

# **MINUTA PLANO ESTADUAL DE TRABALHO NO SISTEMA PRISIONAL (2024-2026)**



Secretaria  
de Administração  
Penitenciária  
e Ressocialização



GOVERNO DE  
**PER  
NAM  
BUCO**  
ESTADO DE MUDANÇA



**GOVERNO DO ESTADO DE PERNAMBUCO**  
**SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA E RESSOCIALIZAÇÃO**

**PLANO ESTADUAL DE TRABALHO DO SISTEMA PENITENCIÁRIO DO ESTADO DE  
PERNAMBUCO (Vigência 2024-2026)**

**RECIFE  
NOVEMBRO, 2024**

**SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA E RESSOCIALIZAÇÃO – SEAP**

**IDENTIFICAÇÃO:**

**GESTÃO**

**GOVERNO DO ESTADO DE PERNAMBUCO**

CNPJ: 10.571.982/0001-25

Rua Imperador Dom pedro II. Praça da República. Santo Antônio. Recife. CEP 50.010-240

Telefone: (81) 3183-6808/ (81) 9969-3215

Nome do Responsável: **Raquel Teixeira Lyra Lucena**

Cargo: **Governadora do Estado**

**ÓRGÃO EXECUTOR:**

**SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA E RESSOCIALIZAÇÃO - SEAP**

CNPJ: 06.290.858/0001-14

Rua do Hospício, 751, Boa Vista. Recife. CEP. 50.050-050

Email: seres@seres.pe.gov.br

Telefones: (81) 3184-2150

Nome do Responsável: **Paulo Paes de Araújo**

Cargo: **Policial Penal**

Função: **Secretário de Administração Penitenciária e Ressocialização**

**GESTOR GERAL DA POLÍTICA DE RESSOCIALIZAÇÃO**

Nome: **Luiz Augusto de Sales Filho**

Cargo: **Policial Penal**

Função: **Gerente Geral de Ressocialização**

Local de lotação: Secretaria de Administração Penitenciária - SEAP

Email: ggr@seres.pe.gov.br

Telefone: (81) 3184-2167

## **GESTOR ESTADUAL DA POLÍTICA DE TRABALHO**

Nome: **Alexandre Felipe Oliveira Guimarães**

Cargo: **Policial Penal**

Função: **Superintendente de Trabalho e Ressocialização - STR**

Local de lotação: Secretaria de Administração Penitenciária - SEAP

Email: str@seres.pe.gov.br

Telefone: (81) 3184-2218

### **COLABORADORES**

---

**Alissandra de Cássia Menezes Pessoa, Erotides Liliane Marques da Silva Campos, Rogério Albuquerque, Yan Henrique dos Santos.**

## **GESTORA ESTADUAL DO PATRONATO**

Nome: **Anna Rafaella Gonçalves de Souza**

Cargo: **Superintendente**

Função: **Superintendente do Patronato**

Local de lotação: Secretaria de Administração Penitenciária -

SEAP Email: [penal.patronato@sjdh.pe.gov.br](mailto:penal.patronato@sjdh.pe.gov.br)

Telefone: (81) 3182-7678

## **INTRODUÇÃO**

**Plano Estadual de Trabalho e Renda para Pessoas Privadas de Liberdade e Egressas** busca, consoante à Lei de Execução Penal, expandir as oportunidades de trabalho e renda, padronizar processos e garantir equidade na seleção para o trabalho. Atuará no fomento da criação de unidades fabris com o objetivo de atender a demandas internas e externas, impactando positivamente a imagem do sistema penitenciário e melhorando a dignidade dos internos, impactando positivamente na reinserção social. O plano também foca na ampliação de convênios com instituições públicas e privadas e na supervisão das condições de trabalho nas diversas modalidades em todos os regimes de cumprimento de pena. Além disso, tem como objetivo consolidar o banco de talentos, desenvolver cartilhas e promover campanhas institucionais para fortalecer a inclusão e a eficiência do trabalho no sistema prisional

### **1.1. HISTÓRICO DO TRABALHO PRISIONAL**

Com os decretos nº 2341 e nº 2404, instituídos em 1971, Pernambuco começou a uniformizar suas políticas e procedimentos penitenciários (SILVA, 2006, p.80). Na década de 1980, as oportunidades de trabalho para a população carcerária eram mínimas e concentravam-se em funções de manutenção interna, conhecidas como "concessões", incluindo cargos como auxiliar de serviços gerais e eletricista. A partir dos anos 1990, o Estado adotou políticas de ampliação de trabalho, incluindo a formação de parcerias e convênios com empresas públicas e privadas. Chegamos a 2024 com 62 convênios de trabalho, sendo 12 fábricas no interior das unidades prisionais, abrangendo diversos segmentos que incluem esquadrias de alumínio, confecção, estofado, lavanderia, entre outros.

