reais) de economia que passaram a usar mão de obra carcerária, visto que este projeto representa, em síntese, a promoção dos resultados esperados com o menor custo possível, possibilitando a união da qualidade, celeridade e menor custo na prestação de serviços de limpeza, conservação, reparo, pintura e pequenas reformas no trato com os bens públicos além de promover ações de reintegração social dos apenados envolvidos.

8.1.4. Benefícios Fiscais às Empresas e/ou subsídios financeiros que contratam pessoas presas ou egressas do sistema prisional do Amazonas

A instituição que utilizar a mão de obra da pessoa privada de liberdade deverá efetuar pagamento de no mínimo um salário mínimo por preso, alimentação, transporte (quando couber), bem como prever o valor de 11% referente ao recolhimento de INSS.

Deverá fornecer uniforme, treinamento, equipamento de proteção Individual - EPI, para resguardar as normativas de segurança, higiene e medicina do trabalho.

Por não contratar celetista a empresa fica desobrigada de pagar os seguintes benefícios previstos na CLT:

- FGTS;
- Aviso prévio indenizado ou não;
- Indenização adicional (Art. 9º Lei 7.238/84);
- ·Repouso semanal remunerado;
- ·Feriados e dias santificados;
- ·Férias + 1/3 Constituição Federal;
- ·Auxílio enfermidade;
- ·13º salário;

- ·Licença paternidade;
- ·Contribuição previdenciária.

8.2. ASPECTOS NEGATIVOS DA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO E RENDA NO SISTEMA PRISIONAL

8.2.1. O baixo efetivo de policias penais no Amazonas

Um dos problemas encontrados para que os números de atividades laborais sejam ainda maiores é a ausência de policiais penais atuando nas Unidade Prisionais e ainda em atividades externas. Atualmente essas atividades são realizadas acompanhadas por servidores terceirizados de empresa de cogestão e ainda por policias militares que se encontram a disposição da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária.

A função de polícia penal criada no âmbito federal pela Emenda Constitucional nº 104 de 04 de dezembro de 2019 e o preenchimento do quadro de servidores das polícias penais deve ser feito, exclusivamente, por meio de concurso público e por meio da transformação dos cargos isolados, dos cargos de carreira dos atuais agentes penitenciários e dos cargos públicos equivalentes.

No Amazonas, através aprovação de PEC, a Assembleia Legislativa do Estado do Amazonas, alterou o art. 114 da Constituição do Amazonas, integrando a Polícia Penal aos órgãos que integram o Sistema de Segurança Pública do estado do Amazonas.

Apesar da aprovação no Estado do Amazonas a SEAP informou que ainda não possui Plano de Cargos, Carreira e Salários aprovado o que dificulta a realização de concurso público e para sua aprovação faz-se necessário o aumento de arrecadação do Estado para que não haja descumprimento da Lei de Responsabilidade Fiscal, uma vez que o estado se encontra acima do limite prudencial, impedindo tal aprovação.

8.2.2. A dificuldade pela reincursão a sociedade e o preconceito do cárcere

Outro dificultador é que mesmo buscando seu reenquadramento social, esta sociedade não está devidamente preparada para recebê-los, e nega a sua existência, pois o que se mostra é que se estabelece uma linha de conduta e não permite que os indivíduos se afastem dela. Possuem nítida percepção da rejeição da sociedade em relação a sua condição. Portanto os apenados têm a clara convicção de que a sua ressocialização não depende exclusivamente deles, porquanto a sociedade exerce um papel importante nesse processo, isto é, aceitá-los e proporcionar-lhes uma segunda oportunidade de adequarem-se aos valores sociais.

De volta ao convívio social no regime semiaberto ou aberto ou então em liberdade — , o transgressor encontra o preconceito. Segundo o Anuário Brasileiro de Segurança Pública, 57% da população brasileira em 2015 concordava com a frase “bandido bom é bandido morto”. Foram buscados a atualização dessa pesquisa em Anuários seguintes mas esse dado não se repetiu, entretanto não se observa qualquer mudança de mentalidade na população em geral.

Os impactos do preconceito contra pessoas egressas do sistema prisional e suas famílias podem afetar tanto o nível individual quanto comunitário, complicando a reinserção social desse público e deixando ineficientes vínculos sociais . Prejudica também o interesse das pessoas egressas em serviços do sistema prisional e serviços de atenção psicossocial. Dessa forma, o enfrentamento do preconceito contra esse público deve ser incluído nas ações, nos programas e nas políticas, envolvendo a participação das das pessoas egressas.

8.2.3. Inexistência de Pessoa Jurídica responsável pela execução das políticas públicas de trabalho e renda no Amazonas

Outro ponto observado em comparação a outros estados que sem apresentados a nível nacional com melhores resultados nas políticas de trabalho e renda no sistema prisional é a existencia de pessoa jurídica sendo responsável pela execução das políticas públicas, cabendo as Secretarias Estaduais apenas a elaboração de políticas.

O único estado que se distancia dessa prática é o Estado do Maranhão, entretanto em consultas realizas sobre o efetivo empregado e ainda a divisão realizada com diversas secretarias executivas que tornam o efetivo necessário para condução das tarefas serem significativas, o que torna prática inviável no estado do amazonas devido a impossibilidade de alcançar tais numeros.

CAPITULO III - MELHORIAS EXEQUÍVEIS PARA O DESENVOLVIMENTO DA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO E RENDA NO ESTADO DO AMAZONAS

Para melhoria e desenvolvimento da Política Pública de Trabalho e Renda no Estado do Amazonas estão sendo propostos a observância das Políticas existentes e a necessidade de suas aplicações afim de aprimorar as atividades laborais no âmbito do sistema prisional do Amazonas.

Além disso outro ponto listado foi a necessidade de realização de concurso público para a redução da carência de profissionais responsáveis pela segurança das unidades prisionais e que permitem o realização desses trabalhos dentro e fora da Unidade Prisional.

O grande passo a ser analisado é a necessidade de constituição de pessoa jurídica para o execução da política pública de trabalho e renda, pois a permanência da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária, órgão responsável pelo desenvolvimento de políticas públicas de trabalho e renda e deixando a ela o encargo de também executar as atividades da política pública prejudica o seu crescimento. Com isso este trabalho sugere sanar essa problemática, apresentando possíveis soluções e baseando-se em modelos existentes e ainda modelos inovadores.

9. DESENVOLVIMENTO E APLICAÇÃO DAS POLÍTICAS NOVAS

Proporcionar opção para a utilização da mão-de-obra carcerária, além de atender a princípios de responsabilidade social, auxiliando na diminuição dos efeitos criminais e ajudando na reabilitação dos detentos, tem como contrapartida, benefícios econômicos garantidos pela realização dessa ação, uma vez que incorporar mão-de-obra carcerária tem como benefício a redução de alguns custos trabalhistas.

Conforme apresentado os aspectos positivos que evidenciou o programa Trabalhando a Liberdade, implementado pela Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Amazonas em 2017 e vem apresentando números positivos, para alcance deste fim, a Secretaria buscou alinhar as políticas existentes no âmbito do Governo Federal com políticas desenvolvidas e adequadas ao Estado, assim, atendendo ao que dispõe a Lei de Execução Penal, tem ampliado o trabalho de assistência às pessoas privadas de liberdade.

Além disso, foram demonstrados as economias geradas e os ganhos a partir da empregabilidade da mão de obra carcerária, demonstrando a grande ferramenta econômica-

financeira que essa atividade se torna para o Estado.

Aos Egressos do Sistema Prisional nos aspectos positivos apresenta-se a a publicação do Decreto n.º 47.133, de 10 de março de 2023 que dispõe de vagas em empresas vencedoras de certames licitatórios com emprego de mão de obra e para evidenciar o ganho dessa legislação na política buscou-se matéria divulgada pela Secretaria de Infraestrutura do Estado do Amazonas no dia 15 de julho de 2021, que afirma que o Governo do Estado do Amazonas gerou em três anos 600.000 (seiscentos mil) empregos em obras de infraestrutura.

Com isso e, se o governo mantiver a geração de empregos para os próximos três anos, isso representaria a contratação de 6.000 (seis mil) egressos do sistema prisional, visto que as empresas vencedoras das licitações estariam obrigadas a contratar 1% da mão de obra de egressos do sistema prisional.

10. REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO

Nos dados apresentados pela Secretaria de Estado de Administração Penitenciária sobre a estabilidade nos números de pessoas privadas de liberdade e projetos de atividades laborais é a necessidade de manutenção de controle devido a ausência de um maior número de profissionais que garantam a segurança das atividades. Atenta-se que a atividade de segurança do Estado de forma nenhuma pode tercerizar, pois por mais que hajam os agentes tercerizados das empresas cogestoras que auxiliam nos trabalhos e no controle, a atividade de segurança permanece sendo de responsabilidade indelegável.

Atualmente, conforme informações obtidas junto a Secretaria de Administração Penitenciária, essa atividade é desenvolvida em sua grande parte por Polícias Militares que encontram-se a disposição do Órgão para o desenvolver dessa atividade. Conforme dados apresentados pela SEAP, o último concurso ocorreu há mais de 20 anos e atualmente a Secretaria conta com 53 polícias penais em seu efetivo e alguns deles, ainda, se encontram inaptos para realização da atividade de policial penal.

Observa-se que somente após alcançar esses objetivos é que o estado terá um maior número de atividades de ressocialização principalmente em atividades externas as Unidades Prisionais que necessitam de escolta armada.

11. CRIAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA PARA AUXILIAR NA EXECUÇÃO DA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABALHO E RENDA DO SISTEMA PRISIONAL

No estudo realizado fica claro que a Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Amazonas vem realizando um trabalho dentro de suas limitações, alcançando grandes êxitos, mas que necessita urgentemente de uma solução para atender a ampliação das políticas já criadas e ainda na busca de suas ampliações.

Como grande norteador desse estudo de buscar soluções exequíveis foram realizadas consultas a Estados que apresentavam melhores números no desenvolvimento das atividades laborais, sendo eles São Paulo, Santa Catarina e Maranhão, e ainda observadas novas possibilidades a serem desenvolvidas conforme a realizada do Amazonas.

Na consulta aos Estados alguns modelos foram descartados e o modelo observado que mais se aproximava dos interesses da Secretaria Penitenciária do Amazonas seria o do Estado de São Paulo onde constituiu Pessoa Jurídica no modelo de Fundação.

Realizando ainda, análise de outras constituições de Pessoa jurídica possíveis e que pudesse atender os interesses apresentados, identificou-se ainda a possibilidade do modelo de Associação, entretanto tal modelo não foi encontrado no Brasil com a finalidade de amparo ao trabalhador preso e egresso.

11.1. FUNDAÇÃO X ASSOCIAÇÃO

Segundo o artigo 44 do Código Civil, as associações e as fundações são pessoas jurídicas de direito privado. Elas estão aptas a contrair direitos e obrigações legais, além de ter autonomia protegida constitucionalmente. Segundo Pereira¹ a pessoa jurídica é definida como “a unidade composta por um conjunto de pessoas ou por uma destinação patrimonial, com aptidão para adquirir e exercer direitos e contrair obrigações. Esta unidade não se confunde com os indivíduos que a compõem, sendo representada ativa e passivamente, nos atos judiciais e extrajudiciais, por aqueles designados expressamente nos estatutos, ou na falta dessa indicação, pelos seus diretores”.

