

GRUPO DE MONITORAMENTO E FISCALIZAÇÃO
DOS SISTEMAS CARCERÁRIO E SOCIOEDUCATIVO

DIAGNÓSTICO SOBRE A EMPREGABILIDADE NO SISTEMA PRISIONAL DO ACRE

1º TRIMESTRE DE 2025





SUMÁRIO

1.Introdução.....	03
1.1. Apresentação do tema e sua relevância.....	03
1.2. Objetivos do diagnóstico.....	04
1.3. Metodologia utilizada.....	06
1.3.1 - Análise Documental.....	06
1.3.2. Pesquisa Quantitativa via Questionários.....	07
 2. Marcos normativos nacionais e estaduais sobre empregabilidade no Sistema Prisional.....	08
2.1. Marcos normativos nacionais sobre empregabilidade no Sistema Prisional.....	08
2.2. Marcos normativos estaduais sobre empregabilidade no Sistema Prisional.....	10
 3. Contextualização.....	11
3.1. Panorama do sistema prisional no Acre.....	11
3.2 - Distribuição Territorial das Unidades e Estrutura	13
3.2.1 Localização das unidades prisionais por município do Estado do Acre.....	13
3.2.2 Perfil físico das unidades prisionais.....	14
 4. Situação Atual da Empregabilidade no Sistema Prisional do Acre.....	17
4.1. Atividades Laborais Desenvolvidas nas Unidades Prisionais.....	17
4.2. Perfil dos Internos Participantes.....	17
4.3. Número de Internos Envolvidos e Critérios de Seleção.....	18
4.4. Parcerias Institucionais e Intersetoriais.....	18
4.5. Desafios Enfrentados.....	19
4.6. Remuneração e Remição por trabalho no Sistema Prisional Acreano.....	19



4.7. Sugestões e Propostas Apresentadas pelas Equipes da Unidades Prisionais.....	20
5. Análise de Boas Práticas.....	20
5.1. Exemplos de experiências bem-sucedidas no Acre.....	20
5.1.1. Horta – Senador Guimard e Cruzeiro do Sul.....	20
5.1.2. Cozinha – Rio Branco (DEPRPSA).....	23
5.1.3 Fábrica de Instrumentos Musicais – Rio Branco (DEPRPSA).....	25
5.1.4. Fábrica de Chinelos – Senador Guimard.....	26
6. Análise do Plano Estadual de Trabalho no Sistema Penal do Acre (2024–2026).....	28
7. Rede de empregabilidade.....	30
8. Conclusão.....	32
8.1 Principais achados do diagnóstico.....	32
Anexo	
1 – Questionário sobre projetos de empregabilidade para pessoas privadas de liberdade – Março de 2025.....	35

1. INTRODUÇÃO

1.1. Apresentação do tema e sua relevância

A empregabilidade no sistema prisional tem sido reconhecida como um dos pilares fundamentais para a reinserção social e a redução da reincidência criminal. O trabalho não apenas possibilita o aprendizado de novas habilidades e a geração de renda para pessoas privadas de liberdade, mas também fortalece a dignidade, o senso de responsabilidade e a ressocialização, preparando-as para um retorno mais estruturado à sociedade.

Nesse contexto, a **Política Nacional de Trabalho no Sistema Prisional (PNAT)**, instituída pelo **Decreto nº 9.450/2018**, estabelece diretrizes para a ampliação de oportunidades laborais dentro do sistema prisional. A PNAT busca garantir que as atividades produtivas desenvolvidas por pessoas presas estejam alinhadas com as necessidades do mercado de trabalho e que cumpram sua função educativa e social. A política enfatiza a importância das parcerias público-privadas para viabilizar a oferta de trabalho nas unidades prisionais, promovendo uma abordagem sustentável e integrada à economia local.

Complementando essa política, a **Orientação Conjunta CNJ e MPT nº 1/2021** reforça a necessidade da **adoção de critérios mais justos e inclusivos na contratação de mão de obra carcerária**. O documento define parâmetros para assegurar que o trabalho prisional respeite direitos fundamentais, como remuneração adequada, condições dignas e alinhamento com políticas de reintegração social. A orientação também estabelece diretrizes para o acompanhamento das relações de trabalho no sistema prisional, promovendo maior controle e transparência sobre as atividades laborais desenvolvidas.

