

**CENTRO DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA**  
**ETEC DE VILA FORMOSA**  
**Recursos Humanos**

**Isabela Soares de Melo**  
**Luiza de Jesus Aquino**  
**Maria Eduarda Rodrigues Melo**  
**Samira Gomes do Nascimento**  
**Thifany Damasceno Costa**  
**Vitória Ataíde de Lima**

**REINSERÇÃO DE MULHERES EGRESSAS DO SISTEMA PRISIONAL:**  
**desafios no acesso ao mercado de trabalho**

**SÃO PAULO**  
**2025**

**Isabela Soares de Melo**

**Luiza de Jesus Aquino**

**Maria Eduarda Rodrigues Melo**

**Samira Gomes do Nascimento**

**Thifany Damasceno Costa**

**Vitória Ataíde de Lima**

**REINSERÇÃO DE MULHERES EGRESSAS DO SISTEMA PRISIONAL:  
desafios no acesso ao mercado de trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso técnico em Recursos Humanos da Etec de Vila Formosa, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

Orientadora: Maria Aparecida dos Santos Moura

**São Paulo**

**2025**

APROVADO EM: 28 de julho de 2025

Banca Examinadora:



---

Professor Bruno Santos de Almeida



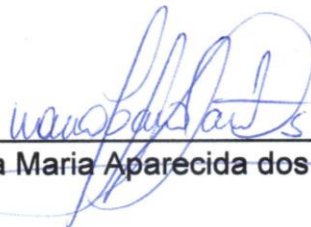
---

Professora Cleide Santos Bispo



---

Professor Josias Ricardo Soares de Souza



---

Orientadora Maria Aparecida dos Santos Moura

## AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de iniciar agradecendo nossa professora Maria Moura, por sua paciência, dedicação e sensibilidade que nos guiaram por caminhos de aprendizado e superação. Ela foi mais do que uma orientadora, foi uma verdadeira inspiração. Obrigada por acreditar em nós, mesmo quando duvidamos de nós mesmas.

Aos professores Bruno e Michelle, membros da banca avaliadora, agradecemos pelas valiosas contribuições, por cada palavra de incentivo e pelas observações que ampliaram nossa visão. Suas orientações não apenas aperfeiçoaram este trabalho, mas também nos fizeram crescer como estudantes e como futuras profissionais.

Às nossas famílias, que estiveram presentes com amor e apoio incondicional, mesmo quando o tempo parecia insuficiente e o cansaço dominava. Obrigada por compreenderem nossas ausências e celebrarem conosco cada pequena conquista. Um agradecimento especial à Solange Melo, mãe da nossa colega Maria Eduarda, que se fez presente com generosidade e carinho em cada detalhe. Sua ajuda foi essencial e seu coração, um verdadeiro exemplo de amor e solidariedade conosco.

Aos nossos colegas do ano anterior, Eduardo Constâncio, Gustavo Andrade, Kaylane Alcarpe e Leticia Costa, que gentilmente nos permitiram dar continuidade ao tema que iniciaram e que inspirou o nosso estudo. Obrigada por abrirem o caminho que hoje pudemos trilhar com propósito e sensibilidade, assim como vocês.

E, por fim, agradecemos a nós mesmas. Seis mulheres que caminharam lado a lado, unindo força e empatia. Juntas, aprendemos que a verdadeira conquista não está apenas no resultado final, mas no percurso vivido com coragem, amizade e respeito.

Em meio a desafios, risadas e momentos de dúvida, descobrimos o poder da união feminina, aquele que transforma cansaço em persistência e medo em fé. Este trabalho é mais do que um projeto acadêmico; é o reflexo da nossa história, da nossa voz e da nossa determinação em transformar o mundo ao nosso redor.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para que este trabalho fosse concluído com êxito, deixamos o nosso mais profundo e eterno agradecimento.

“Somente pelo trabalho é que o indivíduo sente a sua liberdade de fato.” Oliveira do Amaral et al., 2023.

## RESUMO

O projeto foi estruturado visando dar visibilidade para as mulheres egressas do sistema prisional, suas dificuldades na reinserção profissional e social, e como o RH pode auxiliar na mudança desta realidade tão brusca. Como estudantes de Recursos Humanos, demonstramos interesse e empatia para estudar e compreender a razão das dificuldades na reinserção empregatícia de tais mulheres. Em nossas pesquisas, constatamos que o cenário vai além da discriminação que a sociedade tem com estas mulheres, mas um descaso do Estado em conjunto com a reestabilização destas. Os resultados da pesquisa mostraram que a falta de políticas públicas, o preconceito social e a ausência de apoio profissional seguem como obstáculos que dificultam a retomada da vida após o cárcere. Também se constatou que a atuação do RH pode ser um agente transformador ao adotar práticas mais inclusivas e sensíveis à trajetória dessas mulheres, criando oportunidades reais de reinserção. Dessa forma, o estudo reforça a importância de ampliar esse debate dentro das organizações e da sociedade, para que a reintegração laboral dessas mulheres seja digna, justa e realmente possível. Estes resultados foram obtidos através de buscas em artigos no Google Acadêmico e testemunhos registrados com mulheres de institutos que acolhem egressos. Por fim, enfatizamos que nossa intenção com este estudo é, além de expor suas adversidades, combater os preconceitos que rodeiam estas mulheres que almejam por uma vida digna pós cárcere. E, acima de tudo, levar esse panorama ao conhecimento de outros profissionais do ramo de Recursos Humanos, que atuam como ponte entre organização e seus colaboradores, com o intuito de fomentar o debate acerca da dura realidade vivida por mulheres ex-presidiárias.

**Palavras-chave:** Reinserção, ex-presidiárias, mercado de trabalho, egressas, sistema prisional.

## **ABSTRACT**

The project was structured with the aim of giving visibility to formerly incarcerated women, their difficulties in professional and social reintegration, and how the Human Resources field can contribute to changing such a harsh reality. As Human Resources students, we demonstrated interest and empathy in studying and understanding the reasons behind the employment reintegration challenges faced by these women. Our research revealed that the issue goes beyond the discrimination these women suffer from society; it also reflects the State's negligence in supporting their stabilization after release. The research results showed that the lack of public policies, social prejudice, and insufficient professional support remain major obstacles that hinder the resumption of life after imprisonment. It was also found that the role of HR can be a transformative agent by adopting more inclusive practices that are sensitive to these women's trajectories, thereby creating real opportunities for reintegration. Thus, the study reinforces the importance of expanding this discussion within organizations and society so that the labor reintegration of these women may be dignified, fair, and truly attainable. These results were obtained through searches for scholarly articles on Google Scholar and testimonies collected from women connected to institutions that support formerly incarcerated individuals. Finally, we emphasize that our intention with this study is not only to expose the adversities they face but also to combat the prejudice surrounding women who aspire to a dignified life after imprisonment. Above all, we aim to bring this reality to the attention of other professionals in the Human Resources field, who serve as a bridge between organizations and their employees, in order to foster dialogue about the harsh reality experienced by formerly incarcerated women.

**Keywords:** Reintegration, formerly incarcerated women, labor market, prison system.

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>9</b>
<b>2. CENÁRIO JURÍDICO E SOCIAL DA REINserÇÃO: LEIS E POLÍTICAS PÚBLICAS</b>	<b>11</b>
2.1 Contexto do Sistema Prisional e suas Limitações	11
2.2 Lei de Execução Penal e Garantias Legais	12
2.3 Reincidência criminal e ausência de apoio estatal	12
<b>3. A DIFICULDADE DA REINserÇÃO SOCIAL DOS EGRESSOS</b>	<b>14</b>
3.1 O estigma social e suas consequências	14
3.2 Barreiras no mercado de trabalho	14
3.3 Desigualdade e vulnerabilidade das mulheres egressas	15
3.4 A discriminação institucional e o papel das empresas	16
<b>4. ESTIGMA SOCIAL E EXCLUSÃO INSTITUCIONAL</b>	<b>18</b>
4.1 O Preconceito como Segunda Sentença	18
4.2 O papel das empresas na perpetuação da exclusão	18
<b>5. O PAPEL DO RH NA REINTEGRAÇÃO DE MULHERES EGRESSAS DO SISTEMA PRISIONAL</b>	<b>20</b>
5.1 O papel do Recursos Humanos na reinserção de egressas	20
5.2 Processos seletivos e inclusão de egressas	20
5.3 Treinamento, capacitação e acolhimento corporativo	21
5.4 Responsabilidade social e parcerias estratégicas	22
5.5 O RH como agente de transformação e inclusão social	22
<b>6. IMPORTÂNCIA DAS ONGs E PROJETOS SOCIAIS</b>	<b>24</b>
6.1 O papel das ONGs na reintegração social	24
6.2 Capacitação e inserção no mercado de trabalho	24
6.3 Apoio psicológico e social	25
6.4 Combate ao preconceito e sensibilização da sociedade	25
6.5 Exemplos de ONGs e projetos relevantes	26
<b>7. OBRAS E FONTES: UM LEVANTAMENTO</b>	<b>27</b>
<b>8. METODOLOGIA</b>	<b>29</b>
8.1 Tipo de pesquisa	29
8.2 Método de abordagem	29