### **1.2. POPULAÇÃO PRISIONAL E DADOS DO TRABALHO**

REGIMES/MEDIDAS	QUANTIDADE ATUAL	QUANTIDADE ATUAL EM ATIVIDADES LABORAIS	QUANTOS REMUNERADOS?
Fechado	24.187	2.488	1.674
Semiaberto	5.327	918	918
Aberto	25.203	7.914	7.914
Alternativas penais	-	-	-
Monitoração eletrônica	5753	918	978
Medida de segurança	121	15	15

### **1.3. UNIDADES PENAIS**

<b>REFERÊNCIA–QUANTIDADE DE ESTABELECIMENTOS PENAIS</b>	<b>QUANTIDADE</b>
<b>PENITENCIÁRIAS</b>	<b>07</b>
<b>PRESÍDIOS</b>	<b>15</b>
<b>CENTRO DE SAÚDE PRISIONAL</b>	<b>01</b>
<b>CENTRO DE TRIAGEM</b>	<b>01</b>
<b>CADEIAS PÚBLICAS</b>	<b>42</b>

Atualmente, o Estado conta com 24 unidades prisionais e 42 cadeias públicas físicas distribuídas em 58 municípios pernambucanos, além de uma unidade de monitoramento eletrônico. Das 66 unidades físicas, 13 são presídios masculinos e 02 femininos, 06 são penitenciárias masculinas e 01 feminina, 01 centro de saúde prisional, 01 centro de triagem, 40 cadeias públicas masculinas e 02 cadeias públicas femininas.

### **1.4. EIXOS DE ATUAÇÃO PARA O FOMENTO DA POLÍTICA DO TRABALHO**

A Secretaria de Estado de Administração Penitenciária e Ressocialização de Pernambuco (SEAP) atua em diversos eixos para fomentar a política de trabalho no sistema prisional. Esses eixos incluem: Parcerias com instituições públicas e privadas para a formulação de convênios; Articulação através das Gerências de Projetos e Convênios (GPC), do Patronato e da Superintendência de Trabalho e Ressocialização (STR) e a colaboração direta das unidades prisionais para identificar empresas dispostas a aderir à política de contratação de mão de obra carcerária. A STR e o Patronato também garantem a continuidade do trabalho para as PPLs durante a progressão de regime, assegurando a transferência para o Patronato para manter o emprego, seja na empresa conveniada ou em outra oportunidade. Atualmente, a Secretaria possui 62 convênios de trabalho atuando em 14 municípios.

### **1.5 REMUNERAÇÃO DOS PRESOS**

Em Pernambuco, 3.406 pessoas internas nos regimes fechado e semiaberto trabalham no sistema prisional, e cerca de 75,00% delas, ou 2.592 pessoas, recebem remuneração. E 7.914 no regime aberto nas diversas modalidades de trabalho. A SEAP iniciou neste ano o pagamento de todas as modalidades de trabalho por meio de transferência para contas bancárias, com acompanhamento mensal das folhas de pagamento dos convênios. Ressaltamos conforme determinação legal, 25% da remuneração é retida como poupança para ser sacada quando a pessoa deixar o sistema com objetivo de assegurar uma poupança para os primeiros momentos no retorno ao convívio em sociedade. Mantemos como premissa a transparéncia e eficiência, bem como buscamos garantir que o trabalho seja remunerado sempre que possível. Além disso, estamos na fase preliminar de estudos para a formulação e implantação do fundo rotativo no Estado.

## **1.6 PROTOCOLOS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

O Sistema Prisional de Pernambuco prioriza a saúde ocupacional e a segurança no trabalho das pessoas que desempenham atividades laborais, conforme as normas de trabalho digno. Durante as parcerias laborais, é obrigatório que os parceiros privados sigam rigorosamente os protocolos de saúde e segurança no ambiente de trabalho, bem como observem as normas e disposições de segurança estabelecidas pelas unidades prisionais.

## **1.7 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

A oferta de capacitação profissional é compromisso da Gerência de Educação e Esportes que promove a capacitação profissional por meio de Acordos de Cooperação Técnica para atividades laborais com instituições públicas e privados, alinhando os cursos às atividades laborais disponíveis nas unidades prisionais e certificando os participantes ao final. O Governo de Pernambuco lançou o programa "Qualifica PE", que, em sua primeira chamada, criou 15 mil vagas em 218 cursos para diversos setores, incluindo o sistema penitenciário, em colaboração com a Secretaria de Educação e o Sistema S. Além disso, estamos formalizando a renovação de contrato com a CEASA, que incluirá a oferta de cursos certificados. Esse esforço visa o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas privadas de liberdade, facilitando sua reintegração social e a de suas famílias.