No âmbito estadual, a **Lei nº 3.492/2019**, do Estado do Acre, reforça o compromisso com a empregabilidade no cárcere ao regulamentar a celebração de **parcerias para incentivo à atividade laboral no sistema prisional**. Essa legislação cria um ambiente normativo favorável para a atuação de empresas, órgãos públicos e instituições do terceiro setor na oferta de oportunidades de trabalho, fortalecendo o papel da capacitação profissional como ferramenta de transformação social.

Além disso, a **Resolução CNJ nº 307/2019** estabelece uma **Política de Atenção a Pessoas Egressas do Sistema Prisional**, reconhecendo a necessidade de um acompanhamento estruturado para a reintegração social após o cumprimento da pena. A norma prevê procedimentos e diretrizes para que o Poder Judiciário atue na facilitação do acesso ao trabalho e na superação dos estigmas que dificultam a empregabilidade de egressos. Isso inclui articulação com órgãos públicos e privados, oferta de capacitação e incentivo à contratação de egressos.

Dessa forma, o tema da empregabilidade no sistema prisional se insere em um conjunto normativo e de políticas públicas que buscam garantir o direito ao trabalho como elemento central da reintegração social. Ao mesmo tempo, enfrenta desafios estruturais, como infraestrutura precária das Unidades Prisionais, a resistência do setor produtivo à contratação de egressos, à resistência a sociedade como um todo a reinserção laboral desse público, questões relativas a protocolos de segurança das Unidades Prisionais e a necessidade de maior articulação entre os diversos atores envolvidos na temática, entre outros desafios que serão tratados em momento oportuno.

O diagnóstico a seguir se propõe a mapear essas dificuldades e propor soluções para aprimorar as condições de trabalho das pessoas privadas de liberdade no Estado do Acre, alinhando-se às diretrizes nacionais e estaduais para a ressocialização por meio do trabalho.

1.2. Objetivos do diagnóstico

O presente diagnóstico tem como principal objetivo **sistematizar dados e informações sobre a empregabilidade no sistema prisional do Acre**, de forma a organizar e fortalecer as iniciativas existentes, buscar parcerias para apoio técnico, analisar entraves e subsidiar o aprimoramento de **políticas públicas voltadas à reintegração social e ao acesso ao trabalho para pessoas privadas de liberdade e egressas**.

A partir da análise do cenário atual, busca-se compreender **como as oportunidades laborais são distribuídas entre as unidades prisionais do estado**, identificando padrões, desigualdades, desafios e possíveis lacunas. Isso permitirá **apontar caminhos para ampliar e fortalecer ações voltadas à capacitação profissional e à inserção no mercado de trabalho**, dentro e fora do sistema prisional.

Para isso, o diagnóstico se desdobra nos seguintes **objetivos específicos**:

1. Identificar a distribuição das oportunidades de trabalho por unidade prisional

- Levantar informações sobre **quais unidades prisionais oferecem oportunidades laborais** e quais não possuem iniciativas nesse sentido.
- Compreender **quais tipos de atividades laborais são desenvolvidas** em cada unidade (exemplo: hortas, pequenas oficinas, produção artesanal ou industrial, etc.).
- Mapear **parcerias existentes entre o sistema prisional, o TJAC (via Projetos de Penas Pecuniárias), empresas privadas, órgãos públicos e entidades do terceiro setor**.



- Analisar **os critérios de seleção e os mecanismos utilizados** para o ingresso dos internos nas atividades laborais disponíveis.

2. Verificar quais segmentos da população carcerária são mais contemplados ou excluídos das iniciativas de empregabilidade

- Examinar se há diferenças na oferta de trabalho **entre presos provisórios e condenados**, bem como entre diferentes regimes prisionais.
- Identificar se há **recortes de gênero e idade** que impactam o acesso ao trabalho dentro do sistema prisional, especialmente para **mulheres privadas de liberdade**.
- Avaliar se determinados grupos **em situação de vulnerabilidade acrescida**, como **pessoas LGBTQIA+, com deficiência, em situação de rua, indígenas e outros segmentos**, enfrentam maior dificuldade de acesso às oportunidades laborais.
- Investigar os principais fatores que influenciam **a inclusão ou exclusão dos internos em atividades laborais**, como limitações estruturais das unidades, regras de seleção ou ausência de parcerias externas.