<b>8.3 Procedimentos de coleta de dados</b>	<b>29</b>
<b>8.4 Instrumentos de pesquisa</b>	<b>29</b>
<b>8.5 População e amostra</b>	<b>30</b>
<b>8.6 Análise dos dados</b>	<b>30</b>
<b>8.7 Local e período da pesquisa</b>	<b>30</b>
<b>9. ANÁLISE DA PESQUISA E SEUS RESULTADOS</b>	<b>31</b>
<b>10. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>343</b>
<b>11. REFERÊNCIAS</b>	<b>35</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A reintegração de pessoas egressas do sistema prisional revela-se um dos principais desafios sociais enfrentados no Brasil, sobretudo em relação à reinserção destes indivíduos ao mercado de trabalho. Quanto às mulheres egressas, essa realidade torna-se notavelmente mais complexa devido à interseção entre o preconceito de gênero e o estigma associado ao passado criminal. Embora tenham cumprido suas penas, essas mulheres encaram a rejeição social e profissional, vistas como indignas de uma nova oportunidade. A sociedade tende a desconsiderar a capacidade de reabilitação e mudança, mantendo as egressas à margem, mesmo após sua saída do sistema prisional.

Do ponto de vista da gestão de pessoas, o setor de Recursos Humanos possui um papel estratégico e fundamental na promoção de práticas mais inclusivas. Nesse contexto, os profissionais de RH podem atuar como agentes de mudança, propondo e viabilizando políticas que promovam a diversidade, a equidade e a inclusão de públicos historicamente excluídos, como as mulheres egressas.

Este trabalho tem como objetivo geral refletir sobre os principais desafios enfrentados por essas mulheres no acesso ao trabalho formal e investigar como o RH pode contribuir para superar essas barreiras, implementando ações que favoreçam sua reinserção profissional e social.

Tem como objetivos específicos (i) analisar os obstáculos estruturais enfrentados por mulheres egressas do sistema prisional na procura por oportunidades no mercado de trabalho, especialmente no que se refere ao estigma social e à ausência de rede de apoio; (ii) estudar como as práticas de Recursos Humanos podem contribuir para a inclusão dessas mulheres, considerando políticas de diversidade, recrutamento inclusivo e programas de reintegração social no ambiente corporativo; (iii) propor ações e estratégias que o setor de RH pode adotar a fim de reduzir o preconceito e ampliar as possibilidades de contratação e desenvolvimento profissional de mulheres egressas.

Como hipóteses, (a) levantamos que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho contribui para a exclusão de mulheres egressas, uma vez que o machismo estrutural dificulta o acesso dessas mulheres às oportunidades formais de emprego, especialmente em cargos de maior responsabilidade; (b) a ausência de políticas públicas eficazes e de programas de inclusão por parte das empresas e do setor de Recursos Humanos agrava a dificuldade de reinserção dessas

mulheres, revelando a negligência tanto do Estado quanto das organizações privadas em relação à reintegração social dessa população; (c) a falta de suporte familiar e comunitário pode comprometer o processo de reintegração ao mercado de trabalho, enquanto o acolhimento e o apoio desses vínculos sociais podem ser determinantes para a reconstrução da autoestima e da autonomia da mulher egressa.

Observa-se que a desinformação e despreparo das empresas e profissionais de RH quanto à contratação de egressas. Muitas empresas, e até profissionais de RH, não sabem que é possível contratar pessoas egressas, nem conhecem os benefícios fiscais e sociais dessa inclusão, contribuindo para a sua exclusão.

Este trabalho se justifica pela urgência de discutir a reintegração das mulheres egressas do sistema prisional no mercado de trabalho, tema ainda pouco abordado tanto nas empresas quanto nos cursos de Recursos Humanos. O acesso ao emprego é um dos principais fatores para a reconstrução da vida após o cumprimento da pena, além de ser um direito social fundamental garantido pela Constituição Federal (1988). No entanto, esse direito muitas vezes é negado a mulheres que enfrentam o estigma da prisão, o preconceito de gênero e racial, e a ausência de políticas públicas eficazes de reinserção.

Nós, como um grupo de mulheres estudantes do curso de Recursos Humanos, acreditamos na importância de promover a equidade e a inclusão dentro do ambiente de trabalho. Consideramos que o profissional de RH deve ser o condutor de transformação social, atuando para criar ambientes mais justos, diversos e humanos. Portanto, escolhemos esse tema com o propósito de contribuir para a construção de estratégias que favoreçam o acolhimento e a empregabilidade de mulheres egressas, que historicamente enfrentam múltiplas camadas de exclusão.

O papel do RH, neste cenário, é essencial. O setor pode desenvolver políticas de diversidade e inclusão, promover recrutamento socialmente responsável, e atuar com educação interna para redução do preconceito e estigma. Programas de contratação de egressos, parcerias com ONGs e iniciativas de capacitação profissional podem ser implementados com o apoio da gestão de pessoas.

## **2. CENÁRIO JURÍDICO E SOCIAL DA REINserÇÃO: LEIS E POLÍTICAS PÚBLICAS**

### **2.1 Contexto do Sistema Prisional e suas Limitações**

A respeito do cenário de penitenciárias brasileiras, nota-se a escassez de investimentos para tornar-se possível estruturas adequadas aos detentos, visto que apresentam superlotação, celas insalubres, ausência de separação entre presos provisórios e condenados, além de precariedade nos serviços básicos. De acordo com Mota Neto, Ferreira, Amorim e Araujo (2023), o sistema prisional brasileiro ainda é, sobretudo, punitivo, deixando de lado sua função ressocializadora, o que potencializa a dificuldade de reintegração. Desse modo, evidencia-se as lacunas nas políticas públicas e a falta de estrutura que vem a partir do momento do cárcere, revelando que há pouco investimento nas penitenciárias e nos egressos desse sistema.

A falta de estrutura dos cárceres brasileiros agrava-se quando tangem ao âmbito de mulheres detentas, assim que se compreende que, historicamente o sistema prisional brasileiro foi pensado por homens e para homens. Segundo o relatório do INFOPEN (2016), somente a partir de 2014 instituíram-se políticas públicas voltadas especificamente às mulheres no sistema carcerário. Porém, apesar da existência de tais políticas, ainda se nota uma carência de preparo das penitenciárias brasileiras ao receber as detentas. Esse despreparo é notável desde a vivência dessas mulheres no cárcere, sendo suas especificidades não consideradas, visto que não há preparação para atender suas necessidades, tais como questões relacionadas à saúde, higiene e maternidade (MIRANDA, GOLDBERG, BERMUDEZ, 2022, p. 5).

Assim como afirmam Miranda, Goldberg e Bermudez (2022, p. 5) “Há necessidade de mudança no estilo da gestão atual, avaliação e classificação dos programas de atendimentos, do acesso aos cuidados de saúde e da abordagem de mulheres com filhos dentro do sistema prisional”. Salientando assim, a importância de pensar e implementar políticas públicas eficazes nesse cenário. Diante disso, deve-se ressaltar que igualdade não significa tratar todos da mesma forma, mas considerar as diferenças de cada indivíduo a fim de garantir que a justiça seja efetivamente justa (RAWLS, 1971).