Entre as personalidades jurídicas existentes, há associações, sociedades, fundações, organizações religiosas e partidos políticos. Dessas, duas são próprias do Terceiro Setor: associação e fundação. Vale lembrar que as sociedades caracterizam-se pelo exercício de

atividade comercial ou empresarial com finalidade econômica ou lucrativa. As organizações religiosas e os partidos políticos não se enquadram como instituições pertencentes ao Terceiro Setor porque são regidas por legislação específica. Em comparação com as associações, as fundações obedecem a critérios mais rigorosos para sua constituição, funcionamento e extinção.

Associação

as decisões acontecem em conjunto com os associados, geralmente por meio de assembleias;

as assembleias acontecem conforme o estatuto;

não é exigido patrimônio inicial;

os bens podem ser alienados;

associados têm poder de deliberação;

existe uma fiscalização feita pelos associados;

pode conceder título aos integrantes

Fundação

as decisões são tomadas pelo instituidor;

quaisquer mudanças de decisão devem ser tomadas mediante aprovação do Ministério Público;

os fins são especificados pelo Código Civil;

é necessário um patrimônio inicial para dar conta dos objetivos sociais da entidade;

os bens não podem ser alienados;

é o instituidor que decide como será a administração da instituição;

tem um órgão fiscalizador, o Ministério Público;

a fiscalização é como a de um sistema empresarial, considera obrigações trabalhistas, fiscais, tributárias, previdenciárias, entre outras;

os integrantes não recebem títulos

11.2. PROPOSTA 01 - CRIAÇÃO DA FUNDAÇÃO ESTADUAL DE AMPARO AO TRABALHADOR PRESO DO AMAZONAS - FUNAPAM

Quanto a São Paulo a mesma constituiu Fundação, na qual necessita ser incluída na Estrutura do Estado e na Assembleia Legislativa. Tal formato foi apontado e analisado com uma provável solução para o Estado do Amazonas, entretanto necessitaria ainda de exigências patrimoniais, além de efetivo próprio e tem como prováveis obstáculos a própria lei de responsabilidade fiscal.

As fundações privadas são entidades de direito privado com fim altruístico, dotadas de personalidade jurídica. Elas são administradas segundo as determinações de seus fundamentos e criadas por vontade de um instituidor, que pode ser pessoa física ou jurídica capaz de designar um patrimônio no ato da sua constituição.

2.1. Constituição

As fundações podem ser constituídas de duas formas: por ato inter vivos, com uso de uma Escritura Pública, ou por mortis causa³, utilizando-se o testamento deixado. Em ambos os casos, o Ministério Público se faz presente. Para sua criação, é necessária a reserva de bens livres (propriedades, créditos ou dinheiro) legalmente disponíveis, a indicação do fim lícito e o modo de administração. É imprescindível a definição das finalidades essencial e específica da fundação.

Uma fundação é uma instituição patrimonial autônoma, mas sem proprietários ou sócios, que tem por finalidade atender uma ação de interesse público, geralmente de cunho social. Diferente da associação que não precisa de um investimento para existir, a fundação tem essa característica. Isto é, a fundação nasce com um capital financeiro, seja por meio de doações de fundadores.

Uma particularidade da fundação é que ela necessariamente precisa ter como objetivo de cunho moral, religioso, assistencial ou cultural, conforme indica o novo Código Civil (Lei nº 10.460/02). Outra particularidade da fundação é que ela tem como representante legal um instituidor que direciona as ações da entidade. As fundações também são constituídas por meio de escritura pública e possuem um órgão público responsável por acompanhar suas atividades, o Ministério Público (MP).

2.2. Funcionamento

Uma vez constituídas e registradas legalmente, o funcionamento das fundações é regido pelo estatuto que rege os direitos e deveres da instituição. O estatuto somente poderá ser alterado por maioria absoluta (artigo 68 do Código Civil), mas as alterações não podem desvirtuar a finalidade essencial da fundação e devem ter aprovação do Ministério Público.

O funcionamento das fundações é regulado pelo Ministério Público, nele há um órgão responsável pela fiscalização das fundações, promotoria ou curadoria de fundações, que tem por atribuições a aprovação dos estatutos fundacionais, deferimento das contas relativas aos exercidos financeiros, análise da gestão dos administradores, realização de auditorias, entre outras incluídas na atribuição Constitucional de velar pelas fundações.

11.3. PROPOSTA 02 - CRIAÇÃO DO INSTITUTO DE AMPARO AO TRABALHADOR

Outro formato apresentado como solução é a busca pelo Terceiro Setor e a criação de Pessoa Jurídica, intitulada Instituto de Amparo que permitiria o desenvolvimento das atividades de forma prática e com possibilidade de ações no setor privado e ainda por ser de interesse público permitiria a captação de recursos e o realização de atividades que permitissem desafogar a Secretaria de Estado de Administração Penitenciária. Tal Instituto seria responsável pela realização de atividades como:

- A criação do Banco de Talentos que permitiria que empresas que desejassem contratar pessoas presas ou egressas tivessem onde buscar essas informações;
- A alocação no mercado de trabalho com a realização de um grande balcão de empregos;
- A realização de capacitação profissional com o facilitador de poder contratar de forma mais celere os instrutores e ainda todo o aparato para a realização do curso;
- A Comercialização de produtos com emissão de nota fiscal e com preço abaixo do mercado uma vez que o instituto não vislumbraria lucro;
- Contratações diretas de egressos e pessoas presas tanto em atividades a serem desenvolvidas e cumpridas o que regem a Lei de Execução Penal e o Estatuto Penitenciário do Amazonas, mas também o pagamento de bolsas de capacitação e estudo;
- Assessoria Jurídica suplementar, com a disponibilização de profissional que possa

assessorar

As associações são constituídas por um grupo de pessoas que objetivam um determinado fim não lucrativo, podendo ser social, educacional, assistencial, ambiental, entre outros. São caracterizadas por não distribuir ou dividir entre os integrantes os resultados financeiros. As associações são regidas por um estatuto social, podendo haver ou não capital no ato da sua constituição. As rendas provenientes da atividade desenvolvida são destinadas a finalidade descrita em seu estatuto.

O artigo 53 do Código Civil assim define as associações:

"Art. 53 - Constituem-se as associações pela união de pessoas que se organizem para fins não econômicos.

Parágrafo único – Não há, entre os associados, direitos e obrigações recíprocos.

Art. 54 – Sob pena de nulidade, o estatuto das associações conterà:

I - a denominação, os fins e a sede da associação;

II - os requisitos para a admissão, demissão e exclusão dos associados;

III - os direitos e deveres dos associados;

IV - as fontes de recursos para sua manutenção;

V – o modo de constituição e de funcionamento dos órgãos deliberativos;

VI - as condições para a alteração das disposições estatutárias e para a dissolução;

VII – a forma de gestão administrativa e de aprovação das respectivas contas.

Constituição jurídica

A criação de uma associação obedece a dois momentos distintos: a constituição e o registro. A constituição ocorre por meio de ato jurídico inter vivos², ou seja, pela realização de uma assembleia geral de constituição com todos os associados para aprovação do estatuto. Na ocasião, é lavrada a ata de constituição.

O registro oficializa o surgimento de uma associação. Deve conter a inscrição do estatuto e a ata da assembleia de constituição documentada no Registro Civil de Pessoas Jurídicas (cartório). Após o registro, a associação passa existir legalmente. É nesse momento que ela adquire capacidade jurídica, tornando-se sujeito de direitos e obrigações.

Outros procedimentos também são necessários para o funcionamento da associação civil, entre eles, a inscrição na Receita Federal para obter o CNPJ, registro no INSS, registro na prefeitura municipal e a inscrição na Secretaria da Fazenda para obtenção do Registro de Inscrição Estadual.

1.2. Funcionamento

O funcionamento das associações é regido pelo estatuto que regula os direitos e deveres da instituição e de seus associados. O documento também define os órgãos institucionais, como conselho fiscal, assembleia geral e a governança da organização. As associações devem continuamente observar a legislação vigente para eventual adequação a novas normas, em especial aquelas regidas pelo Código Civil, pela Lei de Registros Públicos, pelo Código Tributário Nacional, entre outras leis esparsas dos âmbitos municipal, estadual e federal.

Entidade que congrega pessoas cujos interesses são comuns: associação profissional, esportiva.

Colocando este significado em um contexto de organização de trabalho, como é o caso das associações que compõem o terceiro setor, em geral possuem viés de auxílio social e são amparadas por um estatuto onde constam as diretrizes de funcionamento e organização da associação.

É importante ressaltar que por não possuir intenção de lucro, as ações realizadas por associações são pautadas na prestação de serviços voluntários.

Portanto, as receitas provenientes de eventos ou mensalidades, são usadas para a manutenção da mesma e também para promover atividades aos seus associados e comunidade.

Podemos usar de exemplo a Acibalc (Associação Empresarial de Balneário Camboriú e Camboriú), uma associação de apoio às atividades empresariais e comerciais das cidades de Balneário Camboriú e Camboriú, no estado de Santa Catarina.

Neste caso, um grupo de empresários com o objetivo comum de fomentar a economia local e proporcionar crescimento econômico para a região, se reuniu de forma voluntária e formou a associação.

OUTRAS DENOMINAÇÕES

Sob a visão jurídica, as organizações do Terceiro Setor são classificadas como associações ou fundações, mas os profissionais da área costumam usar jargões para denominá-las, mas que não correspondem às formas jurídicas existentes. Algumas expressões indicam um posicionamento técnico/ideológico ou simplesmente um nome “fantasia”, devidamente mencionado no estatuto. Entre eles estão: instituto, entidade, organização de base comunitária, organização sem fins lucrativos, ONG e centro de pesquisa. Outras se referem a títulos e qualificações, conferidos pelo Poder Público: Utilidade Pública, Organização Social de

Interesse Público (Oscip), Organização Filantrópica, entre outros. Assim, uma associação pode ser definida como um instituto sem fins de lucrativos e ter a qualificação de utilidade pública ou, ainda, pode ser uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público.

Em geral, as fundações familiares recebem o nome da família ou de um patriarca/matriarca. O investimento social privado é orientado pelo legado que a entidade familiar quer deixar à sociedade e definido pela finalidade essencial descrita no ato constitutivo. As fundações e institutos empresariais são organizações criadas por empresas, em que, geralmente, o core business da companhia fundadora influencia ou orienta o investimento social privado.

QUALIFICAÇÃO E TITULAÇÃO

Após constituídas e registradas legalmente, as associações e fundações devem buscar qualificações e titulações e obter incentivos fiscais e imunidades tributárias. Há duas opções a seguir: o primeiro visa a qualificação como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) e o segundo procura a titulação de Declaração de Utilidade Pública Federal. Não é permitido ter a qualificação de OSCIP e de Utilidade Pública Federal ao mesmo tempo.

A qualificação como OSCIP, instituída pela Lei nº 9.790/99 e regulamentada pelo Decreto 3.100/99, é obtida de forma mais célere, menos burocrática e os dirigentes estatutários podem ser ou não remunerados. No entanto, o acesso a benefícios e isenções é mais restrito. Já a titulação de Declaração de Utilidade Pública Federal e o Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social (CEAS) percorrem processos mais burocratizados (morosos) e os dirigentes estatutários não podem ser remunerados.

A constituição de uma associação ou fundação tem implicações de longo prazo, portanto requer tempo de reflexão por parte dos envolvidos. Atualmente há organizações e profissionais especializados para orientar e apoiar tecnicamente os processos de decisão.

12. CONSIDERAÇÕES FINAS

A solução para uma efetiva ressocialização é uma política carcerária que garanta dignidade ao preso em todos os sentidos, desde a prática de atividades físicas até o acesso ao trabalho profissionalizante. É através da profissionalização do privado de liberdade que será possível oferecer condições para o reingresso no mundo do trabalho e, conseqüentemente, no convívio com a sociedade.