3. Diagnosticar a estrutura das unidades prisionais e os desafios da empregabilidade no sistema prisional estadual

- Levantar **as condições estruturais das unidades prisionais** e sua capacidade para implementação e ampliação das atividades laborais.
- Identificar as **principais barreiras** para a ampliação das oportunidades de trabalho dentro e fora das unidades prisionais.
- Analisar **os entraves na articulação entre os órgãos públicos e o setor produtivo**, mapeando dificuldades burocráticas ou institucionais na formalização de parcerias.
- Avaliar os desafios relacionados à **infraestrutura prisional**, verificando se há limitações que impedem ou dificultam a instalação de atividades laborais.
- Examinar a **sustentabilidade dos projetos de trabalho já existentes**, identificando fatores que contribuem para sua continuidade ou descontinuidade.

4. Propor estratégias para aprimorar a empregabilidade e a reintegração social da população carcerária no Acre

- Apontar **medidas para ampliar a oferta de trabalho** dentro das unidades prisionais, considerando a viabilidade de novos convênios e parcerias.
- Sugerir **mecanismos para fortalecer a atuação conjunta** entre o sistema prisional, o setor produtivo e a sociedade civil na promoção da empregabilidade.



- Indicar **possíveis incentivos à contratação de egressos** e estratégias para mitigar a resistência do setor empresarial.
- Apresentar **boas práticas** implementadas em outros estados ou municípios que possam servir de referência para o Acre.

Este diagnóstico **não se limitará a mapear a existência de oportunidades laborais, mas buscará compreender quem tem acesso a elas e quais fatores dificultam a ampliação dessas iniciativas**. Com isso, espera-se contribuir para a construção de **políticas públicas mais eficazes e alinhadas à realidade do sistema prisional do Acre**, promovendo um ciclo mais sustentável de ressocialização e reintegração social.

1.3. Metodologia utilizada

Para a elaboração deste diagnóstico sobre a empregabilidade no sistema prisional do Acre, adotou-se uma abordagem metodológica que combina **análise documental** e **pesquisa quantitativa**. Essa estratégia visa obter uma compreensão abrangente das oportunidades de trabalho disponíveis nas unidades prisionais do estado, bem como identificar os segmentos da população carcerária mais contemplados ou excluídos dessas iniciativas. As etapas metodológicas são detalhadas a seguir:

1.3.1 - Análise Documental

Esta etapa envolve a revisão e interpretação de documentos relevantes para contextualizar e embasar o diagnóstico. Os principais materiais a serem analisados incluem:

- **Diagnóstico situacional dos presos nas unidades prisionais do estado do acre – GMF** que é uma ferramenta que auxilia conhecer os problemas e as necessidades de uma determinada realidade por meio de um método de identificação e análise, publicados no formato de Relatórios, com principal atenção aos Relatórios de janeiro e fevereiro de 2025, dispostos no campo do GMF, no site do TJAC¹
- **Relatório de Inspeção do Sistema Prisional – GMF 2024**: Este documento, elaborado pelo Grupo de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário e Socioeducativo do Tribunal de Justiça do Estado do Acre (GMF/TJAC), apresenta os resultados das inspeções realizadas nas unidades prisionais do estado durante o ano de 2024. A análise deste relatório permitirá compreender as condições estruturais das unidades, as atividades laborais existentes e os desafios enfrentados na implementação de programas de trabalho para os internos.²

¹ <https://www.tjac.jus.br/adm/gmf/diagnostico-situacional-acre/>

² <https://www.tjac.jus.br/wp-content/uploads/2025/02/Rel. Final de Inspecao 2024- assinado.pdf>



- **Plano Estadual de Trabalho no Sistema Penal do Acre (Vigência 2024-2026):** Este plano, elaborado pelo Instituto de Administração Penitenciária do Acre (IAPEN), estabelece diretrizes e estratégias para a ampliação e qualificação da oferta de trabalho destinada às pessoas privadas de liberdade, egressos do sistema prisional e cumpridores de alternativas penais no estado. A análise deste documento permitirá alinhar as ações propostas no diagnóstico às metas e estratégias já estabelecidas pelo estado.³
- **Outros documentos oficiais:** Serão considerados outros relatórios, portarias e normativas e andamentos de processos do Tribunal de Justiça do Estado do Acre (TJAC), o Ministério Público do Estado do Acre (MPAC) e o Instituto de Administração Prisional (IAPEN), que tratem de programas de trabalho para a população carcerária.