## **2.2 Lei de Execução Penal e Garantias Legais**

De acordo com a Lei de Execução Penal, o sistema carcerário brasileiro tem como objetivo, além de aplicar a punição pelo crime cometido e assegurar a segurança pública, há também de oferecer condições dignas e com vistas à reintegração social (BRASIL, 1984). Além disso, como consta o artigo 11 da lei citada, a assistência ao egresso do sistema prisional estende-se de diversas formas, sendo elas nas áreas da saúde, material, jurídica, educacional, social e religiosa (BRASIL, 1984). Entretanto, embora estes direitos sejam assegurados a este grupo, o Estado ainda não consegue oferecer um suporte adequado e eficaz aos egressos (RIBEIRO, 2016, p. 362). Em decorrência disso, na prática, essa proposta raramente se concretiza, já que, ao cumprir a pena, o egresso dificilmente encontra apoio para sua ressocialização, evidenciando, deste modo, a necessidade de priorizar políticas públicas que visam a reintegração plena de egressos no mercado de trabalho, contribuindo dessa forma, para a reincidência criminal.

## **2.3 Reincidência criminal e ausência de apoio estatal**

Segundo dados da Secretaria Nacional de Políticas Penais, "...a média da reincidência no primeiro ano é em torno de 21%, progredindo até uma taxa de 38,9% após 5 anos." (BRASIL, 2022). Desse modo, torna-se evidente que há uma carência de políticas públicas eficazes, que dificultam ainda mais o processo de ressocialização dessas mulheres, além de aumentar a exclusão e perpetuar um ciclo de reincidência criminal, na intenção de conseguirem estabilizar-se novamente na sociedade, dentro das limitações de sua realidade, gênero e contextos sociais nos quais estão inseridas.

Portanto, por mais que existam leis que visam garantir a plena reinserção social dos egressos do sistema prisional, nota-se a ineficácia de suas aplicações, o que nos leva a questionar se realmente há recursos e planejamentos suficientemente estruturados para que seus efeitos sejam, de fato, tangíveis em nossa realidade. Além disso, é destacado que a eficácia das políticas está totalmente relacionada à inclusão da sociedade em sua construção. Segundo Melo (2019), o Estado deve agir e realmente participar das fases de planejamento e implementação, onde é delimitado as ações das políticas.

Assim, nota-se que a reinserção das mulheres só é possível quando o governo e a sociedade estão juntos no processo de organização e execução dessas ações. Além disso, a reintegração social não depende somente do esforço dessas mulheres, mas também de

iniciativas estatais e de uma mudança estrutural no sistema prisional e no mercado de trabalho. Portanto, a existência de leis e políticas públicas voltadas a esta questão não se trata somente de suas existências, mas principalmente de suas eficácias, garantindo-lhes direitos, dignidade e cidadania. Tendo a marginalização e estigmatização como um dos principais impulsos desse problema, o Brasil mostra que, mesmo com leis e projetos que tentam garantir a reintegração, em termos práticos, a burocracia, falta de políticas sociais efetivas e, principalmente, o preconceito, ainda persistem.

### **3. A DIFICULDADE DA REINserÇÃO SOCIAL DOS EGRESSOS**

É notável que em uma sociedade construída em cima de uma estrutura patriarcal sempre houve estigmas em relação às mulheres. É importante pontuar que, historicamente falando, as mulheres sofrem com estigmas sociais constantemente. Geralmente, eles são embasados pelo gênero, capacidade, entre outros.

A reintegração das mulheres egressas do sistema prisional no mercado de trabalho é um dos maiores desafios da atualidade. A carência de políticas públicas eficazes e o preconceito dificultam ainda mais o processo de ressocialização dessas mulheres, aumentando os ciclos de exclusão.

#### **3.1 O estigma social e suas consequências**

Na realidade brasileira, é visível a dificuldade de reinserção dos egressos do sistema prisional, onde o intenso estigma carregado por esses indivíduos é impulsionado principalmente pelo preconceito da sociedade.

Em vista disso, é possível imaginar que os egressos enfrentem menores chances de reinserção no mercado de trabalho, o que por si só já representa um prejuízo significativo.

*Associa-se o fenômeno do desemprego também à subutilização da força de trabalho, ao crescimento de ocupações e vínculos trabalhistas precarizados [...] aumento de vulnerabilidades relacionadas à manutenção da vida e da saúde física e psíquica. (MÁXIMO, BARROS, LHUILIER, 2023, p.2)*

Após a saída dessas mulheres do sistema prisional, muitas encontram dificuldade ao procurar emprego. De modo que, as mesmas enfrentam rejeição e preconceito por parte das empresas e colegas de trabalho, mesmo após o cumprimento da pena.

Agindo como uma segunda sentença, o preconceito impede que o egresso tenha uma verdadeira reintegração, demonstrando que os obstáculos não se limitam apenas ao mercado de trabalho, mas também à convivência social.

#### **3.2 Barreiras no mercado de trabalho**

Durante o processo de contratação, os profissionais têm acesso à documentação dos entrevistados. Desta forma, eles conseguem averiguar o histórico acadêmico e de experiências, exposto no currículo. Para alguns candidatos esse processo é vantajoso, mas para pessoas

marginalizadas, como as mulheres egressas, pode ser um processo ameaçador. Assim, torna-se necessário que os processos de recrutamento tornem-se mais inclusivos, aumentando e promovendo a diversidade nas empresas.

Mulheres egressas do sistema prisional são uma parte do público que sofre com a ausência destas medidas, frequentemente julgadas e desclassificadas em processos seletivos em razão do histórico criminal, mesmo que mostrando-se capacitadas e apresentando as competências buscadas.

Raramente quando admitidas por estes profissionais, são alvo de constantes julgamentos por parte dos colaboradores, resultando em sentimento de exclusão e deslocamento, de acordo com relatos individuais de egressas.

E as maiores prejudicadas são as egressas, que têm suas tentativas de reinserção frustradas, resultando em sentimentos de indignidade e falta de pertencimento à sociedade.

### **3.3 Desigualdade e vulnerabilidade das mulheres egressas**

O direito de acesso ao trabalho, muitas vezes é negado às mulheres que enfrentam o estigma da prisão, o preconceito de gênero e de raça, além da falta de políticas públicas eficazes de reinserção. É destacado que, além da exclusão social, as egressas lidam com a falta de qualificação profissional, dificuldade de aceitação por parte dos empregadores e a ausência de políticas públicas eficazes (MOTA NETO et al., 2023). De acordo com Mota Neto et al. (2023), o sistema prisional brasileiro ainda é, sobretudo, punitivo, deixando de lado sua função ressocializadora, o que potencializa a dificuldade de reintegração.

A falta de oportunidades formais de emprego contribui para que mulheres egressas permaneçam em situação de vulnerabilidade social e econômica, ampliando riscos de reincidência (Santos, Junqueira e Faquim, 2025, p. 11). Dados do Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN, 2022) indicam que mais de 60% das mulheres egressas enfrentam dificuldade em conseguir trabalho formal no primeiro ano após a liberdade.

Além das barreiras sociais e legais, essas mulheres enfrentam desafios emocionais significativos. Vergonha, medo do julgamento e baixa autoestima podem dificultar a procura por emprego formal. Mesmo quando existem políticas de reintegração, o preconceito, aliado à falta de apoio psicológico, torna o retorno ao mercado de trabalho um processo doloroso e desigual. (Miranda, 2022, p. 4602)

### **3.4 A discriminação institucional e o papel das empresas**

Conforme Teixeira (2004), o mercado de trabalho atual apresenta relutância na inclusão de egressos do sistema penal, visto que muitas organizações privadas, carregadas de preconceito e discriminação, não fornecem oportunidades e esquecem da existência deles. Diante do exposto, esse grupo enfrenta barreiras para retomar ao trabalho formal e garantir sua completa reinserção à sociedade.

Quando se trata da população carcerária e sua reinserção no mercado de trabalho, o estigma de detento transpassa os limites físicos das prisões e o acompanha, por muitas vezes, até o fim de sua vida, enraizando um processo crônico de discriminação e exclusão social. Esta realidade contribui com o ciclo de retorno ao mundo do crime e, possivelmente, à prisão (ROCHA et al., 2013).

Nessa linha, o estigma da prisão, que acompanha o trajeto do ex-presidiário, compromete sua chance de conseguir um emprego formal e barra o seu retorno ao corpo social. Vale ressaltar que a discriminação não está presente apenas nos ambientes corporativos, uma vez que, ao surgir indícios de movimentos voltados à reinserção desse grupo social, os profissionais se opõem com o argumento de que quem descumpriu a lei não é merecedor dessas ações, posto que até eles, que não possuem um passado criminal, enfrentam o desemprego (GRECO, 2016).