## **1.8. REDE PARCEIRA**

Os principais colaboradores da Secretaria de Administração Penitenciária e Ressocialização (SEAP) no apoio e estímulo ao trabalho nos estabelecimentos penais incluem a iniciativa privada, o Poder Judiciário, o Grupo de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário (GMF), o Conselho Nacional de Justiça, a Secretaria Nacional de Políticas Penais, o Ministério Público e o Ministério Público do Trabalho (MPT). Também temos, organizações do terceiro setor e entidades religiosas que desenvolvem projetos voltados para a reintegração das pessoas privadas de liberdade, promovendo iniciativas de capacitação profissional e preparação para o mercado de trabalho. Essas ações contribuem significativamente para o desenvolvimento pessoal.

No mesmo contexto foi celebrado o Termo de Cooperação Técnica nº 032/2023, para a implantação do Plano Estadual da Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional (PNAT) em Pernambuco. Firmaram o documento: o TJPE, o MPT, o MPPE, o MPF, a DPE, a DPU, o TRF5<sup>a</sup>, a JFPE, o TRT6<sup>a</sup>, a SJDH e a Superintendência Regional do Trabalho em Pernambuco. O grupo também objetiva a efetivação de cotas legais de empregabilidade de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional, a realização de estudos e proposições de minutas de atos normativos e outros materiais de referência para o aperfeiçoamento da atuação integrada na geração de oportunidades de trabalho e renda, as melhora das normas de saúde e segurança no trabalho de todas as pessoas que laboram no sistema, incluindo policiais penais e demais servidores(as) e trabalhadores(as).

## **1.8. DESAFIOS PARA IMPLEMENTAR A POLÍTICA DE TRABALHO**

A ampliação do trabalho no sistema penitenciário de Pernambuco enfrenta desafios, como, por exemplo: infraestrutura inadequada; capacidade energética limitada que dificulta a implementação de oficinas e a formação de parcerias para atividades produtivas. Há ainda o reduzido número de servidores, o que limita a fiscalização das atividades, entrada de insumos e saída de produtos, aliado ao contexto faz-se necessário avançar com a regulamentação

clara sobre todas as modalidades de trabalho, criação e monitoramento do banco de talentos, acompanhamento da listas de espera e fluxo de vagas de trabalho, criação de instrumentos para acompanhar em tempo real a aplicação da escala de trabalho e por último, criar instrumentos capazes de mensurar os resultados alcançados pelo trabalho na redução de danos intra e extramuros, seja pela redução do retorno ao Sistema penitenciário ou mesmo pelo não cometimento de faltas disciplinares no curso do cumprimento de pena.

Destaca-se, também, a superlotação como dificultador no encaminhamento de pessoas nos regimes fechado e semiaberto para vagas de trabalho, seja pela natural desproporção entre as vagas ofertas e o grande contingente de pessoas custodiadas, seja pela incompatibilidade entre o número de servidoras(as) e o de pessoas privadas de liberdade, no que tange à gestão, ao encaminhamento, e ao acompanhamento das contratações. Por fim, o perfil socioeconômico e a baixa escolaridade também limitam o espectro de possibilidades, considerando que mesmo as qualificações profissionais exigem, no mais das vezes, uma base mínima de escolaridade, notadamente ausente na grande maior parte do público intramuros.

## **1.9. NORMATIVAS VIGENTES ACERCA DA POLÍTICA DO TRABALHO**

As referências legais para elaboração do Plano são àquelas utilizadas para permear o desenvolvimento das Atividades Laborais no Estado de Pernambuco, quais sejam:

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - Estabelece princípios gerais sobre direitos e deveres relacionados ao sistema prisional e ao trabalho.
- Lei nº 7.210/1984 - Institui a Lei de Execução Penal (LEP), que define as diretrizes para a execução das penas e medidas de segurança.
- Lei nº 15.755, de abril de 2016 - Código Penitenciário do Estado de Pernambuco, que regula as normas e diretrizes do sistema penitenciário estadual.
- Lei Complementar nº 529/2011 - Aprova o Regimento Interno dos estabelecimentos penais do Estado de Pernambuco.
- Decreto nº 9.450/2018 - Institui a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional, voltada à ampliação e qualificação da oferta de vagas de trabalho, ao empreendedorismo e à formação profissional das pessoas presas e egressas do sistema prisional.
- Portaria Interministerial nº 3, de 11 de setembro de 2018 - Dispõe sobre o procedimento de contratação de mão de obra formada por pessoas presas ou egressas do sistema prisional, em atendimento ao disposto no Decreto nº 9.450/2018, e sobre a fiscalização de seu cumprimento.
- Decreto nº 2.379/2022 - Aprova o Regimento Interno da Secretaria de Estado da Administração Prisional de Pernambuco.
- Decreto nº 56.129, de 09 de fevereiro de 2024 - Aloca e denomina na Secretaria de Administração Penitenciária e Ressocialização os cargos em comissão e as funções gratificadas.