A análise desses documentos fornecerá uma base sólida para compreender o contexto atual das políticas de empregabilidade no sistema prisional acreano e identificar as ações já implementadas ou planejadas.

1.3.2 Pesquisa Quantitativa via Questionários

Para complementar a análise documental e obter dados atualizados sobre a oferta de trabalho nas unidades prisionais do Acre, foram aplicados **questionários estruturados pelo GMF⁴** direcionados aos gestores das unidades prisionais e aos responsáveis pelos setores de trabalho e reintegração social, no decorrer do mês de março de 2025. Considerando a impossibilidade de realizar entrevistas e visitas técnicas os questionários foram enviados eletronicamente. As principais informações coletadas incluem:

- **Identificação das unidades prisionais que oferecem oportunidades laborais** e aquelas que não possuem tais iniciativas.
- **Tipos de atividades laborais desenvolvidas** em cada unidade (por exemplo, hortas, oficinas de artesanato, produção industrial).
- **Parcerias existentes** entre o sistema prisional e entidades externas, como o Tribunal de Justiça do Acre (TJAC), empresas privadas, órgãos públicos ou organizações do terceiro setor.

³ <https://www.gov.br/senappen/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/politicas-nacionais-penitenciarias/politica-nacional-de-trabalho-prisional/planos-estaduais-de-trabalho-e-renda-2025-a-2026/plano-de-trabalho-acre.pdf>

⁴ Anexo 1 desse diagnóstico



- **CrITÉrios de seleÇão e mecanismos utilizados** para o ingresso dos internos nas atividades laborais disponÍveis.
- **Perfil dos internos participantes** das atividades laborais, considerando aspectos como situaÇão processual (presos provisÓrios ou condenados), regime prisional, gÊnero, idade e pertencimento a grupos vulnerÁveis (pessoas LGBTQIA+, com deficiÊncia, em situaÇão de rua, indÍgenas, entre outros).
- **Principais desafios e limitaÇões** enfrentados pelas unidades prisionais para a implementaÇão e manutenÇão das atividades laborais, incluindo aspectos estruturais, financeiros e de gestão.

Os dados coletados por meio dos questionÁrios foram sistematizados e analisados quantitativamente, permitindo identificar padrões, lacunas e oportunidades de melhoria nas iniciativas de empregabilidade no sistema prisional do Acre.

A combinaÇão da análise documental com a pesquisa quantitativa permitirÁ uma compreensão abrangente e atualizada do cenÁrio de empregabilidade no sistema prisional acreano. Essa metodologia fornecerÁ subsÍdios para o aprimoramento das polÍticas pÚblicas voltadas À reintegraÇão social e ao acesso ao trabalho para pessoas privadas de liberdade e egressas, alinhando as aÇões estaduais Às diretrizes nacionais e Às necessidades especÍficas da populaÇão carcerÁria do Acre.

2. MARCOS NORMATIVOS NACIONAIS E ESTADUAIS SOBRE EMPREGABILIDADE NO SISTEMA PRISIONAL

2.1 Marcos normativos nacionais sobre empregabilidade no Sistema Prisional

A **ConstituiÇão Federal de 1988** estabeleceu um novo paradigma para os direitos fundamentais no Brasil, incluindo aqueles relacionados À populaÇão carcerÁria. No artigo **5º, inciso XLVII**, a Carta Magna veda penas cruéis e assegura direitos mÍnimos aos presos. Além disso, o artigo **170** determina que a ordem econÔmica deve ser baseada na valorizaÇão do trabalho humano, o que tambÉm se aplica Às pessoas privadas de liberdade. Com isso, a ConstituiÇão cria a base para a implementaÇão de polÍticas de empregabilidade no sistema prisional, reconhecendo o trabalho como ferramenta essencial para a dignidade e a ressocializaÇão dos internos. Esse marco fortaleceu o que jÁ havia sido previsto na **Lei de ExecuÇão Penal (LEP)**, promovendo avanços na regulamentação do trabalho prisional e incentivando polÍticas voltadas À reinserÇão social.



A **Lei de Execução Penal (LEP)**, promulgada antes da Constituição de 1988, já previa diretrizes importantes para o trabalho prisional. O artigo **28 da LEP** determina que o trabalho do preso é um dever social e uma condição para a dignidade humana, sendo parte essencial do processo de reintegração social. A legislação também prevê que o trabalho prisional pode ocorrer dentro e fora dos estabelecimentos penais, podendo ser remunerado e organizado em parceria com a iniciativa privada. No entanto, à época de sua promulgação, a LEP ainda carecia de mecanismos concretos para estimular a contratação de presos e egressos pelo setor público e privado, uma lacuna que começaria a ser preenchida com a **Política Nacional de Trabalho no Sistema Prisional (PNAT)**.