Fica evidente que a reintegração ao mercado de trabalho de pessoas egressas do sistema prisional enfrenta diversos desafios e depende do envolvimento de instituições públicas, empresas e profissionais. Apesar das leis que visam promover inclusão, o preconceito e a exclusão permanecem como obstáculos significativos. Quando organizações oferecem orientação, capacitação e suporte, contribuem para que esses indivíduos retomem sua participação social de maneira digna. Dessa forma, ao assumir responsabilidade ética e social, as empresas fortalecem a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Com a ausência de políticas públicas eficazes que atinjam este grupo, a busca por trabalho é o maior desafio enfrentado por ex-detentos após a soltura. Ao ingressarem em processos seletivos, muitos egressos são dispensados assim que o contratante tem ciência de seu histórico prisional.

Estas são dificuldades enfrentadas por todos e que não podem ser evitadas, mas para a população que já sofre com estigmas sociais que dificultam sua jornada no mercado de trabalho, estes desafios dobram. Mulheres egressas são constantemente subestimadas, mesmo possuindo alguma formação. Além de serem vítimas frequentes de desconfiança mesmo empregadas, sendo continuamente inferiorizadas.

Não é apenas a ausência destas políticas, mas também a falta de acolhimento familiar. A maioria das mulheres sofre com o medo do abandono, enquanto outras enfrentam as consequências desesperadoras dele. Assim, oportunidades de reinserção tornam-se ainda mais essenciais, abrindo portas para uma vida digna novamente, com a garantia de recursos básicos e direitos assegurados.

## **4. ESTIGMA SOCIAL E EXCLUSÃO INSTITUCIONAL**

### **4.1 O Preconceito como Segunda Sentença**

É notável que em uma sociedade construída em cima de uma estrutura patriarcal, sempre houve estigmas em relação às mulheres, agindo como uma segunda sentença para este grupo de egressas. O preconceito, juntamente com a falta de políticas públicas eficazes, impede que o egresso tenha uma verdadeira reintegração, demonstrando que os obstáculos não se limitam apenas ao mercado de trabalho, mas também à convivência social, aumentando dessa forma, os ciclos de exclusão. Assim como afirma o diretor da ONG, Reflexões da Liberdade "A pessoa que passou pelo sistema prisional carrega consigo um forte estigma pelo crime cometido no passado, independente das escolhas que faça para o futuro dificilmente o egresso consegue reconstruir sua vida normalmente" (DINO, 2022).

Após a saída dessas mulheres do sistema prisional, muitas encontram dificuldade ao procurar emprego, devido a falta de assistências vindas do Estado, estigmas sociais devido a sua cor, raça e gênero e falta de capacitação profissional. De modo constante, egressas enfrentam rejeição e preconceito por parte de empresas e funcionários, se tornando uma parte do público que sofre com a ausência de medidas de inclusão e um ambiente de trabalho acolhedor, sendo constantemente julgadas e desclassificadas em processos seletivos em razão do histórico criminal, mesmo após o cumprimento da pena.

Raramente quando admitidas por estes profissionais, ao mostrarem-se capacitadas e apresentando as competências buscadas, são alvo de constantes julgamentos por parte dos colaboradores, resultando em sentimento de exclusão e deslocamento, de acordo com relatos individuais de entrevistadas. Mulheres egressas são constantemente subestimadas, mesmo possuindo alguma formação. Além de serem vítimas frequentes de desconfiança mesmo empregadas, sendo recorrentemente inferiorizadas.

### **4.2 O papel das empresas na perpetuação da exclusão**

Com a ausência de políticas públicas eficazes que atinjam este grupo, a busca por trabalho é o maior desafio enfrentado por ex-detentos após a soltura, tornando-se necessário que os processos de recrutamento se tornem mais inclusivos, aumentando e promovendo a diversidade nas empresas. Deste modo, apesar da existência de leis que visam promover inclusão, o preconceito e a exclusão institucional permanecem como obstáculos significativos.

Conforme Teixeira (2004), o mercado de trabalho atual apresenta relutância na inclusão de egressos do sistema penal, visto que muitas organizações privadas, carregadas de preconceito e discriminação, não fornecem oportunidades e esquecem da existência deles.

Ao ingressarem em processos seletivos, muitos egressos são dispensados assim que o contratante tem ciência de seu histórico prisional.

Vale ressaltar que a discriminação não está presente apenas nos ambientes corporativos, uma vez que, ao surgir indícios de movimentos voltados à reinserção desse grupo social, os profissionais se opõem com o argumento de que quem descumpriu a lei não é merecedor dessas ações.

## **5. O PAPEL DO RH NA REINTEGRAÇÃO DE MULHERES EGRESSAS DO SISTEMA PRISIONAL**

### **5.1 O papel do Recursos Humanos na reinserção de egressas**

O setor de Recursos Humanos possui diversas áreas de atuação que englobam processos do trabalho dos profissionais de RH. Sessões como folha de pagamento, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho são algumas das vertentes responsáveis pela gestão e cuidado das pessoas na empresa, incluindo futuros funcionários. Estes profissionais realizam um papel essencial na melhoria do clima organizacional e no ambiente de trabalho como um todo, impactando também outros aspectos da rotina empresarial.

O RH é responsável por estruturar processos que abram oportunidades de emprego e promovam a reinserção de cidadãos no mercado profissional, oferecendo suporte para que esses indivíduos se mantenham empregados, desenvolvam suas competências e se sintam parte da sociedade.

### **5.2 Processos seletivos e inclusão de egressas**

Recrutamento e seleção é um processo de extrema importância em Recursos Humanos. Profissionais que exercem essa parte são responsáveis por divulgar, selecionar, entrevistar e, por fim, contratar candidatos para determinadas vagas dentro de uma empresa. Segundo Cruz (2022), considerada a essencialidade de exercer esse processo de forma eficaz, é de suma importância selecionar e contratar um profissional alinhado ao perfil da empresa, que esteja capacitado a colaborar positivamente com seus colaboradores.

Após a fase da divulgação e seleção, as entrevistas iniciam, e durante seu desempenho, os profissionais conhecem as competências e pontos fracos dos candidatos, tornando-se possível retificar seus perfis com os valores da empresa. Durante o processo de contratação, os profissionais têm acesso à documentação dos entrevistados. Desta forma, conseguem averiguar o histórico acadêmico e de experiências exposto no currículo.

Para alguns candidatos, esse processo é vantajoso, mas para pessoas marginalizadas, como as mulheres egressas, pode ser um processo ameaçador. Assim, torna-se necessário que os processos de recrutamento tornem-se mais inclusivos, aumentando e promovendo a diversidade nas empresas.

Infelizmente, ainda é comum que essa necessidade seja ignorada, tornando este processo arcaico diante da realidade social contemporânea. Medidas como treinamento dos profissionais e modificação das linguagens de divulgação, fazendo com que tornem-se mais inclusivas e acessíveis, são algumas das ações que deveriam ser tomadas para contornar esta problemática.

Mulheres egressas do sistema prisional são uma parte do público que sofre com a ausência destas medidas, frequentemente julgadas e desclassificadas em processos seletivos em razão do histórico criminal, mesmo que mostrando-se capacitadas e apresentando as competências buscadas.

[...] o processo de recrutamento e seleção visa valorizar o capital humano de uma organização e que, quando conduzidos de maneira apropriada, garantirão a entrada de novos talentos com potencial e qualidade, preparados para impulsionar o crescimento Empresarial (CRUZ, 2022, p.11).

Evidenciado isso, se a maior preocupação de uma empresa é admitir talentos que resultam em retornos produtivos e financeiros satisfatórios para a corporação, é válido questionar por que os profissionais ainda insistem em sobrepor suas opiniões às necessidades da empresa.

Quando um profissional não é treinado e nem a empresa adota posturas inclusivas, o recrutamento tende a deixar de ser apenas sobre critérios buscados, tornando-se sobre perspectiva individual. E as maiores prejudicadas são as egressas, que têm suas tentativas de reinserção frustradas, resultando em sentimentos de indignidade e falta de pertencimento à sociedade, o que aumenta as possibilidades de retorno à criminalidade.