## **1. OBJETIVOS DO PLANO**

O plano visa ressignificar o sentido de vida das pessoas atendidas pelo sistema penitenciário e egressas, dentro do programa "Juntos pela Segurança" que é uma política estadual de Segurança Pública e Defesa Social do Estado de Pernambuco, lançada em setembro de 2023, tendo como um dos seus objetivos transformar a segurança pública em Pernambuco por meio da colaboração transversal entre todas as instituições do Poder Público. Executivo, Legislativo e Judiciário irão trabalhar em conjunto pela mudança em Pernambuco. O plano contém um conjunto de ações estratégicas vinculadas ao Sistema Penitenciário de Pernambuco, bem como de enfrentamento à criminalidade, à Prevenção Social, reforma do sistema penitenciário e articulação com instâncias municipais. O Estado está comprometido em melhorar a infraestrutura das unidades prisionais e expandir a capacidade do sistema prisional. Os objetivos incluem:

- ✓ Fomentar expansão o número de vagas para pessoas envolvidas em atividades laborais dentro do sistema penitenciário.
- ✓ Proporcionar, através de bens, serviços e obras, benefícios diretos e indiretos para a população do Estado de Pernambuco.
- ✓ Estimular agenda do trabalho decente no âmbito do sistema penal.
- ✓ Propor evento anual de trabalho no sistema penitenciário com todos os diversos seguimentos sociais.
- ✓ Articular campanha de sensibilização sobre a importância do trabalho no âmbito do sistema penitenciário.
- ✓ Propor acesso equitativo a atividades laborais para pessoas com vulnerabilidades acrescidas (estrangeiros, indígenas, idosos, mulheres, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência).
- ✓ Sugerir treinamento e capacitação para aquisição de habilidades úteis às pessoas em sua reinserção no mercado de trabalho em quaisquer de suas modalidades.
- ✓ Fomentar aumento de parcerias com instituições públicas e privadas para ampliar a inserção de pessoas de diversos regimes e medidas em atividades laborais.
- ✓ Incentivar programas de preparação para a vida em liberdade.
- ✓ Ampliar o trabalho remunerado e a articulação para comercialização dos produtos produzidos por internos nas oficinas de trabalho.
- ✓ Estabelecer parcerias com instituições da sociedade civil para promover a reintegração social.
- ✓ Instrumentalizar ferramentas e tecnologias educacionais, refletindo o compromisso com a melhoria contínua das condições e oportunidades dentro do sistema.
- ✓ Fomentar a metodologia de pré-egressos, como preparação para o retorno à liberdade, junto ao correspondente encaminhamento referente à qualificação profissional e empregabilidade.

## 2. AÇÃO POR EIXOS

GESTÃO	AÇÃO	CRONOGRAMA	PESSOAS E/OU ENTIDADES ENVOLVIDAS	PRINCIPAL FONTE DE FINANCIAMENTO
Ausência de Classificação de presos	Articular junto com o SENAPPEN e o Estado do RN conhecimento técnico para Propor junto com a Gerência de Saúde e Nutrição a implantação da Comissão Técnica de Classificação no Sistema Penitenciário do Estado	Dez/2024	GSP/STR/GGR/ SENAPP	Não se aplica
Baixo efetivo na gestão da política de trabalho.	Propor o reforço da equipe responsável pela política do trabalho com a adição Integrantes, com formação em direito, administração e ou serviço social; estatística entre outros (por meio de remanejamento de servidores, nomeações do concurso de técnicos e/ou contratação de estagiários)	Dez/2024	GSP/STR/GGR/ SENAPPEN	Não se aplica
Inexistência de expertise no gerenciamento de unidades fabris com produção própria para o Estado.	Propor contratação de uma equipe de gestão, composta por Supervisores de Contrato e Suprimento, Supervisores de Produção e Logística, Encarregados de Produção e Gestores, para cada uma das unidades fabris.	Até dezembro de 2024	STR, GGP e GGR	Não se aplica

<p>legislação específica para política do trabalho insuficiente para responder as especificidades do Estado.</p>	<p>Contribuir para elaboração minuta de projeto da Lei estadual da política de trabalho no sistema penal, inspirado na PNAT.</p> <p>Elaborar nota técnica fito em subsidiar a construção de minuta de projeto de lei que vincule a contratação de pessoas dos diversos regimes e medidas nos contratos de prestação de serviços terceirizados e obras públicas no Estado.</p>	<p>Até maio de 2025</p>	<p>STR e GGR</p>	<p>Não se aplica</p>
<p>Campanha de Sensibilização para as empresas e sociedade sobre a contratação de pessoas internas e egressas do sistema penitenciário.</p>	<p>Propor a elaboração de evento anual sobre trabalho e renda no sistema penitenciário com participação da sociedade etodos os envolvidos, dos policiais, empresários e relatos de experiências.</p> <p>Propor com a Secretaria de Comunicação a realização de campanha Estadual de sensibilização de trabalho no sistema penitenciário.</p>	<p>Até dezembro de 2024.</p>	<p>STR, GPC e GGR</p>	<p>Não se aplica</p>
<p>Criar instrumentos para facilitar a formação de convênios e acordos de cooperação técnica.</p>	<p>Articular para construção de cartilha sobre a adesão a convênios com empresas</p>	<p>Até dezembro de 2024.</p>	<p>STR, GPC e GGR</p>	<p>Não se aplica</p>