São fundamentais todos os processos que contribuem para o aprimoramento do tratamento prisional, pois tais meios possibilitam a ressocialização do apenado, conjecturando sua eficácia. Isto porque, sob um contexto ideal, para que haja eficácia o preso deverá estar apto para o convívio e a reintegração social, bem como para assumir responsabilidades civis, concretizando a então expectativa do Estado de que não ocorra a sua reincidência. Para isso, é importante que a Administração Penitenciária compreenda-se como parte de uma relação socialmente construída e não apenas baseada nos preceitos da LEP e das Instituições totais.

Para mais, conhecer a evolução da execução penal e do trabalho prisional, com uma visão histórica sobre o mundo e, em seguida, sobre o Brasil, para então alcançarmos a condição do Sistema Prisional no Estado do Amazonas, analisando o marco inicial da criação da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária e a caracterização do atual cenário das atividades laborais no âmbito do Estado do Amazonas foi fundamental para a compreensão da realidade por meio dos exemplos, sucessos e insucessos que regem os trabalhos executados hoje, contribuindo cientificamente por meio da publicação de material científico e de qualidade a respeito dos fatos que permeiam a evolução do Sistema Prisional do Amazonas.

A demonstração do desenvolvimento a partir da exposição das políticas nacionais, das políticas de outros Estados Brasileiros como, São Paulo, Santa Catarina e Maranhão, e a do Estado do Amazonas voltada à realização de atividades laborais; e de obstáculos relativos à sua execução deverão nortear futuras investigações ou tomadas de decisões que poderão beneficiar o sistema prisional, com a devida atenção às atuais legislações que poderão ser objeto do aprofundamento de novos estudos.

Ante o exposto, o trabalho realizado apresenta a necessidade do desenvolvimento das políticas existentes e, ainda, contribui identificando impedimentos para a sua ampliação, sendo esses obstáculos o baixo efetivo de profissionais necessários à segurança demanda para o desenvolvimento de atividades laborais realizadas, a dificuldade de reinserção à sociedade devido ao preconceito ao qual o egresso do sistema prisional está submetido e, por fim, a inexistência de pessoa jurídica responsável pela execução da política pública de trabalho e renda

no Estado do Amazonas.

Por fim, visando solucionar os gargalos identificados, o presente estudo de caso sugere ações a serem desenvolvidas capazes de proporcionar a otimização dos trabalhos executados no âmbito da administração pública estadual, além dos ganhos que serão obtidos pelo sistema de segurança pública do Amazonas e a sociedade em geral.

REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, R. O., Silva, M. M., & Barros, D. M. V. **O papel do agente penitenciário no processo de humanização no presídio do Distrito Federal**. Colméia. Projeção, Direito e Sociedade.2012
- BARATTA, A. **Criminologia crítica ao Direito Penal Brasileiro**. (2. ed.). Rio de Janeiro, RJ: Freitas Bastos. 1999.
- BICUDO, Tatiana Viggiani. **Porque Punir?** Teoria Geral da Pena. São Paulo, SP. Saraiva. 2010.
- BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal**. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 jun. 2022.
- BRASIL **Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941**. Institui o Código de Processo Penal. Brasília: Presidência da República 1941. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm. Acesso em 02 jun. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984**. Institui a Lei de Execução Penal. Brasília: Presidência da República, 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17210.htm. Acesso em 02 jun. 2022.
- CERVINI, R. **Os processos de descriminalização**. São Paulo, SP: Revistas dos Tribunais. 2002.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.
- FAZENDA, Ivani C. A. **O que é Interdisciplinaridade?** São Paulo - SP: Cortez, 2008.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio, século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2012.
- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 42.^a ed. Petrópolis: Vozes, 2014. GIL, A. C. **Método e técnicas de pesquisa social**. 6.^a ed. São Paulo: Atlas S.A, 2008.
- GOFFMAN, Erving. **Valetes em slow motion: a morte do tempo na prisão**. Campinas - SP: Unicamp, 2009.
- GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal: parte especial**, volume IV. 6. ed. – Niterói, RJ: Impetus, 2011.
- BATISTELA, Jamila Eliza e AMARAL Marilda Ruiz Andrade. **Breve histórico do sistema prisional**. 2008.

KLOCH, Henrique; MOTA, Ivan Dias. **O sistema prisional e os direitos da personalidade do apenado com fins de ressocialização**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2014.

LAVILLE, Christian e DIONNE, Jean. A construção do saber: manual de metodologia de pesquisa em ciências humanas. Belo Horizonte (MG): UFMG, 1999.

Mello, D. C. D. **A prisão feminina: Gravidez e maternidade: Um estudo da realidade em Porto Alegre-RS/Brasil e Lisboa/Portugal**. (Tese de doutorado, Ciências Criminais, Pontifícia Universidade do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil). 2014.

NASCIMENTO, I.A. **Função Retributiva e educativa da pena**. Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo”, Presidente Prudente, 2003.

NERY, T. R. A. **Da ética à poética do ser servidor penitenciário**. Porto Alegre, RS: Companhia Rio-Grandense de Artes Gráficas. 2014

NORONHA, E. Magalhães. **Direito penal, introdução e parte geral**. V.1, 30ªed., São Paulo: Saraiva, 1993.

NUNES, Adeildo. **A realidade das prisões brasileiras**. Recife: Nova Livraria, 2013.

RAGO, L. M.; MOREIRA, E. F. P. O que é taylorismo. Brasília: Brasiliense, 1984.

RESENDE, V. M., e RAMALHO, V. **Análise de discurso crítica**. São Paulo, SP: Contexto. 2016.

ROLIM, Marcos. **A síndrome da rainha vermelha**. Rio de Janeiro: Zahar, 2006.

ROSA, S. M. **Fragmentos de Cultura**. Instituições prisionais: Atenção psicossocial, saúde mental e reinserção social. 2014

SÁ, A. A. **Algumas ponderações acerca da reintegração social dos condenados à pena preventiva de liberdade**. Esmape. 2000.

SANTIS, Bruno Morais Di; ENGBRUCH, Werner. **A evolução histórica do sistema prisional: Privação de liberdade, antes utilizada como custódia, se torna forma de pena**. 2016. Disponível em: <http://pre.univesp.br/sistema-prisional#.WhNe8ltSzIU> Acesso em: 01 jun. 2022.

SANTOS, T. S., e SOUZA, S. B. **Café com Sociologia**. Da condição de "ressocialização" dos egressos do sistema prisional. 2013

SILVA, R. M. **O papel do agente penitenciário na prevenção da violência**. em » <http://agepensczs.blogspot.com.br/2011/04/o-papel-do-agente-penitenciario-na.html>

TRINDADE, Diamantino Fernandes. **Interdisciplinaridade: um olhar sobre as ciências**. São Paulo - SP: Cortez, 2008.

WOLFF, M. P. **Antologia de vidas e histórias na prisão: Emergência e Injunção de Controle Social** Rio de Janeiro, RJ: Lumen Juris. 2005.

<https://www.policiapenal.sc.gov.br/index.php/noticias/650-sistema-de-trabalho-nas-prisoas-de-sc-e-considerado-modelo-nacional>

LEI Nº 1.238, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1976

(Atualizada até a Lei nº 8.643, de 25 de março de 1994)

Autoriza o Poder Executivo a instituir Fundação denominada "Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso"

A ATIVIDADE LABORAL (LÍCITA E CONTÍNUA) COMO MEIO PARA
RESSOCIALIZAÇÃO DE APENADOS

AUTOR: JOÃO BISPO SEREJO FILHO, VICE-PRESIDENTE – COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DAS
VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA – OAB/MA

<https://seap.ma.gov.br/noticias/novo-ranking-do-depen-confirma-o-maranhao-em-primeiro-lugar-nacional-em-ppls-inseridas-em-atividades-educacionais-laborais-e-menor-taxa-de-ocupacao-carceraria-do-pais>

Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2015

APENDICE A - PROPOSTA DE ESTATUTO

Ref. Nº 91.405/23

Estatuto de Constituição do INSTITUTO DE AMPARO AO TRABALHADOR

ÍNDICE

Capítulo I	Da denominação, duração, fins, natureza e sede
Capítulo II	Do quadro de associados
Capítulo III	Da admissão, suspensão, exclusão e demissão
Capítulo IV	Do direito e deveres do associado
Capítulo V	Da estrutura administrativa
Capítulo VI	Das assembleias
Capítulo VII	Do conselho de administração
Capítulo VIII	Do conselho fiscal
Capítulo IX	Do conselho dos profissionais
Capítulo X	Da secretaria executiva
Capítulo XI	Do processo eletivo
Capítulo XII	Da receita e patrimônio
Capítulo XIII	Dos livros
Capítulo XIV	Das disposições gerais
Capítulo XV	Das disposições transitórias

**Estatuto de Constituição do
INSTITUTO DE AMPARO AO TRABALHADOR**

Capítulo I

Da denominação, duração, fins, natureza e sede

Artigo 1º - O **INSTITUTO DE AMPARO AO TRABALHADOR** é uma associação sem fins econômicos, de direito privado, com autonomia administrativa e financeira, regendo-se pelo presente estatuto e pela legislação que lhe for aplicável.

Artigo 2º - A sede administrativa do **INSTITUTO DE AMPARO AO TRABALHADOR** fica à Rua -----, nº ---, bairro -----, Município de Manaus, Estado do Amazonas, CEP nº -----.

Artigo 3º - O prazo de duração do **INSTITUTO DE AMPARO AO TRABALHADOR** é indeterminado.

Artigo 4º - A finalidade do **INSTITUTO DE AMPARO AO TRABALHADOR** consiste em:

- I- 8800-6/00 - Assistência social,
- II- 8800-6/00 - Serviços de orientação social,
- III- 8800-6/00 - Centro de reabilitação profissional para desempregados,
- IV- 8599-6/04 - Treinamento e desenvolvimento profissional,
- V - 8230-0/01 - Organização de feiras, congressos, exposições e festas,
- VI- 9499-5/00 - Desenvolver programa de geração de renda nas comunidades,
- VII- 8800-6/00 - Centro de orientação familiar,
- VIII- 6499-9/00 - Concessão de credito OSCIP,
- IX- 8299-7/05 - Serviços de levantamento de fundos para organizações filantrópicas,
- X - 8800-6/00 – Centro de orientação a detentos,
- XI- 7820-5/00 – Locação de mão de obra temporária terceirizada,
- XII- 7810-8/00 – Serviços de seleção e agenciamento de mão de obra,
- XIII- Inserção dos apenados no mercado de trabalho formal,
- XIV- Promoção do voluntariado;

XV- Estudos e pesquisas, desenvolvimento de tecnologias alternativas, produção e divulgação de informações e conhecimentos técnicos e científicos que digam respeito às atividades mencionadas neste artigo,

XVI- Desenvolver programas em parceria, estágios, residência, estudos, projetos, extensão e pesquisas com faculdades, universidade, escolas técnicas e profissionalizantes,

XVII- Desenvolver novos modelos experimentais não lucrativos de produção, comércio, emprego e crédito.

XVIII- Integrar com programas oficiais com o setor governamental.

Artigo 5º - A fim de cumprir as suas finalidades, o **INSTITUTO DE AMPARO AO TRABALHADOR**, poderá firmar convênios, contratos, termos de parceria, termos de cooperação e articular-se de forma conveniente, com órgãos ou entidades públicas e privadas nacionais e estrangeira, assim como, com empresas.