### **5.3 Treinamento, capacitação e acolhimento corporativo**

A área de Recursos Humanos pode implementar para essas egressas programas internos de treinamento e capacitação, como oficinas, cursos e treinamentos técnicos e comportamentais. Também podem ser desenvolvidas habilidades socioemocionais, como trabalho em equipe e comunicação.

Além disso, o processo de acolhimento corporativo dessas mulheres é de suma importância. O oferecimento de treinamentos introdutórios facilita a adaptação no ambiente profissional.

A criação de PDI (Planos de Desenvolvimento Individual) atua igualmente como peça de apoio, permitindo acompanhar o processo de evolução das mulheres. A implementação de

políticas de mentoria interna também é útil no auxílio, com funcionárias mais experientes ajudando na integração das mulheres egressas.

A sensibilização da gestão da empresa é igualmente importante. O RH deve se mostrar disposto a sensibilizar superiores e equipes através de workshops e palestras internas, mostrando que a capacitação é uma ferramenta de igualdade de oportunidades, não de caridade.

#### **5.4 Responsabilidade social e parcerias estratégicas**

As empresas contratantes apresentam uma grande responsabilidade social, visto que possuem a função de receber os egressos do sistema penitenciário e lhes proporcionar a oportunidade de se ressocializar. Desta forma, fornecendo emprego aos ex-detentos, as empresas contribuem para uma sociedade livre, justa e solidária.

Nesse contexto, o profissional de Recursos Humanos pode exercer um papel essencial, criando maneiras de auxiliar os egressos do sistema prisional por meio de treinamentos, orientações sobre entrevistas e apoio na adaptação ao ambiente de trabalho.

Segundo Rocha (2013), as empresas precisam adaptar suas políticas de gestão de pessoas para atender esse público, o que contribui para sua plena reabilitação. Isso envolve oferecer treinamentos, desenvolver habilidades e competências profissionais, além de implementar políticas salariais, avaliações de desempenho e benefícios.

A responsabilidade social presente nas organizações, que colabora ativamente para benefício da sociedade, possibilita ao egresso do sistema penal uma segunda chance. (COSTA et al., 2024, p. 4).

A solução viável para minimizar os desafios apresentados é a implantação de programas de integração social de ex-detentos junto a instituições especializadas, fazendo com que tenham a mentoria necessária para a construção de um pensamento mais aberto da liderança e melhor planejamento do setor de RH (COSTA et al., 2024, p. 8).

O setor de Recursos Humanos pode atuar como ponte entre responsabilidade social e oportunidade real, criando programas de recrutamento inclusivo, mentorias, capacitação profissional e acompanhamento contínuo.

#### **5.5 O RH como agente de transformação e inclusão social**

A função do RH no processo de reintegração social vai muito além de processos burocráticos. Trata-se de enxergar o indivíduo como um ser humano que traz consigo uma história marcada por desafios, mas também por possibilidades de recomeço. O profissional de

RH que compreende o valor da inclusão atua como agente transformador, quebrando estigmas e construindo pontes entre a empresa e a sociedade.

Essa perspectiva reforça que a atuação do RH não se limita à contratação, mas envolve capacitação profissional, acompanhamento psicológico, mentorias e sensibilização das equipes. A promoção de ambientes inclusivos dentro das empresas reduz barreiras emocionais e sociais, favorecendo a permanência das mulheres egressas e o desenvolvimento de seu potencial. É essencial compreender que inclusão não é pontual, mas um processo contínuo de apoio, reconhecimento e valorização (Miranda, 2022, p. 4608).

A empregabilidade feminina não se limita ao emprego em si, mas envolve a construção de condições emocionais para promover dignidade social e profissional. O RH das instituições é um agente de transformação nesse contexto, sendo evidente a necessidade de práticas de inclusão, um olhar mais humano e flexível nos processos seletivos e acompanhamento pós-contratação.

Perante ao evidenciado, o a reesponsabilidade do RH frente a essa problemática deve ser de acolhimento e de dar espaço para a expressão e reinserção das mulheres egressas. Assim, contribuindo socialmente e com o Estado na devolução de uma vida digna e reestruturada para as egressas.

## **6. IMPORTÂNCIA DAS ONGs E PROJETOS SOCIAIS**

### **6.1 O papel das ONGs na reintegração social**

As organizações não governamentais (ONGs) contêm uma função essencial para incentivar a reintegração social de mulheres egressas do sistema prisional (CNJ, 2024). De acordo com o Instituto Recomeçar (2023), elas atuam como conciliadoras entre o Estado e a Sociedade, sanando esse problema de modo que as políticas públicas nem sempre conseguem. O objetivo é conceder acolhimento, capacitação e apoio social às mulheres que enfrentam dificuldades de reconstruir suas vidas após o cumprimento da pena.

Entre as ações mais comuns dessas instituições estão o apoio psicológico, cursos de qualificação profissional, assistência jurídica e orientação para o mercado de trabalho. Esse desempenho delas permite que as mulheres se sintam pertencentes a sociedade, sem culpa e pesar, sendo também rede de apoio para elas conseguirem enfrentar os desafios da vida em liberdade.

### **6.2 Capacitação e inserção no mercado de trabalho**

A reinserção no mercado de trabalho é um dos maiores desafios enfrentados por mulheres ex-presidiárias, e as ONGs têm papel fundamental nesse processo. Elas proporcionam palestras, cursos, oficinas e programas de capacitação que promovem a inclusão social e trazem essa visão sobre o futuro profissional. Por meio desses projetos, muitas mulheres descobrem novas habilidades e conseguem planejar um futuro profissional fora da marginalização.

Para o Instituto Recomeçar (2023), “as empresas parceiras e as ONGs formam uma rede de apoio que possibilita o ingresso de egressos no mercado formal de trabalho.”. A associação com o setor privado é essencial para diminuir o estigma e garantir que as mulheres tenham esse acesso. Além disso, muitas ONGs incentivam o empreendedorismo, promovendo oficinas de gestão e comercialização de produtos como forma alternativa de renda, já que muitas se interessam a ser donas do próprio negócio.

Desse modo, as ONGs não apenas incentivam o acesso ao trabalho, mas também contribui para o desenvolvimento da autoconfiança e da independência financeira. A qualificação profissional, aliada ao apoio psicológico e social, representa um caminho fundamental para acabar com qualquer tipo de exclusão e construir novas perspectivas de vida.

### **6.3 Apoio psicológico e social**

Segundo Miranda (2022), a reintegração social das mulheres egressas vai muito além da inserção em um emprego. É um processo que requer reestrutura emocional, fortalecimento dos vínculos familiares e a luta contra o preconceito. As ONGs oferecem um acompanhamento psicológico e assistência social, proporcionando um suporte emocional para essas mulheres.

Conforme a Agência Brasília (2022), muitas dessas instituições contam com equipes multidisciplinares formadas por psicólogos, assistentes sociais e educadores, que promovem rodas de conversa, grupos de escuta e oficinas de autoconhecimento. “O atendimento psicossocial é fundamental para romper laços com o passado e a criação de novos vínculos”. O acolhimento humanizado se torna, portanto, um alicerce para o recomeço.

Para o Instituto Recomeçar (2023), “as mulheres egressas precisam, antes de tudo, de acolhimento emocional e apoio social para reconstruir suas vidas. Nesse contexto, como já citado, as ONGs buscam demonstrar todo apoio e incentivo nesse passo tão importante, para que essas mulheres se sintam verdadeiramente prontas para viverem dignamente fora do cárcere.

### **6.4 Combate ao preconceito e sensibilização da sociedade**

“A sociedade precisa compreender que a pena termina com o cumprimento da sentença, não com a exclusão social.” CNJ (2024). Diante dessa informação, as ONGs têm papel essencial na mudança desse cenário, elas costumam desenvolver campanhas de conscientização, palestras e projetos educativos que buscam desconstruir estereótipos e estimular uma cultura de integração.

“Projetos sociais que promovem a empatia e a conscientização são essenciais para reduzir o preconceito contra egressos.” IGARAPÉ INSTITUTE (2024). Por meio de campanhas públicas e parcerias com empresas e instituições de ensino, as ONGs atuam para ampliar o diálogo e construir uma imagem mais justa sobre as pessoas egressas do sistema prisional. Elas mostram que oferecer oportunidades não é um ato de caridade, mas de um direito social de qualquer cidadão.