Deficiência na Gestão de Processos	Estimular o mapeamento, melhoria e disseminação de todos os processos inerentes à política do trabalho	Até dezembro de 2024.	STR, GTI e GGR	Não se aplica
Ineficiência no controle de dados que se referem à política do trabalho	Fomentar a implementação de mecanismos mais eficientes para controle e fiscalização dos dados relacionados à política do trabalho.	Até dezembro de 2024.	STR, GTI e GGR	Tesouro Estadual
Dificuldade de circulação de recursos da produção	Impulsionar a implementação do Fundo Rotativo, bem como abertura de loja.	Até dezembro de 2024.	STR e GGR (financeiro)	Tesouro Estadual
Cotas de contratação por parte de instituições públicas	Estimular criação de regulamentação estadual para regulamentação de cotas de destinação de vagas para pessoas privadas de liberdade, egressas do sistema prisional ou, no geral, em cumprimento de pena, nas instituições públicas  Estimular Mapeamento de contratos públicos que se enquadram nos requisitos legais de estabelecimento de cotas para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional entre as secretarias que se enquadram no perfil	Até maio de 2025	STR e GGR (financeiro)	Não se aplica

<b>PROJETOS NACIONAIS PROBLEMAS</b>	<b>Ação</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Pessoas e/ou Entidades envolvidas</b>	<b>Principal fonte de financiamento</b>
Melhorias dos espaços destinados ao funcionamento das oficinas de trabalho	Promover a adequação dos espaços físicos para o efetivo funcionamento das oficinas de malharia, fabricação de absorventes e artefatos de cimento	2024-2025	STR, GLOG, GGR, GAE	Não se aplica
Projeto Dignidade Menstrual  Necessária adequação de espaços, formação de convênio ou aquisição de insumos e contratação de pessoas técnicas.	Propor adequação em conformidade com as diretrizes legais para implantar unidade fabril de absorvente e fraldas na Colônia Penal Feminina do Recife  Direcionar aquisição de profissionais definidos, ou formação de convênio para gerir a Unidade fabril  Articular com os setores e órgãos necessários para adequação e certificação com dos órgãos competentes  Propor Qualificação das pessoas que vão trabalhar nas fábricas	Até junho de 2025.	STR, GLOG, GGR e SENAPPEN	Não se aplica

<p>Projeto CidadeDigna</p> <p>Ausência de Espaços cobertos e identidade visual dos espaços laborais, qualificação da equipe e contratação de equipe técnica, aquisição de Insumos.</p>	<p>Propor a construção de Coberta das máquinas e depósito de insumos para funcionamento das fábricas de artefatos de concreto nas Unidades: CRA, PIG, PEDPG e PDEG.</p> <p>Propor a contratação de equipe gestora e instrutora para gerenciamento das fábricas.</p> <p>Propor a aquisição de insumos para produção para atender as demandas internas e fomentar parcerias com instituições públicas</p>	<p>Até dezembro de 2024.</p>	<p>STR, GLOG, GGR e SENAPPEN</p>	<p>Não se aplica</p>
--	---	------------------------------	----------------------------------	----------------------

Projeto Malharia Social Necessária adequação elétrica, qualificação de trabalhadores, compra de insumos e contratação de gestores para unidade fabril.	Articular planejamento, reformas e ajustes elétricos nas unidades fabris de malharia na Cadeia Pública de Lajedo e Presídio de Palmares, Buíque e PLL no complexo do Curado, entre o Gestor da Unidade, Setor Financeiro e Gerência de Arquitetura e Engenharia.  Impulsionar e acompanhar aquisição de insumos	Até dezembro de 2024.	STR, GLOG, GGR, GAE e SENAPPEN	Tesouro Estadual
---	---	-----------------------	--------------------------------	------------------

ESTRUTURA FÍSICA	Ação	Cronograma	Pessoas e/ou Entidades envolvidas	Principal fonte de financiamento
Unidades planejadas sem espaço para oficinas de trabalho.	Propor adequação das Unidades sem espaço hábil para oficinas de trabalho serão substituídas por Unidades que apresentem espaços adequados,	Até dezembro de 2024.	STR e GGR	Tesouro Estadual
Falta de estrutura e espaço adequados para oficinas de trabalho.	Fomentar Projetos, Orçamentos, Estudos técnicos para execução de reformas, construção, ampliação e readequação e outros trâmites necessários para instalação das unidades fabris	Dezembro/2024.	STR, GAE, GLOG e GGR	SENAPPEN/GCG

Demandas energéticas	Realizar mapeamento da matriz energética e Promover a adequação energética de todas as unidades que carecem de conformidade para implementação de oficinas de trabalho	Dezembro/2024	STR, GAE, GLOG e GGR	Tesouro Estadual/ Tesouro nacional /SENAPPEN
----------------------	--	---------------	----------------------	--