Artigo 6º – O **INSTITUTO DE AMPARO AO TRABALHADOR**, para sua identificação poderá adotar logomarca e poderá ser denominada simplesmente de **INCLUSÃO**.

Artigo 7º - O **INSTITUTO DE AMPARO AO TRABALHADOR** poderá desenvolver atividades em todo território nacional em forma de filial, mantida ou licenciado.

Capítulo II

Dos Associados

Artigo 8º - O quadro de associado do **INSTITUTO DE AMPARO AO TRABALHADOR** é ilimitado, constituído da seguinte classificação:

- I – associado mantenedor,
- II – associado efetivo,
- III – associado contribuinte,
- IV – associado voluntário,
- V – associado profissional,
- VI – associado benemérito,
- VII– associado patrocinador,
- VIII– associado institucional.

Artigo 9º - É associado mantenedor, é pessoa física e jurídicas mantenedor que assuma o compromisso de manter o **INCLUSÃO**, e que venha a pagar anuidades.

Artigo 10 - É associado efetivo, pessoa física, associado contribuinte, que tenha participado das atividades do **INCLUSÃO**, por prazo não inferior a dez (10) anos consecutivos, sem faltas ou sanções administrativas, o qual será convidado a compor a categoria, a convite do conselho de administração e que venha a pagar anuidades.

Artigo 11 - É associado contribuinte, pessoa física, que venha a solicitar a sua adesão após assembleia de constituição e que venha a pagar anuidades.

Parágrafo único:

A modalidade de associado contribuinte, poderá ter subcategoria, conforme a ser definido no desenvolvimento das suas atividades.

Artigo 12 - É associado voluntário, pessoa física que venha a compor os serviços voluntários do **INCLUSÃO**, no desenvolvimento de suas atividades, estando isento de pagamentos das anuidades.

Artigo 13 – É associado profissional, todos os profissionais de diversos setores a fins que venha a participar do projeto ou programa do **INCLUSÃO**, estando isento de pagamentos das anuidades.

Artigo 14 - É associado benemérito, pessoa física que tenha prestado serviços relevantes ao **INCLUSÃO** que seja por atividade voluntária, quer seja por doações e contribuições, estando isento de pagamento de anuidades.

Artigo 15 - É associado patrocinador, pessoa jurídica que patrocina as atividades do **INCLUSÃO**, de forma constante ou periódica, que venha a pagar anuidades ou não.

Artigo 16 – É associado institucional, todas as pessoas jurídicas do **INCLUSÃO**, do primeiro, segundo e terceiro setor, autarquias ou estabelecimentos de ensino, que venha a participar e não pagam anuidade.

Artigo 17 - Uma pessoa pode participar de mais de uma categoria de associado, podendo optar.

Capítulo III

Da admissão, suspensão, exclusão e demissão

Artigo 18 - Para admissão do associado, o mesmo deverá preencher uma ficha cadastral, a qual será analisada pelo conselho de administração, e uma vez aprovado será informado seu número de matrícula e a categoria a que pertence.

Artigo 19 - O convite para efetivar o associado contribuinte, será em forma de avaliação, sendo encaminhado pelo Conselho de administração e homologado pela assembléia geral, ao ter cumprido o prazo de três (03) anos de associado, conforme o artigo 10 do presente estatuto.

Artigo 20 - Quando um associado infringir o presente estatuto ou venha a exercer atividades que comprometa a ética, moral ou aspecto financeiro do **INCLUSÃO**, será passível de sanções da seguinte forma:

- I – advertência por escrito;
- II – suspensão dos seus direitos por tempo determinado;
- III – exclusão do quadro de associado

Artigo 21 - A advertência por escrito será elaborado pelo conselho de administração, com aviso de recebimento, informando o motivo.

Artigo 22 - Ocorrendo à repetição do fato, o associado será suspenso dos seus direitos, por um prazo não superior a cento e cinquenta (150) dias corridos, pelo conselho de administração, com exposição de motivos.

Artigo 23 - Perdurando o fato, ou que venha a cometer mais transtornos, no prazo de doze (12) meses corridos, o associado será conduzido pelo conselho de administração a pautar junto à assembléia geral extraordinária, sugerindo a sua exclusão.

Artigo 24 - Quando do encaminhamento do associado para sua exclusão, o mesmo terá direito o defeso na assembléia.

Artigo 25 - O associado excluído poderá retornar ao quadro de associado, após três (03) anos de afastamento.

Parágrafo único:

Quando da sua readmissão o candidato estará sujeito às recomendações vigentes no estatuto e demais normas internas.

Artigo 26 - Para demissão espontânea do associado, basta o mesmo encaminhar a solicitação do seu afastamento temporário ou definitivo, através de uma correspondência, dirigida à secretaria do **INCLUSÃO**.

Artigo 27 - O associado que venha a solicitar sua demissão espontânea, poderá retornar ao quadro de associado a qualquer momento, exceto quando houver um precedente administrativo pendente, quando do seu afastamento.

Artigo 28 - Quando ocorrer falta grave, por parte do associado, que venha a comprometer ao **INCLUSÃO**, o conselho de administração, poderá excluí-lo, sem a necessidade de advertência ou suspensão.

Artigo 29 - Todo associado encaminhado para exclusão, terá direito à defesa na assembléia extraordinária subsequente.

Artigo 30 – Quando o associado for pessoa jurídica, o seu representante legal, terá o direito de cadastrar como associado, podendo escolher sua categoria a qual pretende cadastrar.

Capítulo IV

Dos direitos e deveres do associado

Artigo 31 - São direitos do associado:

- I – frequentarem a sede do **INCLUSÃO**;
- II – participar das assembléias;
- III- aos associados mantenedores e efetivos de se candidatar a cargos eletivos.

Artigo 32 - São deveres do associado:

- I – acatar as decisões da assembléia;

- II – atender os objetivos e finalidades do **INCLUSÃO**;
- III – zelar pelo nome do **INCLUSÃO**;
- IV- participar das atividades do **INCLUSÃO**.

Artigo 33 - Os associados mantenedores e efetivos poderão pleitear a cargos eletivos, desde que estejam em pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 34 - Os associados poderão formar grupos de trabalho independente da estrutura administrativa, para desenvolver atividades como:

- I – serviços de voluntariado;
- II– realização de eventos de confraternização;
- III – grupos de estudos e pesquisas,
- IV– grupos de debates,

Parágrafo único:

Para realização das atividades, basta comunicar à secretaria do **INCLUSÃO**, indicando um responsável pelas atividades.

Capítulo V

Da estrutura administrativa

Artigo 35 - O **INCLUSÃO** é composto dos seguintes órgãos para sua administração:

- I – assembleias
- II – conselho de administração
- III – conselho fiscal
- IV– conselho dos profissionais
- V – secretaria executiva

Artigo 36 - As assembleias poderão ser ordinárias ou extraordinárias, sendo órgão supremo de decisão.

Parágrafo único:

O conselho dos profissionais poderá realizar suas assembleias parciais para deliberação de assuntos específicos, devendo o mesmo ser homologada pela assembleia geral extraordinária subsequente.

Artigo 37 - O conselho de administração é composto de quatro (04) membros, eleitos entre os associados mantenedores e efetivos, com mandato de dez (10) anos.

Artigo 38 - O conselho fiscal é composto no mínimo de dois (02) membros, eleitos entre os associados mantenedores, patrocinadores e efetivos, com mandato de dez (10) anos.

Artigo 39 – O conselho dos profissionais é constituído por profissionais de diversas áreas lotados junto ao **INCLUSÃO**, com mandato de 5 (cinco) anos.

Artigo 40 - A secretaria executiva é contratada e remunerada, podendo ser associado ou não, sendo órgão de execução e acompanhamento.

Capítulo VI

Das Assembléias

Artigo 41 - As assembléias podem ser gerais ordinárias ou extraordinárias, sendo órgão supremo de decisão do **INCLUSÃO**.

Artigo 42 - A assembléia geral ordinária ocorrerá sempre na segunda quinzena do mês de março de cada ano.

Artigo 43 - Compete à assembléia geral ordinária:

- I – eger membros do conselho de administração e fiscal
- II – aprovar planos de trabalho
- III – aprovar balanços e contas

Artigo 44 - A assembléia geral extraordinária, poderá se reunir quantas vezes for necessário, sempre que o assunto for de interesse do **INCLUSÃO**.

Artigo 45 - Compete à assembléia geral extraordinária:

- I – discutir assuntos referentes a bens e patrimônios
- II – alterar ou reformar o presente estatuto
- III – dissolução do **INCLUSÃO**,

- IV– exclusão do associado,
- V – destituição de membros dos conselhos,
- VI- demais assuntos de relevância

Artigo 46 - A convocação das assembleias poderão ser realizados da seguinte forma:

- I – por fixação de edital no quadro de aviso da secretaria da sede com antecedência mínima de quinze (15) dias corridos,
- II– e ou por meio de circular entre os associados com antecedência mínima de dez (10) dias corridos,
- III – e ou por publicação na imprensa local, com antecedência mínima de três (03) dias corridos,
- IV- e ou por meio de divulgação em redes sociais, com antecedência mínima de três (03) dias corridos.

Artigo 47 - As instalações e as deliberações das assembleias gerais poderão ser da seguinte forma:

- I – na primeira convocação com no mínimo da metade mais um dos associados em pleno gozo dos seus direitos
- II – a segunda convocação meia hora depois, com qualquer número de associados.

Parágrafo único:

As deliberações das assembleias serão em forma de votação com decisão de dois terço (2/3) dos presentes, inclusive com votação através das redes sociais.

Artigo 48 - O edital de convocação das assembleias deverá conter:

- I – data da assembleia
- II – horário da assembleia
- III – local com endereço completo
- IV – pauta da assembleia

Artigo 49 - As assembleias gerais poderão ser convocadas pelo:

- I – conselho de administração
- II – conselho fiscal,
- III – conselho dos profissionais,
- IV– por um quinto (1/5) dos associados em pleno gozo dos seus direitos

Artigo 50 - Quando da votação de uma pauta em assembléia, todos os associados em pleno gozo dos seus direitos, poderão participar.

Capítulo VII

Do conselho de administração

Artigo 51 - O conselho de administração é composto dos seguintes cargos:

- I – presidente
- II– secretário
- III – tesoureiro
- IV– suplente

Artigo 52 - Os membros do conselho de administração são eleitos entre os associados mantenedores e efetivos, com pleno gozo dos seus direitos, com mandato de dez (10) anos, com direito à reeleição.

Artigo 53 - Compete ao conselho de administração:

- I – representar o **INCLUSÃO** aos seus atos
- II– convocar assembléias
- III – contratar e demitir funcionários
- IV – montar planos de trabalho
- V – administrar o **INCLUSÃO**.

Artigo 54 - Compete ao presidente do conselho de administração:

- I – representar e responder pelo **INCLUSÃO**,
- II – presidir reuniões e assembléias
- III – assinar documentos, recebimentos e pagamentos em conjunto com o tesoureiro,
- IV– administrar o **INCLUSÃO**, em conjunto com a secretaria executiva,
- V - definir planos de trabalho, em conjunto com o conselho de administração,
- VI- responder judicial e extrajudicialmente pela gestão.

Artigo 55 - Compete ao secretário do conselho de administração:

- I – secretariar reuniões e assembléias

- II – arquivar documentos e correspondências
- III – manter sobre sua guarda os livros do **INCLUSÃO**,
- IV – substituir o tesoureiro nas suas faltas e impedimentos

Artigo 56 - Compete ao tesoureiro do conselho de administração:

- I – organizar a contabilidade
- II – assinar em conjunto com o presidente as liberações de pagamentos
- III – montar balanço anual e os balancetes
- IV – proceder ao recebimento e pagamentos.
- V – substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 57 - Compete ao suplente do conselho de administração, substituir o secretário, nas suas faltas e impedimentos.