A criação da **Política Nacional de Trabalho no Sistema Prisional (PNAT)**, por meio do **Decreto nº 9.450/2018**, representou um avanço significativo, trazendo diretrizes para ampliar e regulamentar o trabalho de pessoas privadas de liberdade. A PNAT estabelece que **no mínimo 10% das vagas de contratos com a administração pública federal devem ser destinadas a presos ou egressos do sistema prisional**, incentivando a inclusão produtiva dessa população. Além disso, a política reforça a necessidade de articulação entre diferentes esferas governamentais e o setor privado para ampliar as oportunidades de trabalho. Esse marco ampliou as disposições da LEP ao criar metas específicas para a contratação de presos e egressos, fornecendo um direcionamento mais claro para gestores públicos e privados na efetivação dessas iniciativas. Contudo, para garantir que essa política se estendesse também ao período pós-pena, o Conselho Nacional de Justiça estabeleceu novas diretrizes para a empregabilidade de egressos.

Dessa forma, a **Resolução nº 307/2019 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)** instituiu a **Política de Atenção a Pessoas Egressas do Sistema Prisional**, criando diretrizes para facilitar a reinserção social e profissional dessa população. O documento orienta tribunais e órgãos do sistema de justiça a adotarem **estratégias para a empregabilidade de egressos**, promovendo parcerias com empresas e órgãos públicos. Essa resolução é fundamental para reduzir a reincidência criminal, ao garantir alternativas concretas de trabalho para os que deixam o sistema penitenciário. Diferentemente da PNAT, que foca na empregabilidade durante o cumprimento da pena, essa resolução amplia a atenção para o período pós-pena, garantindo maior continuidade no suporte ao egresso.

Para complementar essas medidas, o **Conselho Nacional de Justiça (CNJ)** e o **Ministério Público do Trabalho (MPT)** publicaram, em 2021, a **Orientação Conjunta nº 1**, estabelecendo critérios para **contratação de mão de obra carcerária** e garantindo que os presos tenham condições dignas de trabalho, com direitos mínimos assegurados. Esse documento reforça o compromisso de órgãos públicos e privados com a **não precarização do trabalho prisional**, enfatizando que a atividade laboral deve servir como mecanismo de capacitação e reintegração. Essa orientação aprofunda as diretrizes da PNAT e da Resolução CNJ nº 307/2019, buscando não apenas ampliar as oportunidades de trabalho, mas também assegurar que elas ocorram dentro de padrões justos e dignos.



Essas normativas nacionais influenciaram diretamente legislações estaduais, que adaptaram suas políticas à realidade local.

2.2. Marcos normativos estaduais sobre empregabilidade no Sistema Prisional

No âmbito estadual, a **Lei nº 3.492/2019** regulamenta a **celebração de parcerias voltadas ao incentivo do trabalho no sistema prisional do Acre**. Essa legislação permite que empresas privadas, órgãos públicos e entidades do terceiro setor firmem convênios para oferecer trabalho aos internos, dentro ou fora das unidades prisionais. Além disso, a lei busca garantir que as atividades laborais estejam alinhadas às demandas do mercado local, promovendo maior efetividade na reinserção social dos egressos. Dessa forma, essa lei estadual representa a concretização, no contexto acreano, das diretrizes estabelecidas em nível nacional, trazendo especificidades locais para a implementação das políticas de empregabilidade prisional.

Complementarmente, a **Lei nº 3.493, de 2 de agosto de 2019**, autoriza a criação de **Fundos Rotativos** nos estabelecimentos prisionais do Estado do Acre. Esses fundos têm como objetivo garantir a gestão financeira das atividades laborais desenvolvidas nas unidades, permitindo o reinvestimento dos recursos gerados com a produção. Na prática, os valores arrecadados podem ser utilizados para custear insumos, equipamentos e melhorias nas oficinas, assegurando a continuidade e a sustentabilidade das ações de trabalho e geração de renda. Essa previsão legal representa um importante instrumento de apoio à política de empregabilidade, ao viabilizar o funcionamento regular das frentes produtivas e favorecer a autonomia das unidades na gestão dos projetos laborais.