Organizações como o Instituto Recomeçar exemplificam esse compromisso ao promover atividades de sensibilização voltadas à valorização das pessoas egressas. Pontuaremos na nossa pesquisa de campo, que os próprios visam que enfrentar o preconceito é

tão importante quanto a capacitação profissional, pois ambos caminham juntos na construção de uma sociedade mais empática e inclusiva.

### **6.5 Exemplos de ONGs e projetos relevantes**

Diversas organizações no Brasil desenvolvem trabalhos significativos voltados à reinserção social de pessoas egressas do sistema prisional. Entre elas, destaca-se o **Instituto Recomeçar**, onde foi a base das nossas pesquisas de campo, criado em 2015, que atua na capacitação e acolhimento de egressos, promovendo oportunidades de formação profissional e inserção no mercado de trabalho. Sua metodologia, baseada em acolhimento emocional e qualificação, tem contribuído para transformar realidades e reduzir o estigma social.

Outro exemplo é o **Instituto Responsa**, que se dedica à empregabilidade de ex-detentos em diferentes estados brasileiros, criando redes de apoio entre empresas e candidatos. Também merece destaque o projeto **Começar de Novo**, do **Conselho Nacional de Justiça (CNJ)**, voltado à articulação de políticas públicas e parcerias voltadas à reinserção. Essas iniciativas reforçam que a participação da sociedade civil é indispensável para o sucesso da ressocialização.

Esses projetos, junto de muitas outras ações locais e comunitárias, evidenciam que a reconstrução de vidas após o cárcere é possível quando há oportunidade, acolhimento e respeito, como cita DIÁLOGO (ESPM, 2023). A presença dessas organizações demonstra que a transformação social depende tanto de políticas públicas quanto da mobilização de pessoas e instituições comprometidas com a dignidade humana para uma sociedade com um olhar mais empático.

## 7. OBRAS E FONTES: UM LEVANTAMENTO

A discussão sobre a reinserção social e laboral de egressas do sistema prisional no Brasil exige compreender as particularidades do encarceramento feminino e os fatores que dificultam sua reintegração à sociedade. A obra “Presos que Menstruam”, de Nana Queiroz (2015), é fundamental para compreender a realidade das mulheres privadas de liberdade, pois revela as desigualdades de gênero e as condições precárias enfrentadas dentro das prisões brasileiras. A autora mostra que as mulheres encarceradas sofrem com a invisibilidade social, o abandono familiar e a falta de políticas públicas voltadas às suas necessidades específicas, o que agrava o processo de exclusão após o cumprimento da pena.

As teorias de John Rawls e Amartya Sen (2000) contribuem para o debate sobre a reinserção, ao reforçarem princípios de justiça social, equidade e liberdade para garantir uma sociedade igualitária. Rawls (1971) destaca que a justiça deve garantir oportunidades iguais para todos, enquanto Sen (2000) enfatiza a liberdade como condição essencial para o desenvolvimento humano. Aplicadas ao contexto das egressas do sistema prisional, essas teorias evidenciam que o acesso ao trabalho digno e à cidadania é um direito que precisa ser garantido por meio de políticas inclusivas e de uma atuação efetiva do Estado e da sociedade.

Segundo dados do Infopen e do IPEA, o perfil das mulheres encarceradas no Brasil mostra um contexto marcado pela vulnerabilidade social, baixa escolaridade e dificuldades de inserção no mercado de trabalho. O estudo Reincidência Criminal no Brasil (IPEA, 2015) aponta que a ausência de oportunidades e a falta de acompanhamento pós-penal aumentam significativamente os índices de reincidência, evidenciando a necessidade de políticas públicas eficazes voltadas à reintegração social e profissional das egressas.

A Lei de Execução Penal (Lei nº 7.210/1984) estabelece que o trabalho e a educação são direitos fundamentais do preso e meios de ressocialização. No entanto, sua aplicação ainda enfrenta obstáculos. O Projeto Começar de Novo, criado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), é um exemplo de iniciativa que busca promover a reinserção de pessoas egressas do sistema prisional, incentivando empresas a oferecer oportunidades de emprego e reduzindo o estigma que atinge essa população.

Informações do Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN, 2017) e do Portal de Oportunidades reforçam que o sucesso da reinserção depende da articulação entre políticas públicas, empresas e sociedade civil. Essas instituições desempenham papel essencial na

criação de programas que visam preparar o egresso para o mercado de trabalho e garantir condições para que ele possa reconstruir sua vida fora do sistema prisional.

Por fim, a Política Nacional de Atenção às Mulheres e a atuação do setor de Recursos Humanos (RH) têm papel fundamental como agentes de transformação social. O RH, ao adotar práticas de inclusão e diversidade, pode contribuir para reduzir os estigmas que pesam sobre as egressas, promovendo uma cultura organizacional mais humanizada e justa. A ressocialização efetiva exige não apenas políticas penitenciárias transformadoras, mas também uma mudança cultural que reconheça a dignidade e a capacidade de reconstrução de cada indivíduo.

## **8. METODOLOGIA**

### **8.1 Tipo de pesquisa**

Esta pesquisa é qualitativa e exploratória, pois busca compreender as experiências e percepções de mulheres que passaram pelo sistema prisional e agora tentam reconstruir suas vidas por meio do trabalho. Por ser exploratória, a pesquisa também tem o objetivo de conhecer melhor essa realidade e levantar reflexões sobre os desafios enfrentados por essas mulheres ao tentar se reinserir na sociedade.

### **8.2 Método de abordagem**

O método utilizado foi o indutivo, pois parte das observações e relatos individuais para compreender uma realidade mais ampla. A partir das entrevistas realizadas e das situações observadas na instituição visitada, foi possível identificar padrões, desafios e pontos em comum nas trajetórias das mulheres egressas do sistema prisional.

### **8.3 Procedimentos de coleta de dados**

A coleta de dados foi realizada por meio de uma pesquisa de campo, desenvolvida com o apoio de uma ONG localizada na cidade de São Paulo, que atua na ressocialização de pessoas egressas do sistema prisional. Foram realizadas entrevistas com a coordenadora da instituição e com três mulheres atendidas pela ONG. Algumas entrevistas ocorreram presencialmente, durante a visita à sede da organização, onde também foi possível observar o ambiente e o funcionamento do projeto. Outras entrevistas foram feitas de forma online, garantindo a participação das mulheres que não puderam estar presencialmente.

### **8.4 Instrumentos de pesquisa**

Como instrumento de coleta de dados, foi utilizado um roteiro de entrevista elaborado com perguntas abertas que permitiram às entrevistadas compartilhar suas vivências com liberdade. As respostas foram registradas por meio de anotações e gravações de áudio, realizadas com a autorização das participantes. Todas as informações coletadas foram tratadas de forma ética e confidencial, respeitando a privacidade e a integridade das entrevistadas.

### **8.5 População e amostra**

A pesquisa contou com a participação de três mulheres egressas do sistema prisional e da coordenadora da ONG Instituto Recomeçar, instituição voltada ao apoio e à capacitação de egressos. A escolha das participantes foi feita de forma intencional, considerando a disponibilidade e o interesse em contribuir com o estudo, além da relevância das experiências vividas por cada uma delas.

### **8.6 Análise dos dados**

As entrevistas foram analisadas a partir de uma leitura interpretativa e reflexiva, buscando compreender os principais desafios relatados pelas participantes, como o preconceito, a dificuldade em conseguir emprego, a falta de políticas públicas e a importância do apoio institucional. As falas foram organizadas por temas e comparadas com as ideias apresentadas no referencial teórico, o que possibilitou uma visão mais ampla sobre o processo de reinserção dessas mulheres na sociedade.

### **8.7 Local e período da pesquisa**

A pesquisa foi realizada com o apoio da ONG Instituto Recomeçar, situada na cidade de São Paulo (SP). As entrevistas ocorreram de forma presencial e online entre os meses de setembro e outubro de 2025, período em que também foram feitas observações diretas no ambiente da instituição.

## 9. ANÁLISE DA PESQUISA E SEUS RESULTADOS

A amostra desta entrevista é formada pela assistente social da ONG Instituto Recomeçar e três mulheres ex-detentas, beneficiadas pelas ações do instituto, a fim de representar a população feminina egressa do sistema prisional.

Antes do acontecimento das entrevistas foi fornecido um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, com o objetivo de especificar as fases do procedimento, assim como garantir o anonimato das voluntárias, assinado pela assistente social.