Capítulo VIII

Do Conselho Fiscal

Artigo 58 - O conselho fiscal é composto no mínimo de dois (02) membros, eleitos entre os associados mantenedores, patrocinadores e efetivos, com mandato de dez (10) anos, com direito à reeleição, sendo composto de:

- I – titular,
- II – suplente.

Artigo 59 - Compete ao conselho fiscal:

- I – presidir reuniões e assembléias
- II – manifestar sobre alienação e venda de bens e patrimônios
- III – convocar reuniões e assembléias
- IV – manifestar sobre conduta dos associados
- V – manifestar sobre planos de trabalho,
- VI – constituir comissões específicas,
- VII - aprovação de balanço.

Artigo 60 - Ao titular do conselho fiscal compete:

- I – convocar e presidir reuniões e assembléias

- II - assinar documentos relativos aos pareceres do conselho fiscal
- III – representar o conselho fiscal perante o conselho de administração,
- IV – votar nas matérias de apreciação

Artigo 61 - Ao suplente do conselho compete:

- I – substituir o titular nas faltas e impedimentos
- II – secretariar as reuniões e assembléias
- III – manter sobre sua guarda os livros e documentos relativos ao conselho fiscal
- IV – votar nas matérias de apreciação

Artigo 62 - O conselho fiscal poderá contratar serviços externos de terceiros para realizar auditorias e fornecer relatórios de avaliação dos programas e projetos.

Capítulo IX

Do conselho dos profissionais

Artigo 63 – O conselho dos profissionais é constituído pelos profissionais de diversos segmentos lotados no **INCLUSÃO**, sendo composto de três (03) membros eleitos entre os profissionais, com mandato de três (03) ano, com direito à reeleição com seguintes cargos:

- I – um coordenador,
- II – dois adjuntos.

Artigo 64 – Compete ao conselho dos profissionais:

- I – definir programas e projetos,
- II – planejamento das atividades,
- III – propor formas de trabalho,
- IV – assessorar e orientar a formulação de programas e projetos,
- V – convocar reuniões e assembléias,
- VI – definir comissão de ética,
- VII – integrar as atividades com a comunidade, governo e instituições.

Artigo 65 – Compete ao coordenador do conselho dos profissionais:

- I – organizar calendário de reuniões,
- II – convocar e presidir reuniões e assembléias,

III – coordenar as atividades do conselho.

Artigo 66 – Compete aos adjuntos do conselho dos profissionais:

- I – secretarias os trabalhos do conselho,
- II – substituir o coordenador nas suas faltas e impedimentos,
- III – manter atas e documentos.

Artigo 67 – Os membros do conselho dos profissionais poderão participar das reuniões do conselho de administração e do conselho fiscal do **INCLUSÃO**.

Capítulo X

Da Secretaria Executiva

Artigo 68 - A estrutura administrativa e organograma da secretaria executiva, será dimensionada conforme o volume de atividades a ser administrada, podendo variar em função do número de programas e projetos do **INCLUSÃO**, podendo criar coordenação ou departamentos.

Artigo 69 - A secretaria executiva será contratada e remunerada

Parágrafo único:

Caso a função seja exercida por um associado, o mesmo fica com seus direitos de associado suspenso, enquanto estiver ocupando o cargo, portanto, não podendo votar nos assuntos administrativos.

Artigo 70 - Compete à secretaria executiva:

- I - administrar o **INCLUSÃO** sob comando do conselho de administração,
- II – cadastrar documentação e encaminhar para segmentos interessados,
- III – organizar os planos de trabalho,
- IV – procurar meios de atualizar o **INCLUSÃO**.

Capítulo XI

Do processo eletivo

Artigo 71 - Os cargos eletivos para conselho de administração e fiscal, são exclusivos dos associados mantenedores e efetivos, que estejam em pleno gozo dos seus direitos.

Parágrafo único:

Os associados patrocinadores poderão indicar seu representante para compor o conselho fiscal, enquanto perdurar o patrocínio.

Artigo 72 – Os cargos eletivos para conselho dos profissionais são formados especialmente pelo associado profissional regularmente registrada.

Artigo 73 - A eleição ocorrerá em assembleia ordinária da seguinte forma:

- I – serão indicados dois membros entre os presentes para a condução da assembleia de eleição, que não sejam candidatos,
- II – para cada chapa candidata será destinado um período para apresentação da sua plataforma de trabalho,
- III – a votação será secreta, aberta para todos os associados de pleno gozo dos seus direitos,
- IV – os votos serão depositados em uma urna lacrada, exposta na mesa do presidente,
- V – encerrada a votação, será realizado o escrutínio e a contagem dos votos,
- VI – após a contagem, será proclamada a chapa eleita.

Parágrafo único:

O processo de eleição do conselho dos profissionais terá o mesmo procedimento, sendo realizada após a eleição do conselho de administração e fiscal.

Artigo 74 - As chapas candidatas deverão inscrever sua chapa completa, com seus respectivos nomes e cargos, em duas vias, protocoladas junto à secretaria do **INCLUSÃO**, com antecedência mínima de três (03) dias corridos, antes da assembleia de eleição.

Artigo 75 - Para impugnação da chapa, o mesmo deverá ser realizado por escrito, até dois (02) dias corridos, após o prazo estipulado para a eleição, e deverá ser protocolado junto à secretaria do **INCLUSÃO**.

Artigo 76 - A solicitação da impugnação será realizada pelo conselho fiscal ou comissão especialmente constituída para tal finalidade.

Artigo 77 - Ocorrendo à impugnação, deverá ser marcada uma nova data para a assembléia de eleição no prazo máximo de cento e cinquenta (150) dias corridos.

Artigo 78 - Os membros da chapa eleita deverão apresentar até a data da posse, cópias simples, dos seguintes documentos:

- I – RG
- II – CPF
- III – comprovante de residência
- IV – última declaração do imposto de renda ou comprovante de entrega – pessoa física
- V – título de eleitor e comprovante de votação do último pleito
- VI – para homens, comprovante de quitação de serviço militar.

Artigo 79 - A posse da chapa eleita ocorrerá após quinze (15) dias corridos, à data da assembléia de eleição.

Artigo 80 - Caso algum dos membros da chapa eleita deixe de apresentar os documentos, até o prazo previsto, a chapa eleita será cancelada, devendo ser realizada nova eleição.

Artigo 81 – Ocorrendo impugnação ou cancelamento da chapa eleita, o mandato do grupo gestor em exercício será prorrogado automaticamente até a posse do novo grupo gestor.

Capítulo XII

Da receita e patrimônio

Artigo 82 - Constitui receita do **INCLUSÃO**:

- I – contribuições de pessoas físicas e jurídicas,
- II – doações e legados,
- III – usufruto que lhe forem conferidos,
- IV – receitas de comercialização de produtos,
- V – rendas em seu favor constituído por terceiros,
- VI – rendimentos de imóveis próprios ou de terceiros,
- VII – juros bancários, antecipação de receitas de produção e outras receitas financeiras,

- VIII - captação de renúncias e incentivos fiscais,
- IX – receitas sobre direitos autorais de produção de materiais promocionais,
- X– resultado de comercialização de produtos de terceiros,
- XI – resultados de prestação de serviços,
- XII– subvenção ou recursos do governo municipal, estadual, União ou de autarquias,
- XIII– direitos autorais,
- XIV– anuidades,
- XV– recursos estrangeiros,
- XVI– receitas de financiamento interno e externo,
- XVII– resultado de quotas de participação,
- XVIII– bilheteria de eventos,
- XIX– patrocínios,
- XX– resultado de sorteios, bingos, leilões e concursos,
- XXI– repasses,
- XXII- taxa de administração e ou de gestão,
- XXIII– convênios,
- XXIV– termos de cooperação,
- XXV– contratos,
- XXVI– termos de parceria
- XXVII- termo de fomento,
- XXVIII- termo de colaboração.

Artigo 83 - Todas as receitas serão destinadas à manutenção dos objetivos do **INCLUSÃO**.

Artigo 84 - Os patrimônios do **INCLUSÃO** serão constituídos de bens identificados em escritura pública, que vier a receber por doação, legados e aquisições, livres e desembaraçadas de ônus.

Artigo 85 - A contratação de empréstimo financeiro que venha a contrair de bancos ou através de particulares, que venha a agravar do ônus sobre o patrimônio do **INCLUSÃO**, dependerá da aprovação dos Conselhos fiscal e administrativo.

Artigo 86 – O **INCLUSÃO** poderá constituir fundo como; **Fundo de Social, Fundo de Investimento, Fundo do Trabalhador, Fundo de Reserva**, e demais fundos regulamentados conforme legislação pertinente.

Capítulo XIII

Dos Livros

Artigo 87 - O **INCLUSÃO** manterá os seguintes livros:

- I – livro de presença das assembleias e reuniões
- II – livro de ata das assembleias e reuniões
- III - livros fiscais e contábeis,
- IV – demais livros exigidos pelas legislações

Artigo 88 - Os livros estarão sobre a guarda do secretário do conselho de administração do **INCLUSÃO**, devendo ser vistado pelo presidente do conselho de administração e fiscal.

Artigo 89 - Os livros estarão na sede do **INCLUSÃO**, sendo disponibilizado para o público em geral.

Artigo 90 - Os interessados poderão obter cópias dos livros, sem direito a sua retirada.

Capítulo XIV

Das disposições gerais

Artigo 91 - Os membros do conselho dos profissionais poderão realizar assembleias parciais para discussão de assuntos específicos, cuja resolução deverá ser encaminhada para Secretaria Executiva.

Artigo 92 - A sessão de uma assembleia poderá ser prorrogada para outra data, sem a necessidade de uma nova convocação, desde que aprovado pelos presentes.

Artigo 93 – Os cargos dos conselhos de administração, fiscal e profissional, não são remunerados, seja a que título for ficando expressamente vedado por parte de seus membros o

recebimento de qualquer lucro, gratificação, bonificação ou vantagens, pelos cargos exercidos no **INCLUSÃO**.

Artigo 94 - Para a extinção do **INCLUSÃO**, o processo consiste em:

I – deverá ser convocada uma assembléia extraordinária especialmente para extinção, com antecedência mínima de trinta (30) dias corridos, pela imprensa local,

II – a deliberação ocorrerá com dois terços dos presentes

III – sendo resolvido à extinção, o patrimônio e os bens, satisfeitos as obrigações, serão destinados a uma instituição como determinado na lei federal pertinente e que tenha seu registro junto ao CNAS – Conselho Nacional de Assistência Social.

Artigo 95 - Dentro das atividades do **INCLUSÃO** fica proibido qualquer tipo de discriminação, seja por: raça, idade, sexo, etnia ou religião.

Artigo 96 - Nas atividades do **INCLUSÃO** ficam expressamente proibidas as manifestações de política partidária.

Artigo 97 - O **INCLUSÃO** aplica suas rendas, recursos e eventual resultado operacional integralmente no território nacional e na manutenção e no desenvolvimento de seus objetivos.

Artigo 98 - Ocorrendo vaga em algum dos cargos dos conselhos, o conselho de administração, fiscal e dos profissionais, poderá indicar um dos membros, para preenchimento do cargo até sua homologação na assembléia subsequente.

Artigo 99 - Os associados não respondem solidariamente nem subsidiariamente pelas obrigações da entidade nem há, entre os associados, direitos e obrigações recíprocos.