GRUPOS DE VULNERABILIDADE ACRESCIDA	Ação	Cronograma	Pessoas e/ou Entidades envolvidas	Principal fonte de financiamento
Falta de diagnóstico das demandas do grupo de vulnerabilidade	Elaborar diagnóstico das demandas relacionadas ao trabalho.	Até dezembro de 2024.	STR e GGR	Não se aplica
Falta de regularização documental dos estrangeiros	Incentivar a regularização documental de todas as pessoas estrangeiras que cumprem pena no sistema penal	2024-2026	CTR AB CEP S	Não se aplica

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	Ação	Cronograma	Pessoas e/ou Entidades envolvidas	Principal fonte de financiamento
Ausência de perfil socioeconômico e informação sobre arranjos produtivos das regiões do Estado	Realizar levantamento de dados de demanda de trabalho prisional, de acordo com as especificidades de cada regional do Estado	Dez /2024	STR / GEE	Não se aplica

Ausência de informação sobre formação acadêmica, qualificação e histórico profissional das pessoas dos diversos regimes e medidas	Fomentar elaborar o banco de talentos estadual das pessoas público-alvo do sistema penal a partir da implantação da Comissão Técnica de Classificação.	2024-2026	STR; GGR; GTI; SECTI	Tesouro do Estado.
Baixa quantidade de cursos profissionalizantes	Fomentar cursos junto com a Gerência de Educação e Esportes, SEDEPE, Patronato.	2024-2026	GEE, DIPROD	SENAPPEN
Justiça restaurativa	Articular com academia cursos com um Eixo Temático de Justiça Restaurativa dentro da Gerência Geral de Ressocialização.  - Promover a capacitação de policiais penais e servidores sobre Justiça Restaurativa.	Dez - 2024-	GGR/STR/APPE	FUNPEN / Tesouro Estadual.

<b>SEGURANÇA OCUPACIONAL E TRABALHO DECENTE</b>	<b>Ação</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Pessoas e/ou Entidades envolvidas</b>	<b>Principal fonte de financiamento</b>

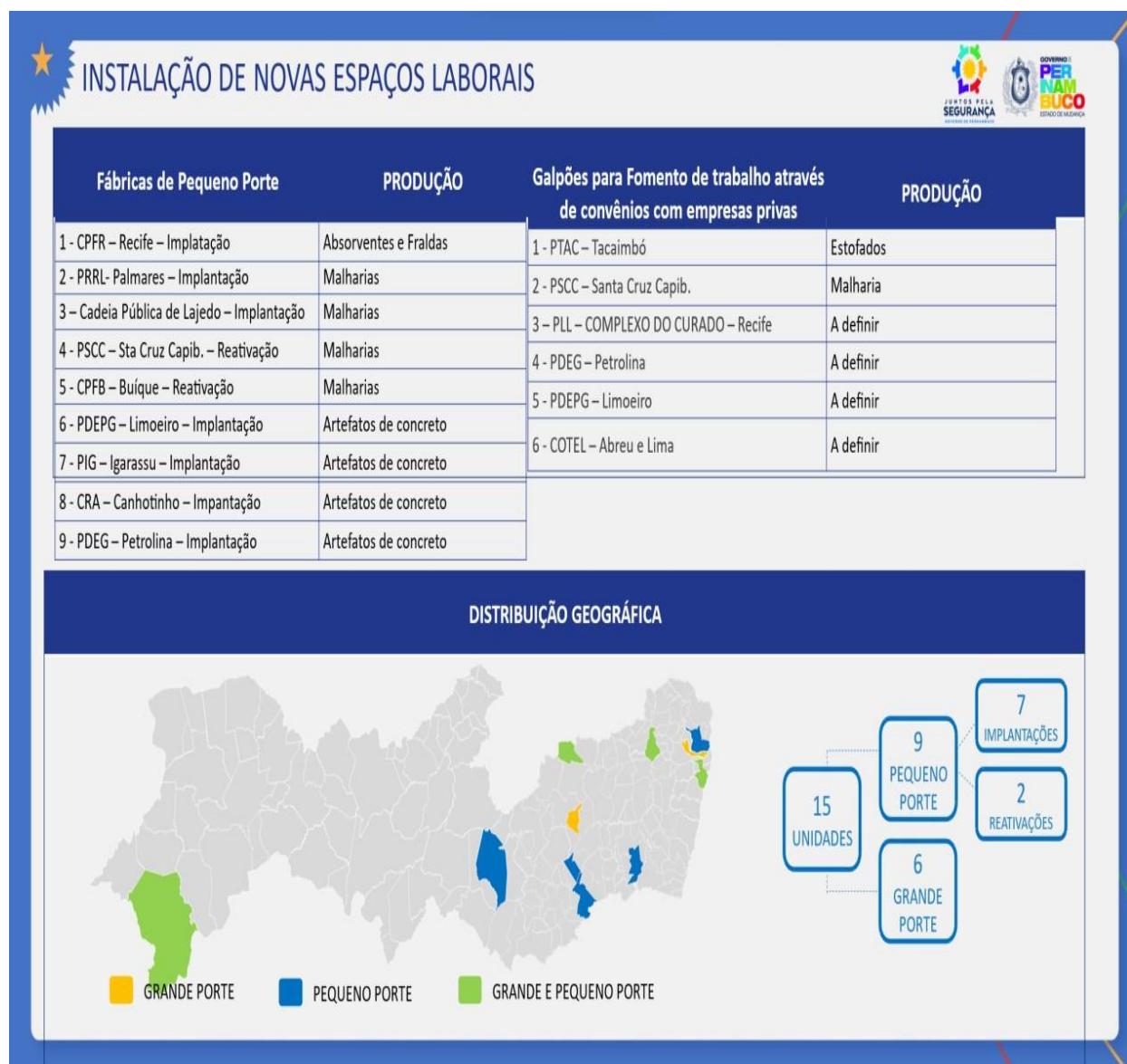
Ausência de pessoal da área de segurança do trabalho	Fomentar a contratação de servidores (Engenheiro e Técnicos de Segurança do Trabalho) para SEAP orientação e fiscalização das atividades laborais	2024-2026	GGP, GAE GABINETE e	Tesouro Estadual
Baixa quantidade de equipamento de proteção individual ao trabalho.	Articular a abertura de processo de aquisição de EPI's para atender os trabalhadores em exercício	2024-2026	STR, GAE, GLOG e GGR	Tesouro Estadual
Ausência de apólice de seguro de vida e de acidentes de trabalho para o público-alvo do sistema penal envolvido em atividades laborais	Propor a contratação de instituição credenciada para cada trabalhador prisional remunerado.	2024-2026	GGP, STR E GABINETE	Tesouro Estadual
Uso inadequado de equipamentos de proteção por parte das pessoas privadas de liberdade	Constituir pontos focais (servidor penal) por unidade penitenciária com a finalidade de implementação da agenda do trabalho decente.	2024-2026	STR E GGR	Tesouro Estadual
Falta de qualificação dos servidores acerca das normas de segurança	Realizar a capacitação e a sensibilização dos servidores (pontos focais/coordenador de trabalho das UP's) da pauta de trabalho	2024-2026	STR, GGR Academia e	Tesouro Estadual