As entrevistas foram realizadas de forma presencial, no local do instituto, porém sendo a última delas via on-line, através de chamada de vídeo. As perguntas realizadas abordaram os temas de reinserção social, preconceitos e estigmas vivenciados pelas ex-detentas e a posição das empresas e RH em relação a contratação desta população.

Tendo como propósito aprofundar o conhecimento das pesquisadoras acerca do tema, e também enriquecer suas pesquisas, posto que, a carência de informações limitava as expectativas necessárias para a conclusão deste trabalho.

A assistente social destacou que o governo possui iniciativas voltadas à reinserção de ex-presidiários, como a reserva de vagas de emprego através da SAP (Secretaria de Administração Penitenciária), responsável pela gestão das políticas de ressocialização no sistema prisional, mas que estas ações são insuficientes. A carência de políticas públicas e documentos básicos dificulta o processo de ressocialização.

Defende a necessidade quanto a adoção das empresas a uma postura de responsabilidade social e empatia, buscando entender que oferecer oportunidades contribui para a diminuição da reincidência criminal, e que os egressos merecem segundas chances, pois já cumpriram suas penas.

Evidenciou-se que os egressos sentem-se constantemente julgados e inferiores, mesmo quando contratados temem a perseguição ou demissão. A maioria nunca trabalhou antes e necessitam de apoio psicológico e motivacional.

Desta forma, valorizam profundamente a oportunidade recebida e possuem o desejo de reconstruir suas vidas e famílias, portanto, demonstram grande dedicação e comprometimento com o trabalho, o que se torna vantajoso para as empresas contratá-los.

Assim, foi enfatizado que os profissionais de RH não possuem o preparo necessário para lidar com egressos, fator da falta de informações e empatia. A maioria destes profissionais não compreendem as diferenças culturais e linguísticas, apesar de serem totalmente capazes de adaptarem-se.

Foi evidenciado pelas entrevistas egressas que as maiores adversidades enfrentadas por elas estão ligadas ao preconceito social e à falta de oportunidades no mercado de trabalho. As egressas do sistema prisional são julgadas ou descartadas em processos seletivos.

Em razão da ineficiência ou quase inexistência de políticas públicas voltadas para reinserção destas mulheres, o maior apoio vem principalmente de projetos sociais ou ONGs, como o Instituto Recomeçar, que oferecem acolhimento e incentivos ao estudo, como cursos. A forma mais eficaz de conseguir emprego é através da indicação pessoal.

As egressas afirmam que o preconceito é maior por parte das empresas, em comparação aos profissionais do RH que apenas cumprem ordens. As corporações rejeitam egressas mesmo qualificadas, apesar deste tratamento, elas demonstram força e desejo de mudança, enxergando na educação e no trabalho uma maneira para reconstruir suas vidas.

Evidenciou-se a urgência quanto às empresas de abrirem mais oportunidades para estas mulheres, bem como de reconhecerem que o erro é parte da vida humana, assim como deve ser a chance justa de recomeçar.

Tornaram-se as experiências, opiniões e perspectivas individuais sobre o processo de reintegração social e corporativa compartilhadas por cada uma das entrevistadas uma parte crucial para a elaboração das teses expostas neste estudo.

Principalmente, no que diz respeito ao desempenho do setor de Recursos Humanos na reinserção de mulheres egressas do sistema prisional ao mercado de trabalho, e na busca de sugestões para o avanço da postura deste departamento quanto a este processo, bem como justificativas.

Os resultados obtidos a partir desta etapa demonstraram-se satisfatórios e foram utilizados para compor a teoria do trabalho, incorporando ideias e agregando amplamente para as muitas partes desta pesquisa.

Este procedimento constatou-se essencial para a análise detalhada de questões sociais e corporativas vivenciadas pela população feminina egressa, uma vez que, através dele

estabelece-se a possibilidade de compreender profundamente as causas e especificações em relação destas mulheres.

## 10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi realizar um estudo em relação ao cenário da reinserção de mulheres egressas do sistema prisional ao mercado de trabalho, a fim de analisar as circunstâncias no qual as mesmas estão inseridas e, deste modo, oferecer propostas de quais formas profissionais de Recursos Humano (RH) poderiam contribuir para a reinserção laboral de mulheres neste contexto.

Com base nos dados coletados na presente pesquisa, torna-se possível levantar considerações importantes em relação ao tema, expondo fatores originadores deste problema apresentado e propondo possíveis soluções ao utilizar o setor de RH como ponte entre egressas e empresas.

A partir do relato de entrevistadas, observa-se que o suporte recebido a fim de orientá-las em sua reinserção fora praticamente inexistente, de modo que sua única fonte de apoio partiu de suas famílias e/ou do Instituto. Deste modo, considera-se de suma importância ponderar condições financeiras e estruturais para colocar projetos de ressocialização em prática, além de aperfeiçoar a eficácia de leis que visam cumprir esta função.

Evidencia-se também a conscientização social em relação ao tema, de maneira que seja possível mitigar os efeitos do preconceito direcionados a este grupo e com isso, o processo de reinserção de egressos seja facilitado e acessível. Esta conscientização deve estender-se ao âmbito trabalhista, principalmente no que diz respeito à empresas, possíveis empregadoras, e profissionais, a fim de proporcionar um ambiente de trabalho adequado aos egressos, livres de julgamentos.

Portanto, torna-se evidente a pertinência deste tema no contexto social e laboral, a fim de utilizar da capacidade do setor de recursos humanos para contribuir para a reinserção de egressas do sistema prisional ao mercado de trabalho, visando a adoção de métodos e posturas éticas e inclusivas, que tem como objetivo facilitar a contratação deste grupo, proporcionando oportunidades de emprego e fonte de renda estável e lícita e conseqüentemente, contribuindo para sua reintegração íntegra no âmbito do trabalho.

## 11. REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASÍLIA. **Instituto Recomeçar acolhe e capacita egressos do sistema prisional para o mercado de trabalho.** Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.agenciabrasilia.df.gov.br/w/instituto-recomecar-acolhe-e-capacita-egressos-do-sistema-prisional-para-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 27 out. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 19 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984.** Institui a Lei de Execução Penal. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 13 jul. 1984. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7210.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm). Acesso em: 17 out. 2025.

BRASIL. **Ministério da Justiça e Segurança Pública. Secretaria Nacional de Políticas Penais. Depen divulga relatório prévio de estudo inédito sobre reincidência criminal no Brasil.** Brasília: Governo Federal, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/senappen/pt-br/assuntos/noticias/depen-divulga-relatorio-previo-de-estudo-inedito-sobre-reincidencia-criminal-no-brasil>. Acesso em: 05 out. 2025.

BRASIL. **Ministério dos Direitos Humanos. Observatório Nacional dos Direitos Humanos disponibiliza dados sobre o sistema prisional brasileiro.** 26 fev. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2025/fevereiro/observatorio-nacional-dos-direitos-humanos-disponibiliza-dados-sobre-o-sistema-prisional-brasileiro>. Acesso em: 17 out. 2025.

BRASIL. **Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Observatório Nacional dos Direitos Humanos disponibiliza dados sobre o sistema prisional brasileiro.** Brasília: Governo Federal, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2025/fevereiro/observatorio-nacional-dos-direitos-humanos-disponibiliza-dados-sobre-o-sistema-prisional-brasileiro>. Acesso em: 05 out. 2025.

BRASIL. **Secretaria Nacional de Políticas Penais. Política Nacional de Atenção às Mulheres Privadas de Liberdade e Egressas.** Disponível em: <https://www.gov.br/senappen/pt-br/acao-a-informacao/acoes-e-programas/politicas-nacionais-penais/politica-nacional-de-atencao-as-mulheres-presas-e-egressas>. Acesso em: 29 ago. 2025.

BRASIL. **Ministério da Justiça e Segurança Pública. Departamento Penitenciário Nacional. Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias – Infopen: atualização dezembro de 2016.** Brasília, DF: Ministério da Justiça e Segurança Pública, Departamento Penitenciário Nacional, 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/senappen/pt-br/servicos/sisdepen/relatorios/relatorios-sinteticos/infopen-dez-2016.pdf>. Acesso em: 29 maio 2025.