Artigo 100 - O exercício financeiro e fiscal do **INCLUSÃO** coincidirá com o ano civil.

Artigo 101 - Em casos de constatados problemas de conduta ética do associado ou mau uso do nome da instituição, o conselho de administração poderá propor a formação de uma comissão de sindicância, formado pelos associados, como mínimo de cinco (5) membros, para análise da situação e fornecer pareceres para decisão administrativa.

Parágrafo único;

A comissão terá o prazo de trinta (30) dias corridos para apresentação dos pareceres, após a sua constituição.

Artigo 102 - Atendido as legislações pertinentes, fica regida pelo presente estatuto a seguinte norma;

I – observância dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, economicidade e da eficiência.

II – adoção de práticas de gestão administrativa, necessárias e suficientes a coibir a obtenção, de forma individual ou coletiva, de benefícios ou vantagens pessoais, em decorrência da participação no respectivo processo decisório,

III – constituição do conselho fiscal ou órgão equivalente, dotado de competência para opinar sobre os relatórios de desempenho financeiro e contábil, e sobre as operações patrimoniais realizadas, emitindo pareceres para os organismos superiores do **INCLUSÃO**,

IV – em caso de dissolução, além de atender o artigo 94 do presente estatuto, o patrimônio líquido será transferido à outra pessoa jurídica qualificada nos termos da lei federal, preferencialmente que tenha mesmo objetivo social do **INCLUSÃO**,

V – na hipótese do **INCLUSÃO**, perder a qualificação instituída na lei federal, o respectivo acervo patrimonial disponível, adquirido com recursos públicos durante o período em que perdurou aquela qualificação, será transferida a outra pessoa jurídica qualificada nos termos da lei federal,

VI – possibilidade de instituir remuneração para os dirigentes do **INCLUSÃO** que atuem efetivamente na gestão executiva e para aqueles que a ela prestam serviços específicos, respeitados, em ambos casos os valores praticados no mercado, na região correspondente a sua área de atuação.

VII – as normas de prestação de conta a serem observadas pelo **INCLUSÃO**, fica determinado no mínimo;

a – observância dos princípios fundamentais de contabilidade e das Normas Brasileiras de Contabilidade,

b – publicação do balanço financeiro, na imprensa local, juntamente com o resumo das atividades, certidão negativa de débitos do INSS e FGTS, bem como colocar à disposição do público em geral,

c – quando da firmação de termos de parceria, será obedecida às instruções do decreto federal nº 3.100/99 de 30/06/99 e serão contratada auditoria

externa independente para aplicação dos recursos originários do termo de parceria,

d – a prestação de contas de todos os recursos e bens de origem pública recebida pelo **INCLUSÃO**, será realizada conforme determinado no parágrafo único do artigo 70 da Constituição Federal,

e – elaborar balanço social e ambiental em conformidade a Resolução nº 1.003/04 do CFC – Conselho Federal de Contabilidade,

Artigo 103 – O processo de votação nas assembleias será regulamentado no regimento interno.

Artigo 104 - Quando do desenvolvimento de atividades específicas, poderá constituir filiais, licenciamento e contratos de gestão e de administração de outras unidades de assistência saúde.

Artigo 105 – O **INCLUSÃO** poderá realizar gestão de outras organizações que atuem na área da assistência social, esporte e de saúde.

Artigo 106 – Os associados patrocinadores, que venha efetivamente contribuir financeira ou com material nas atividades do **INCLUSÃO** poderá indicar o seu representante para compor o conselho fiscal, enquanto perdurar o seu patrocínio.

Artigo 107 – Os livros poderão ser confeccionados em folhas soltas, numeradas e arquivadas.

Artigo 108 – O **INCLUSÃO** poderá constituir conselhos complementares, conforme tipo de atividade a ser realizada para atender as legislações pertinentes sobre atividade.

Artigo 109 – O **INCLUSÃO** poderá constituir outras pessoas jurídicas do terceiro setor, em forma de mantida com independência administrativa e financeira para consecução dos seus objetivos.

Parágrafo único:

A constituição de mantida é decisão do conselho de administração, sendo coordenado no mínimo por 2 (dois) associados.

Artigo 110 – O **INCLUSÃO** constituirá departamentos para consecução dos seus objetivos, estando subordinada a secretaria executiva e a sua constituição será autorizada pelo conselho

de administração.

Parágrafo único:

Cada departamento terá sua norma administrativa e operacional, respeitando os códigos de ética profissional de cada segmento.

Artigo 111 – O **INCLUSÃO** respeitará as condições básicas estabelecidas na Lei Complementar nº 187/21 como:

- I - mantenha escrituração contábil regular que registre as receitas e despesas, bem como a aplicação em gratuidade de forma segregada, em consonância com as normas emanadas do Conselho Federal de Contabilidade;
- II - não distribua resultados, dividendos, bonificações, participações ou parcelas do seu patrimônio, sob qualquer forma ou pretexto;
- III - conserve em boa ordem, pelo prazo de 10 (dez) anos, contado da data da emissão, os documentos que comprovem a origem e a aplicação de seus recursos e os relativos a atos ou operações realizados que impliquem modificação da situação patrimonial;
- IV - cumpra as obrigações acessórias estabelecidas na legislação tributária;
- V - apresente as demonstrações contábeis e financeiras devidamente auditadas por auditor independente legalmente habilitado nos Conselhos Regionais de Contabilidade quando a receita bruta anual auferida for superior ao limite fixado pela Lei Complementar nº 123/2006.

Artigo 112 – Os membros dos conselhos de administração, fiscal e dos profissionais poderão formar comissões de trabalho específicos dentro das suas competências, como órgão auxiliar e complementar do processo de gestão do **INCLUSÃO**, o qual deverá ser normatizado pelo conselho de administração podendo ser:

- I – comissão de ética,
- II – comissão de normas e regulamentos,
- III – comissão de sistematização,
- IV – comissão de programação,
- V - demais comissões de interesse.

Artigo 113 – Atendendo a Lei Federal nº 13.019/14 e 13.204/15, a prestação de contas relativa à execução do Termo de Parceria perante o órgão da entidade estatal parceira refere-se à correta

aplicação dos recursos públicos recebidos e ao adimplemento do objeto do Termo de Parceria, mediante a apresentação dos seguintes documentos:

- I - relatório anual de execução de atividades, contendo especificamente relatório sobre a execução do objeto do Termo de Parceria, bem como comparativo entre as metas propostas e os resultados alcançados;
- II - demonstrativo integral da receita e despesa realizadas na execução;
- III - extrato da execução física e financeira;
- IV - demonstração de resultados do exercício;
- V - balanço patrimonial;
- VI - demonstração das origens e das aplicações de recursos;
- VII - demonstração das mutações do patrimônio social;
- VIII - notas explicativas das demonstrações contábeis, caso necessário;
- IX - parecer e relatório de auditoria, se for o caso.

Artigo 114 - As exigências de transparência e publicidade previstas em todas as etapas que envolvem o termo de fomento ou de colaboração, desde a fase preparatória até o fim da prestação de contas, naquilo em que for necessário, serão excepcionadas quando se tratar de programa de proteção a pessoas ameaçadas ou em situação que possa comprometer a sua segurança, na forma do regulamento.

Artigo 115 - O **INCLUSÃO** poderá visar atender ao disposto na alínea c do inciso IV do artigo 9º do Código Tributário Nacional é subordinado à observância dos seguintes requisitos pelas entidades nele referidas:

- I – não distribuírem qualquer parcela de seu patrimônio ou de suas rendas, a qualquer título;
- II - aplicarem integralmente, no País, os seus recursos na manutenção dos seus objetivos institucionais;
- III - manterem escrituração de suas receitas e despesas em livros revestidos de formalidades capazes de assegurar sua exatidão.

§ 1º Na falta de cumprimento do disposto neste artigo, ou no § 1º do artigo 9º do CTN, a autoridade competente pode suspender a aplicação do benefício.

§ 2º Os serviços a que se refere a alínea c do inciso IV do artigo 9º da CTN, são exclusivamente, os diretamente relacionados com os objetivos institucionais das entidades de que trata este artigo, previstos nos respectivos estatutos ou atos

constitutivos.

Artigo 116 – O **INCLUSÃO** poderá constituir consorcio com demais instituições do terceiro setor de assistência social para consecução dos seus objetivos.

Artigo 117 – O **INCLUSÃO** poderá formar acordo com as empresas para terceirização de serviços e sub empreita das atividades.

Artigo 118– O **INCLUSÃO** poderá constituir um fundo patrimonial de investimentos em interesse público em base na lei federal nº 13.800/19, para financiamento de ações sociais e de saúde.

Artigo 119 - Dentro das atividades do **INCLUSÃO**, poderá formar núcleos especiais para:

- I - Grupo de estudos e pesquisas,
- II - Organização de eventos, seminários e congressos,
- III- Confraternização,
- IV- Núcleo de tecnologia,
- V - Outras atividades de interesse profissional

Parágrafo unico:

Os nucleos poderão ser autorizados pelo conselho de administração e estarão subordinados à secretaria executiva, podendo ter orçamento próprio.

Artigo 120 – O **INCLUSÃO** poderá realizar campanhas, orientação, assistência e programas de apoio aos familiares de apenados e suas vítimas.

Artigo 121 – O **INCLUSÃO** deverá organizar programas de apoio e assistência à saúde dos apenados e dos seus familiares e dependentes.

Artigo 122 – O **INCLUSÃO** deverá priorizar assistência psicológica, assistência jurídica, orientação social e financeira.

Artigo 123 – O **INCLUSÃO** poderá formar consórcio de empregadores para colocação no mercado de trabalho.

Capítulo XV

Das disposições transitórias

Artigo 124 - Para administração do **INCLUSÃO**, foi constituído um grupo gestor inicial, com mandato de 10 (dez) anos, podendo ser reeleito, composto de:

- I - Conselho de administração composto de presidente, tesoureiro, secretário e um suplente,
- II - Conselho fiscal composto de um titular e um suplente.

Artigo 125 - Compete ao grupo gestor inicial;

- I- estruturar o **INCLUSÃO**,
- II- constituir conselhos de profissionais,
- III- montagem do plano anual de trabalho,
- IV- compor o quadro de associado, conforme estatuto.

Artigo 126 - O presente estatuto entra em vigor a partir desta, devendo proceder ao tramite legal para registro e demais providencia cabível.

Manaus (AM), 00 de 0000000000 de 2023

Sr. -----

Presidente

Advogado

OAB

APENDICE B – EDITAL ASSEMBLÉIA

Ref. nº 91.406/23

Edital

Assembleia de constituição do INSTITUTO DE AMPARO AO TRABALHADOR

Ao dia, -- de ----- de 2023, as 00,00 horas na sede à Rua -----

--, nº ---, bairro -----, município de Manaus, Estado do Amazonas, CEP nº -----
----- será realizada a assembleia de constituição do **INSTITUTO DE AMPARO AO
TRABALHADOR**, com a seguinte pauta:

- Aprovação do estatuto em base nas legislações pertinentes
- Nomeação do grupo gestor inicial,
- Demais assuntos de interesse.

Manaus (AM), -- de ----- de 2023.