<b>EXECUÇÃO DOS RECURSOS DO FUNDO PENITENCIÁRIO NACIONAL</b>	<b>Ação</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Pessoas e/ou Entidades envolvidas</b>	<b>Principal fonte de financiamento</b>
Baixo efetivo	Propor o reforço da equipe da Coordenação envolvida na gestão dos recursos federais	2024-2026	GPC e GGP	Tesouro Estadual
Qualificação insuficiente dos servidores envolvidos	Promover a capacitação dos servidores envolvidos na gestão dos recursos oriundos do Fundo Penitenciário Nacional	2024-2026	STR, GGR e Academia	Tesouro Estadual
Complexidade inerente do processo licitatório	Propor criação de um Grupo de trabalho para mediar melhorias no fluxo dos processos licitatórios para fomento da política de trabalho prisional	2024-2026	STR, GGR e Academia	Não se aplica

### 3. INDICADORES E METAS

<b>Indicador</b>	<b>Meta</b>
Nº de pessoas privadas de liberdade em atividades laborais: 3.406 pessoas privadas de liberdade em atividades laborais	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar em 50%, ou seja, proporcionar a inserção de 1.703 pessoas privadas de liberdade em atividades laborais até o ano de 2026.</li> </ul> <p><b>Meta 01</b> - 340 novas pessoas privadas de liberdade inseridas em atividades laborais em 2024.</p> <p><b>Meta 02</b> – 511 novas pessoas privadas de liberdade inseridas em atividades laborais em 2025.</p>

	<b>Meta 03</b> – 852 novas pessoas privadas de liberdade inseridas em atividades laborais em 2026.
Nº de espaços laborais/galpões multiuso : 11 espaços laborais em 2023.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar em 50% os espaços laborais/galpões multiuso.</li> <li>• <b>Meta 01</b> - Construção de 02 espaços/galpões multiuso em até o ano de 2024.</li> <li>• <b>Meta 02</b> - Construção de 6 espaços/galpões multiuso em até o ano de 2025.</li> <li>• <b>Meta 03</b> - Construção de 7 espaços/galpões multiuso em até o ano de 2026.</li> </ul>



#### **4. LIMITAÇÕES PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO**

A implementação do plano de trabalho para o sistema penitenciário de Pernambuco enfrenta várias limitações. Entre os principais desafios estão:

1. Engajamento Intersetorial: É crucial o entendimento e o alinhamento entre as diferentes áreas envolvidas para o sucesso das metas propostas.
2. Modernização do Sistema de Gestão: A ausência de sistemas modernos para coleta e compartilhamento de dados dificulta a gestão eficiente das atividades laborais e sua supervisão em tempo real.
3. Mudança Cultural e Organizacional: É necessária uma transformação na cultura e organização para garantir que todos os colaboradores estejam alinhados com a abordagem integrada e os novos procedimentos.
4. Sensibilidade dos Ambientes Prisionais: A natureza sensível e de alta periculosidade dos ambientes prisionais exige procedimentos de segurança rigorosos, o que pode restringir a movimentação e a seleção de pessoas para atividades laborais.
5. Infraestrutura: As unidades prisionais mais recentes foram projetadas com módulos para atividades laborativas, mas muitas unidades ainda necessitam de adequações estruturais para acomodar essas atividades. Estudos de viabilidade estão em andamento para adaptar essas unidades.
6. Regulamentação e Legislação: A falta de regulamentação e legislação específicas para a política de trabalho no sistema penal cria lacunas e inseguranças que dificultam a implementação eficaz.
7. Baixo efetivo: Disponibilidade restrita de servidores para desenvolver e acompanhar as ações dificultando a expansão e o aprimoramento das atividades laborais e das infraestruturas necessárias.

Esses desafios exigem abordagens estratégicas e soluções inovadoras para garantir a ampliação e a eficácia das atividades laborais no sistema penitenciário, com foco na ressignificação das vidas das pessoas privadas de liberdade e na transformação positiva da percepção da sociedade e dos empresários.

#### **6. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO**

Para atingir esses objetivos, serão adotadas as seguintes ações:

- Aumento do Percentual de Privados de Liberdade e Egressos Trabalhando: Prioridade em programas que incentivem a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho.
- Ampliação de Convênios com Empresas do Setor Público e Privado: Estabelecimento de novas parcerias para criar mais oportunidades de emprego e qualificação profissional.
- Consolidação de Informações e Monitoramento de Dados: Mapeamento e monitoramento constantes dos dados relacionados ao trabalho prisional, para melhor gerenciamento e tomada de decisões.
- Estratégias de acompanhamento, monitoramento e avaliação das ações realizadas pelo órgão de administração prisional: A equipe responsável pelas políticas de trabalho na Coordenadoria de Trabalho e Renda deverá apresentar a Superintendência de planejamento via SEI as ações relacionadas ao plano.

- Estratégias para dar publicidade às ações desenvolvidas: Divulgação do plano no site da SEAP, publicação no DOE e disseminação por meio do Sistema Oficial de Processos Eletrônicos
- Estratégias para acompanhar, monitorar e avaliar a implementação do presente plano: Pretende-se instituir no âmbito da SEAP realizar reuniões periódicas com a SUPLAN/SEAP para monitorar constantemente os processos relacionados a cada um dos objetivos deste Plano.
- Estima-se também realizar reuniões periódicas entre a equipe e outros setores responsáveis, mantendo contato direto com as unidades e seus respectivos coordenadores laborais, assessorando suas necessidades, apontando possíveis resoluções ou encaminhando as demandas aos setores competentes.
- Serão realizadas também visitas in loco para avaliar e fiscalizar as ações propostas, garantindo a efetiva avaliação do Plano. Além disso, objetiva-se criar formulários de avaliação para serem preenchidos pelos envolvidos, com questionamentos que esclareçam de forma objetiva o cumprimento das proposições do Plano.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O trabalho é destacado como um componente essencial para a socialização, autonomia e identidade do indivíduo, contribuindo de maneira significativa para seu desenvolvimento pessoal e coletivo. Além de restaurar a dignidade, possibilitar a redução de reinserção no cárcere, o trabalho desempenha um papel crucial na recuperação da autoestima do ser humano, trazendo benefícios tanto para o indivíduo quanto para a sociedade como um todo.

Conseguir auxiliar nesse resgate, através do trabalho, é o principal objetivo, pois é do sucesso das nossas atividades que depende o bem-estar do próprio reeducando e de sua família, que muitas vezes tem seus laços desfeitos, rompidos, e ver o seu ente querido novamente se adaptando às regras sociais, querendo acertar, é o elo que faltava para que os vínculos sejam restabelecidos.

Pernambuco está comprometido com ressocialização das pessoas que cumprem pena, com o aumento em 50% de espaços laborais/galpões multiusos, podemos proporcionar também 50% de vagas a mais de pessoas privadas de liberdade em atividades laborais, conjuntamente estamos trabalhando na elaboração de programas que incentivem a inserção de Egressos no mercado de trabalho, criando assim um ambiente propício para a ressocialização bem-sucedida, tendo como consequência a redução da reincidência e estabelecimento de uma cultura de paz no Estado.

## **8. ANEXOS**

- Código Penitenciário do Estado de Pernambuco – Lei nº 15.755, de abril de 2016 (<https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=19758>).
- Constituição da República Federativa do Brasil ([https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)).
- Lei de Execução Penal, de 11 de julho de 1984 ([https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7210.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm)).