CIDESP. **Egressos do sistema prisional: desafios e reintegração.** 31 mar. 2025. Disponível em: <https://cidesp.com.br/artigo/egressos-do-sistema-prisional/>. Acesso em: 17 out. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Portal de Oportunidades – Programa Começar de Novo**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/portal-de-oportunidades-comecar-de-novo/>. Acesso em: 27 out. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Programa Começar de Novo**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/sistema-carcerario/comecar-de-novo/>. Acesso em: 27 out. 2025.

COSTA, Ana Paula dos Anjos; ARRUDA, Emanuelle dos Santos F.; ANDRADE, Graziela Alves; NORONHA, Lavinia Laís Souza; ALBURQUERQUE, Thalia Vitória N. de. **Como acontece o processo de captação e seleção do egresso do sistema penal?** Engetec Revista, v. 1, n. 8, set. 2024. Disponível em: [https://revista.fateczl.edu.br/index.php/engetec\\_revista/article/view/197/165](https://revista.fateczl.edu.br/index.php/engetec_revista/article/view/197/165). Acesso em: 17 out. 2025

CRUZ, Pedro Henrique Trindade da. **Recrutamento e seleção: uma revisão bibliográfica**. UFMS – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/jspui/retrieve/721f1603-874a-431b-8492-d4bebf07d01/8683.pdf>. Acesso em: 03 out. 2025.

DIÁLOGO (ESPM). **Recomeçar: portal de vagas de trabalho para pessoas egressas do sistema prisional**, 2023. Disponível em: <https://dialogo.espm.br/revistadcec-rj/article/view/436>] (<https://dialogo.espm.br/revistadcec-rj/article/view/436>). Acesso em: 27 out. 2025.

DINO. Egressos enfrentam barreiras na volta ao mercado de trabalho. Folha Vitória, 2022. Disponível em: <https://www.folhavoria.com.br/geral/egressos-enfrentam-barreiras-na-volta-ao-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 27 set. 2025.

FUNDAÇÃO CASA. **Fundação CASA assina termo de cooperação com o Instituto Recomeçar**. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://fundacaocasa.sp.gov.br/index.php/fundacao-casa-assina-termo-de-cooperacao-com-o-instituto-recomecar/>. Acesso em: 27 out. 2025.

GRECO, Rogério. **Sistema Prisional: Colapso Atual e Soluções Alternativas**. Niterói: Impetus, 2016.

IGARAPÉ, Instituto. **Reintegração social de pessoas egressas do sistema prisional**. 2024. Disponível em: <https://igarape.org.br/reintegracao-social-de-pessoas-egressas-do-sistema-prisional/>. Acesso em: 27 out. 2025.

IGARAPÉ, Instituto. **Reintegração social de pessoas egressas do sistema prisional: estratégias de atuação em rede para o fomento de políticas públicas e fortalecimento de organizações da sociedade civil**. INSTITUTO IGARAPÉ, 2022. Disponível em: [https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2024/04/SP\\_PT\\_Reintegracao-social-de-pessoas-egressas.pdf](https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2024/04/SP_PT_Reintegracao-social-de-pessoas-egressas.pdf). Acesso em: 27 set. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Reincidência criminal no Brasil: relatório de pesquisa**. Rio de Janeiro: IPEA, 2015. 155 p. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/2088-150611relatorioreincidenciacriminal.pdf>. Acesso em: 27 out. 2025

INSTITUTO, Recomeçar. **Quem somos.** Brasília, 2023. Disponível em: <https://recomecar360.org/quem-somos>. Acesso em: 27 out. 2025.

INSTITUTO Recomeçar. **ONGs que ajudam ex-presidiários.** Brasília, 2023. Disponível em: <https://recomecar360.org/ongs-que-ajudam-ex-presidiarios/>. Acesso em: 27 out. 2025.

MÁXIMO, Thais; BARROS, Vanessa; LHUILIER, Dominique. **Trabalho, desemprego e condições de saúde: experiências de pessoas egressas do sistema prisional.** Portal de Revistas da USP, 2023. 16 p. Disponível em: <https://revistas.usp.br/cpst/article/view/194082/200964>. Acesso em: 3 out. 2025.

MIRANDA, Raquel Barbosa. **Programas de reintegração social para egressos do sistema prisional no Brasil: há um olhar para o recorte de gênero?** *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 27, n. 12, p. 4599–4616, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2022.v27n12/4599-4616/>. Acesso em: 18 out. 2025.

MIRANDA, Raquel Barbosa; GOLDBERG, Alejandro; BERMUDEZ, Ximena Pamela. **Programas de reinserção social para egressos do sistema prisional no Brasil: há um olhar para o recorte de gênero?** *sciELO Brasil*, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/Kkv6VbqHPPXs5TNDtq9vkWK/?lang=pt>. Acesso em: 27 out. 2025.

MELO, Marcela da Silva. **Programa Mulheres Mil no IFCE Campus de Limoeiro do Norte: uma análise da inserção no mercado de trabalho das egressas, uma possibilidade de protagonismo feminino ou um reforço ...** 2019. Disponível em: [https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as\\_sdt=0%2C5&q=egressas+reinser%3%A7%3%A3o+mercado+de+trabalho&oq=#d=gs\\_qabs&t=1756521321290&u=%23p%3DHpG2JDi\\_0NMJ](https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=egressas+reinser%3%A7%3%A3o+mercado+de+trabalho&oq=#d=gs_qabs&t=1756521321290&u=%23p%3DHpG2JDi_0NMJ). Acesso em: 29 ago. 2025.

MOTA NETO, João Teixeira; FERREIRA, Josielson Araujo; AMORIM, Rosane dos Santos; ARAÚJO, Maria Auxiliadora Maués de Lima. **Inserção da mulher egressa do sistema prisional no mercado de trabalho: preconceitos e desigualdades.** *Anais do Encontro Nacional de Letras e Linguística (ENALIC)*, 2023. 10 p. Trabalho completo. Disponível em: [editorarealize.com.br/editora/anais/enalic/2023/TRABALHO\\_COMPLETO\\_EV190\\_MD1\\_ID2191\\_TB2023\\_18112023124339.pdf](http://editorarealize.com.br/editora/anais/enalic/2023/TRABALHO_COMPLETO_EV190_MD1_ID2191_TB2023_18112023124339.pdf). Acesso em: 29 ago. 2025.

NOVACAP. **Instituto Recomeçar agora conta com educadora social.** Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.novacap.df.gov.br/w/instituto-recomecar-agora-conta-com-educadora-social>. Acesso em: 27 out. 2025.

QUEIROZ, Nana. **Presos que menstruam: A brutal vida das mulheres - tratadas como homens - nas prisões brasileiras.** Rio de Janeiro: Editora Record, 2015.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça.** Tradução de Almito Pisetta e Lenita M. R. Esteves. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista.** São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

RIBEIRO, Fernanda. A reinsersção social da ex-presidiária no mercado de trabalho. **Revista de Ciências do Estado**, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/view/e5030>. Acesso em: 03 out. 2025.

ROCHA, V. F. T.; LIMA, T. C. B.; FERRAZ, S. F. S.; FERRAZ, S. B. **A inserção do egresso prisional no mercado de trabalho cearense.** Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 7, n. 4. p. 185-207, 2013. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11152>. Acesso em: 4 de abr. 2022. Acesso em: 17 out. 2025

SANTOS, Douglas Queiroz; JUNQUEIRA, Camila Nonato; FAQUIM, Juliana Pereira da Silva. **A reinserção social e produtiva de pessoas egressas do sistema prisional: desafios e estratégias do Projeto Alvorada.** *Revista Brasileira de Estudos de Política e Direito Penal*, Brasília, v. 1, n. 1, p. 1-20, 2025. Disponível em: <https://rbepdepen.depen.gov.br/index.php/RBEP/article/view/841>. Acesso em: 18 out. 2025.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

TEIXEIRA, Rodrigo Moraes. **Sistema penitenciário: aspectos positivos e negativos.** 2004, 90 p. Monografia (Graduação em Direito) Faculdade de Direito de Presidente Prudente, Faculdades Integradas "Antônio Eufrásio de Toledo, São Paulo, 2004. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/view/File/254/248>

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Direitos assegurados à pessoa presa: assistências familiar, material, à saúde, jurídica, educacional e religiosa.** Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/direito-constitucional/direitos-assegurados-a-pessoa-presa-assistencias-familiar-material-a-saude-juridica-educacional-e-religiosa>. Acesso em: 17 out. 2025.