APENDICE C - ATA DA ASSEMBLEIA DE CONSTITUIÇÃO

Ref. nº 91.407/23

Ata Assembleia de constituição do
INSTITUTO DE AMPARO AO TRABALHADOR
Manaus - AM

Ao dia, -- de ----- de 2023, as 00,00 horas na sede sito a Rua -----, nº ----, bairro: -----, Município de Manaus, Estado do Amazonas, CEP nº ----- foi realizada a assembleia de constituição do **INSTITUTO DE AMPARO AO TRABALHADOR** adotando nome fantasia de **INCLUSÃO**, tendo do sido deliberado seguintes assuntos:

- 1 – dando inicio aos trabalhos o Sr. ----- assumiu a presidência da assembleia e o Sr. ----- para secretariar os trabalhos,
- 2 – o Sr -----, relatou que a convocação da assembleia de constituição foi realizada através de edital em forma publicação em redes sociais,
- 3 - o Sr. -----, fez uma breve explanação das atividades que poderão ser desenvolvidas pelo **INSTITUTO DE AMPARO AO TRABALHADOR** como instituição de assistência social,
- 4 - como seus objetivos foram alterados, foi elaborado um novo texto de estatuto para atender as legislações e normas vigentes sobre Marco Legal (lei federal nº 13.019/14 e 13.204/15), foi apresentado a minuta do estatuto que foi lido na sua integra e aprovado sem restrições, conforme documento em anexo,
- 5 – com a aprovação do estatuto o próximo item da pauta foi à questão da definição do grupo gestor inicial o qual foi discutido e aprovado a formação do grupo gestor de transição indicados entre os membros da comissão organizadora,
- 6 – em função da aprovação da sugestão os quadros de cargos ficam assim definidos:
 - 6.1 - Conselho de Administração:

presidente Sr. 000000000
brasileiro, casado em regime de 000000, 00000000,
nascido em --/--/----, natural de -----
Pai -----
Mãe -----

residente à rua -----, nº--, bairro -----,
Município de -----, Estado do Amazonas.

CEP nº 00 000-000

RG nº 000000000000 CPF nº 000000000000

-----@-----

tesoureiro

Sr. 00000000000000000000

brasileiro, casado em regime de 00000, 000000000,

nascido em --/--/----, natural de -----

Pai -----

Mãe -----

residente à rua -----, nº--, bairro -----,

Município de -----, Estado do Amazonas.

CEP nº 00 000-000

RG nº 000000000000 CPF nº 000000000000

-----@-----

secretário

Sr. 0000000000

brasileiro, casado em regime de 000000, 000000000,

nascido em --/--/----, natural de -----

Pai -----

Mãe -----

residente à rua -----, nº--, bairro -----,

Município de -----, Estado do Amazonas.

CEP nº 00 000-000

RG nº 000000000000 CPF nº 000000000000

-----@-----

suplente

Sr. 0000000000

brasileiro, casado em regime de 00000, 000000000,

nascido em --/--/----, natural de -----

Pai -----

Mãe -----

residente à rua -----, nº--, bairro -----,

Município de -----, Estado do Amazonas.

CEP nº 00 000-000

RG nº 00000000000 CPF nº 00000000000
-----@-----

7.2 - Conselho Fiscal

titular Sr. 000000000
brasileiro, casado em regime de 000000, 00000000,
nascido em --/--/----, natural de -----
Pai -----
Mãe -----
residente à rua -----, nº--, bairro -----,
Município de -----, Estado do Amazonas
CEP nº 00 000-000

RG nº 00000000000 CPF nº 00000000000
-----@-----

suplente Sr. 000000000
brasileiro, casado em regime de 000000, 00000000,
nascido em --/--/----, natural de -----
Pai -----
Mãe -----
residente à rua -----, nº--, bairro -----,
Município de -----, Estado do Amazonas
CEP nº 00 000-000

RG nº 00000000000 CPF nº 00000000000
-----@-----

O grupo gestor inicial foi nomeado em função da alteração da estrutura administrativa, identificado e qualificado acima, com documentação pessoal em anexo, conforme determinado no estatuto terá o mandato de três (03) anos, iniciando em 2023 até 2026, com direito a reeleição aos cargos.

8 – dando prosseguimento aos trabalhos, empossou os membros indicados.

9 - ao grupo gestor inicial compete a estruturar a associação para atender os objetivos previstos no seu estatuto, no plano de trabalho e cadastrar os associados em função do quadro associativo aprovado pelo presente estatuto,

10 – segue em anexo a lista de presença da assembleia de constituição,

11 – ficou aprovada a designação do Sr. -----, para proceder ao registro da presente ata, estatuto e demais tramites dos documentos para sua legalização,

O Sr. ----- desejou a todo sucesso na gestão e agradeceu aos presentes pelo empenho na participação e solicitou a colaboração de todos neste processo.

Nada mais tendo a deliberar, foi encerrada a reunião, cuja ta foi elaborado por mim Sr. ----- e em 3 (três) vias de igual teor devendo proceder ao seu registro.

Manaus (AM), 00 de 0000000 de 2023

Conselho de Administração

Sr. -----
presidente

Sr. -----
tesoureiro

Sr. -----
secretário

Sr -----
suplente

Conselho fiscal

Sr. -----
titular

Sr. -----
suplente

Advogado
OAB nº -----

APÊNDICE D - DECRETO N°XX.XXX,DE XX DE XXXXX DE 2023.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO AMAZONAS, no uso de suas atribuições, constitucionais e legais e tendo em vista a Lei X XXX de XX de XXXXX de 202x,

DECRETA:

Art. 1º- Fica estabelecido o estatuto da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM, da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária, na forma do Anexo deste Decreto.

Art. 2º - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Manaus XX de Manaus XX de 202x.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Governador do Estado

APÊNDICE E – ANEXO DO DECRETO N° XX.XXX, DE XX/XX/2x

**FUNDAÇÃO ESTADUAL DE AMPARO AO TRABALHADOR PRESO DO
AMAZONAS - FUNAPAM**

ESTATUTO

CAPÍTULO I

DA INSTITUIÇÃO, SEDE E DURAÇÃO

Art. 1º- A Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM, cuja instituição foi autorizada pela Lei n° x. xxxx, de xx/xx/2x, é pessoa jurídica de direito privado, supervisionada pela Secretaria de Estado de Administração Penitenciária, com patrimônio próprio, sede e foro na Cidade de Manaus, regendo-se por este Estatuto e demais disposições legais aplicáveis.

§1º - O prazo da duração da Fundação é indeterminado.

§2º - A Fundação gradualmente absorverá as funções e o acervo de bens móveis e imóveis destinados ao desenvolvimento do trabalho prisional, além do acervo já incorporado.

§3º - A formação profissional do interno será elaborada conjuntamente pela Secretaria de Estado de Administração Penitenciária e pela Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM, curto, médio e longo prazo, conforme determinações já estabelecidas.

Art. 2º - A Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM terá por finalidade, observada a políticas de promoção social do Estado, organizar e promover, em bases racionais e produtivas, o trabalho remunerado do interno do Sistema Penitenciário, com fator de sua reintegração social, propondo-se para tanto a:

- I-** Intensificar na atividade laborativa nos Estabelecimentos Penais, propiciando a seleção vocacional e qualificação profissional do interno, em regimes fechado, aberto e semiaberto:
- II-** Promover os trabalhos industriais, artesanais, agropecuários, pesqueiros e atividades ligadas à construção civil, prestação de serviços mediante remuneração,

mantendo pessoal especializado para fins de orientação ou remuneração, mantendo à administração pública:

- III-** Promover a comercialização de produtos do trabalho carcerário:
- IV-** Promover a prestação de serviços de apenados:
- V-** Estimular novas práticas de formação profissional nos estabelecimentos prisionais:
- VI-** Fornecer meios para ampliação, manutenção, reparos e funcionamento de instalações e equipamentos da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM nas unidades prisionais.
- VII-** Facilitar o pronto atendimento de outras necessidades correlatas ou complementares dos trabalhos industriais. agropecuários. artesanais. pesqueiros, construção civil e prestação de serviços.

§1º - A Fundação atuará diretamente ou por intermédio de instituições públicas ou privadas. nacionais ou estrangeiras, mediante pesqueiros, construção ou concessões de auxílio

§ 2º - Na medida de suas possibilidades, a Fundação proporcionará, em conjunto com a Secretaria de Estado de Administração Penitenciária:

- 1** - Educação profissionalizante;
- 2** - Atendimento social ao interno vinculado à atividade laborativa e sua família:
- 3** - Formação profissional aos que serão beneficiados por sursis, aos que se encontrarem em liberdade condicional e em término de cumprimento da pena.

CAPITULO II

DO PATRIMÔNIO, DOS RECURSOS E REGIME FINANCEIRO

Seção I

DO PATRIMÔNIO

Art. 3º - O patrimônio da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM será constituído de:

- I-** Imóvel e respectivo acervo, sito na Av. Torquato Tapajós, s/, bairro: Colônia Terra Nova, CEP: 69093-45, Manaus-AM,
- II-** Outros bens móveis e imóveis inventariados nas unidades laborativas, bem como os que forem adquiridos a qualquer título.

Seção II

DOS RECURSOS

Art. 4º- Constituirão recursos da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM:

- I-** Transferência, doações e auxílios do Estado, da União e de outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, atendidas as prescrições legais;
- II-** Recursos provenientes de contratos, convênios e ajustes de qualquer natureza;
- III-** Contribuições, doações legadas de pessoas físicas ou jurídicas;
- IV-** Créditos orçamentários abertos em seu favor.
- V-** Rendas de bens patrimoniais e outras de natureza eventual, inclusive as resultantes de prestação de serviços;
- VI-** Recursos de capital, inclusive os resultantes de conversão de moeda estrangeira;
- VII-** Recursos provenientes de fundos destinados a promover o aumento da produção, promoção e difusão de atividades ligadas à sua área de atuação;
- VIII-** Outras receitas.

Seção III

DO REGIME FINANCEIRO

Art.5º - O exercício financeiro da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM coincidirá com o do Estado.

Art.6º - Os Planos, Programas e Projetos Especiais da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM, assim como as prestações de contas, serão submetidos ao Conselho de Administração que, após exame e aprovação, os

remeterá aos órgãos próprios do Estado, nos termos da legislação pertinente.

CAPÍTULO III

DA ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

Seção I

DA ESTRUTURA BASICA

Art. 7º - A organização administrativa da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM, estruturada em concordância com suas finalidades, objetiva criar condições para o desempenho integrado e sistemático, através da seguinte estrutura básica:

I - Órgãos de Deliberação Superior

- 1-** Conselho de Administração
- 2-** Conselho Fiscal

II - Órgão de Direção Superior

- 1-** Presidente

III - Órgão Consultivo

- 1-** Conselho Técnico

IV - Órgãos de Assessoramento Direto e Imediato ao Presidente

- 1-** Chefia de Gabinete
- 2-** Assessoria Jurídica
- 3-** Assessoria de Planejamento e Coordenação
- 4-** Assessoria de Comunicação Social
- 5-** Auditoria Interna

V - Órgão de Apoio Técnico-Operacional

- 1-** Diretoria de Produção e Comercialização

VI - Órgão de Apoio Administrativo, Contábil e Financeiro

1- Diretoria de Administração e Finanças

Seção II

DA ESTRUTURA ORGANICA

Art. 8º - Além dos órgãos integrantes da estrutura básica, a Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM contará com estrutura organizacional de caráter técnico-operacional, administrativo e financeiro-contábil, inerente ao desenvolvimento das atividades prevista no seu Regimento Interno.

CAPÍTULO IV

DA COMPOSIÇÃO, COMPETÊNCIA E FUNCIONAMENTO DOS ÓRGÃOS DE ESTRUTURA BÁSICA

Seção I

DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Art. 9º- O conselho de administração é o órgão colegiado, com funções deliberativas, destinado a traçar diretrizes gerais para a Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM, acompanhar e fiscalizar a gestão financeira do órgão, zelando pela correta utilização de seus recursos financeiros.

Art. 10 - O Conselho de Administração será composto:

I- Pelo Secretário de Estado de Administração Penitenciária;

II- Pelo Secretário Executivo de Administração Penitenciária;

III- Por 01 (um) representante da Vara de Execuções Penais;

IV- Por 01 (um) Procurador da Procuradoria Geral do Estado;

V- Por 01 (um) representante da Secretaria de Estado de Fazenda;

VI- Por 01 (um) representante da Defensoria Pública do Estado do Amazonas;

§ 1º - O membro do Conselho de Administração enumerado no inciso I será substituído em seus impedimentos eventuais pelo seu substituto legal.

§ 2º - Os demais membros do Conselho serão indicados juntamente com os seus suplentes que o substituirão nos impedimentos eventuais e lhes sucederão no caso de vacância.

§ 3º - O Conselho de Administração reunir-se-á, em caráter ordinário nos meses de junho e dezembro e, extraordinariamente, sempre que convocado pelo Presidente.

§ 4º - O mandato dos membros do Conselho de Administração enumerados nos incisos III a IV será de 04 (quatro) anos, podendo ser renovado:

§ 5º - Participará das reuniões do Conselho de Administração o Presidente e não será remunerado.

§ 6º - O exercício da função de membro do Conselho de Administração não será remunerado.

Art.11 - Ao Conselho de Administração compete:

- I-** Cumprir e fazer cumprir, na área de atuação da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM, as diretrizes governamentais;
- II-** Aprovar os planos anuais e plurianuais de trabalho, acompanhados dos respectivos cronogramas financeiros;
- III-** Propor as alterações estatutárias e as estruturas organizacionais que se fizerem necessárias
- IV-** Aprovar as alterações do quadro de pessoal e as condições gerais de admissão, respeitado o disposto no parágrafo único do art. 26 do presente Estatuto;
- V-** Conhecer e opinar sobre pedidos de créditos adicionais ou suplementares;
- VI-** Autorizar o Presidente da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM a praticar ato de que resultem gravame, alienação ou permuta de seus bens patrimoniais;
- VII-** Apreciar convênios, acordos ou contratos celebrados pela Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM;

VIII- Aprovar medidas visando ao aprimoramento da operacionalidade das atividades de produção e comercialização;

IX- Articular-se com a Presidência da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM visando contribuir para o aprimoramento dos programas da instituição.

Seção II

DO CONSELHO FISCAL

Art.12-O Conselho Fiscal funcionará em caráter permanente e terá a seguinte composição;

I- Um representante da Secretaria de Estado de Administração Penitenciária;

I- Um representante da Secretaria de Estado de Fazenda;

III- Um representante da Secretaria de Estado de Planejamento, Desenvolvimento, Ciência, Tecnologia e Inovação.

§1 - Os membros do Conselho Fiscal e seus respectivos suplentes serão nomeados pelo Governador do Estado e terão mandato de 02 (dois) anos, permitida a recondução.

§2º- O Conselho Fiscal reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que convocado por seu Presidente.

§ 3º - As deliberações deverão ser registradas no livro de Atas de Reunião do Conselho Fiscal.

§ 4º - Os membros do Conselho Fiscal farão jus a uma remuneração no valor equivalente a 20% (vinte por cento) da média da remuneração da Diretoria.

Art.13 - Ao Conselho Fiscal compete:

I- Opinar sobre assuntos orçamentários, financeiros e contábeis;

II- Examinar ou mandar examinar por peritos, livros e documentos;

III- Emitir parecer sobre a prestação de contas e os relatórios anuais que devem ser encaminhados aos órgãos próprios do Estado;

IV- Manifestar-se, mensalmente, sobre o relatório de auditoria interna, em como sobre relatórios e pareceres de auditoria externa, quando houver;

V- Recomendar a Presidência da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM a adoção das medidas corretivas que julgar convenientes.

Seção III
DO CONSELHO TÉCNICO

Art. 14 - O Conselho Técnico, órgão de consulta e assessoramento da Presidência da Fundação para análise avaliação de programas técnico-operacionais, será composto por 3 (Três) membros, designados pelo Governador do Estado, como se segue:

- I-** Pelo Presidente da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM, que o presidira;
- II-** Um representante dos Diretores dos Estabelecimentos Penais do Estado do Amazonas, indicado pela Secretaria de Estado de Administração Penitenciária;
- III-** Um representante do Conselho Penitenciário, escolhido pelo Presidente do Conselho:

§1º- O Conselho Técnico terá suas atribuições e funcionamentos definidos no Requerimento Interno.

§2º- O mandato dos membros do Conselho Técnico a que se referem os incisos II a V deste artigo, será considerado extinto, a qualquer tempo, se destituídos de suas funções em seus respectivos órgãos.

§3º- O mandato dos membros do Conselho Técnico será de 2 (dois) anos, podendo ser renovado.

§ 4º - Os membros do Conselho Técnico da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM, receberão pelo comparecimento das sessões, até no mínimo de 02 (duas) por mês, correspondente à remuneração atribuída ao cargo em comissão.

Art. 15 - A Presidência da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas- FUNAPAM será exercida por um Presidente, em cargo de comissão, designado pelo Governador do Estado. por indicação do Secretário de Estado de Administração Penitenciária, cabendo-lhe a representação judicial e extrajudicial da Fundação, obedecidas as diretrizes emanadas do Conselho de Administração.

Art. 16 - O Presidente será o responsável pelo desempenho das atividades técnicas e administrativas da Fundação e pela consecução dos resultados, compatibilizando as mesmas com os Programas Governamentais e metas preconizadas pelo Governo do Estado.

Art.17 - O Presidente da Fundação será substituído em seus impedimentos por um dos Diretores de Diretoria a ser designado pelo Governador do Estado.

Art. 18 - O Presidente da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM compete:

- I-** Presidir, dirigir e supervisionar todas as atividades da entidade:
- II-** Propor ao Conselho de Administração a aprovação dos planos anuais e plurianuais de trabalho, bem como orientar a sua condução:
- III-** movimentar as contas bancárias, ordenar a aprovação e autorizar pagamentos, suprimentos e adiantamentos regularmente processados, obedecida, a legislação vigente, sendo-lhe facultada a delegação de competência, para a prática desses a os servidores devidamente designados:
- IV-** Exercer a representação da Fundação em todos os atos que envolvam acordos, convênios e contratos, admitida a delegação a servidores expressamente designados;
- V-** Manter permanente articulação com o Secretário de Estado de Administração Penitenciária, em como com outras autoridades, entidades públicas e privadas, no que concerne a assuntos de interesse da Fundação:
- VI-** Promover o intercâmbio com órgãos públicos Federais, Estaduais, Municipais e entidades privadas, objetivando a melhoria e o aprimoramento da execução das atividades fins da Fundação:
- VII-** Encaminhar anualmente ao Conselho de Administração da Fundação os resultados de sua gestão financeira, orçamentária e patrimonial, obedecida a legislação em vigor.

Art. 19 - A Chefia de Gabinete, será exercida por um Chefe de Gabinete, nomeado pelo Governador do Estado e indicado pelo Presidente da Fundação.

Art.20 - Ao Chefe de Gabinete compete:

I- Assistir ao Presidente em todos assuntos da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM.

II- Estudar e instruir processos a serem submetidos a órgãos superiores e elaborar textos referentes às relações externas e internas da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM.

Seção VI

DAS ASSESSORIAS

Art.21 - As Assessorias, exercidas por Assessores-Chefes, competem assessorar o Presidente e os Diretores de Diretorias nos assuntos relativos às suas áreas de competência.

Seção VII

DA AUDITORIA INTERNA

Art.22 – A Auditoria Interna, exercida por um Auditor Chefe, compete assistir à direção superior da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM em matéria de sua especialidade, orientando a prestação de contas ao Presidente e supervisionado os procedimentos das stores administrativos, financeiros e contábeis da Fundação.

Seção VIII

DA DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

Art.23 - A Diretoria de Administração e Finanças, nomeado pelo Governador do Estado por indicação do Presidente da Fundação, compete:

- I- Supervisionar, dirigir e coordenar as atividades administrativas e de controle orçamentário e financeiro, bem como a modernização organizacional e administrativa da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM.

Seção IX

DA DIRETORIA DE PRODUÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO

Art. 24 - A Diretoria de Produção e Comercialização, nomeado pelo Governador do Estado, por indicação do Presidente da Fundação, compete:

- I- Supervisionar, dirigir e coordenar as atividades técnicas e operacionais de produção e comercialização, objetivando a profissionalização e recuperação dos Internos do Sistema Penal.

Seção X

DA REPRESENTAÇÃO

Art. 25 - Os atos que implicam em assunção de obrigação por parte da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM serão necessariamente assinados pelo Presidente e por um Diretor de Diretoria.

§ 1º- Para constituição de procuradores são indispensáveis as assinaturas do Presidente e de um membro da Diretoria da Fundação.

CAPÍTULO V

DOS SERVIDORES DA FUNDAÇÃO ESTADUAL DE AMPARO AO TRABALHADOR PRESO DO AMAZONAS-FEATPAM

Art.26- O regime jurídico dos servidores da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM é o estatutário, nos termos da Lei nº

1.698, de 23 de agosto de 1990.

Parágrafo Único - A admissão de pessoal somente poderá ocorrer para atender as necessidades das atividades da Fundação. mediante a aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art.27 - O funcionário da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM poderá ser cedido, após autorização do Governador do Estado ou de outra autoridade delegatária de competência, por ele expressamente referida, a órgãos de administração direta ou indireta, federais, estaduais ou municipais, desde que sem ônus para a Fundação.

§ 1º - As cessões não poderão ultrapassar o período de 02 (dois) anos, admitida a sua renovação.

§ 2º - As cessões só poderão ocorrer após o decurso do período de 02 (dois) anos do efetivo exercício do funcionário da Fundação.

Art. 28 - A Fundação poderá contar com funcionários de órgãos federais. estaduais e municipais colocados à sua disposição.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 29 - Os bens e direitos da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM serão utilizados exclusivamente na realização de seus objetivos específicos.

Art. 30 - Ressalvadas as peculiaridades de ordens institucional ou legal porventura existentes, aplicam-se subsidiariamente aos bens da Fundação Estadual de Amparo ao Trabalhador Preso do Amazonas-FUNAPAM as disposições legais relativas aos bens móveis e imóveis do patrimônio do Estado do Amazonas.

Art. 31 - O presente Estatuto será complementado pelo Regimento Interno e por ato do Presidente do Conselho de Administração.

Art. 32 - Este Estatuto poderá ser total ou parcialmente reformado mediante proposta do Presidente ou do Conselho de Administração.

Art. 33 - A contratação de obras, serviços e compras, bem como a alienação de bens da Fundação, ficarão às disposições contidas na Lei nº. 8.666, de 21/06/93 e na legislação complementar.

Art. 34 – Os casos omissos neste Estatuto serão submetidos á decisão do Governador do Estado pelo Conselho de Administração.

CRIAÇÃO DE CARGOS EM COMISSÃO-FUNDAÇÃO

ORD	CARGO	QUANT	
01	PRESIDENTE	01	
02	DIRETOR DE DIRETORIA	02	
03	CONSELHEIRO TÉCNICO	03	
04	CONSELHEIRO FISCAL	03	
05	AUDITOR CHEFE	01	
06	CHEFE DE GABINETE	01	
07	ASSESSOR AD-2	06	
08	ASSESSOR AD-3	06	