Percebe-se, em análise a toda seção 2. que ao longo do tempo, a legislação brasileira vem aprimorando a regulamentação do trabalho prisional, ampliando direitos e incentivando parcerias para garantir a ressocialização dos internos. Inicialmente, a LEP já previa o trabalho como um dever social, mas foi com a **Constituição de 1988** que essa perspectiva se fortaleceu. Posteriormente, a criação da **PNAT (2018)** trouxe exigências concretas para que empresas contratassem pessoas privadas de liberdade, enquanto a **Resolução CNJ nº 307/2019** e a **Orientação Conjunta CNJ/MPT nº 1/2021** trouxeram novas salvaguardas e diretrizes para evitar a exploração dessa mão de obra. Por fim, as Leis Estaduais se alinham a esse contexto nacional demonstrando a evolução da preocupação com a **reinserção social das pessoas privadas de liberdade**, evidenciando o papel fundamental da empregabilidade para a redução da reincidência e a construção de um sistema prisional mais eficiente e humanizado.

3. CONTEXTUALIZAÇÃO

3.1. Panorama do sistema prisional no Acre

O sistema prisional do Acre opera num cenário acima de sua capacidade, conforme evidenciado pelos dados de fevereiro de 2025, dispostos pelo GMF.⁵

As unidades prisionais abrigam 5.351 pessoas, frente a uma capacidade total de apenas 4.133, o que representa um **déficit de 1.218** e uma **taxa de ocupação de 129,47%**.

Quando se considera o total de pessoas presas e monitoradas (8.089), o quadro se agrava ainda mais, elevando o déficit geral e apontando para um problema específico de superlotação.

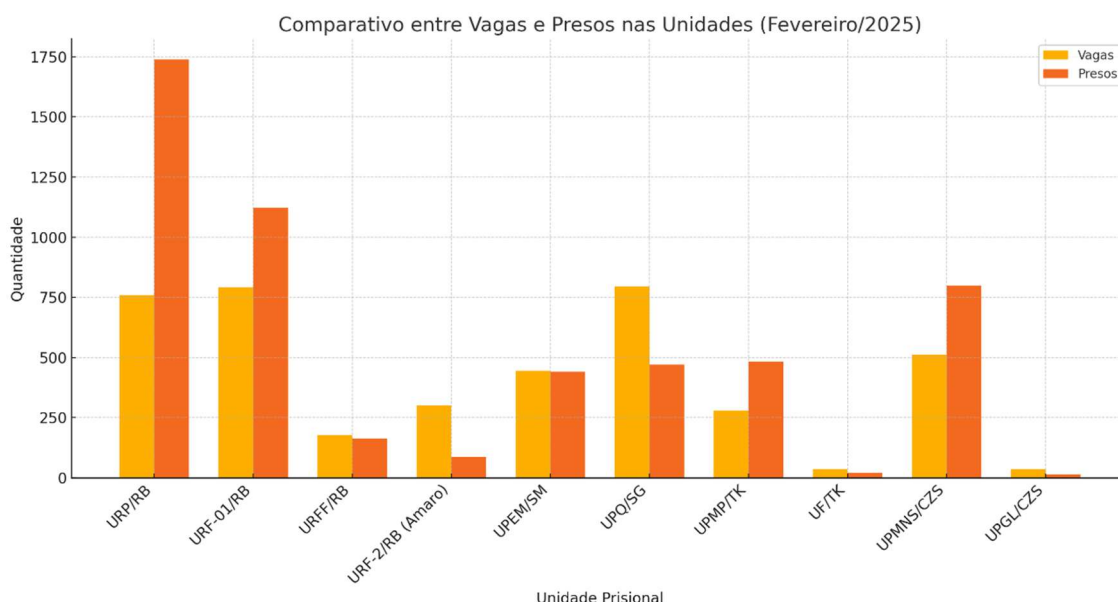
Dentre as unidades destacam-se:

- **Unidade de Recolhimento Provisório de Rio Branco (URP/RB):** comporta 759 vagas, mas abriga **1.738 pessoas presas**, resultando em um **déficit alarmante de 979 vagas**.
- **Unidade de Regime Fechado nº 01 de Rio Branco (URF-01/RB):** com 792 vagas disponíveis, cadastro **1.122 internos**, o que indica um **excedente de 330 pessoas presas**.
- **Unidade de Regime Fechado Feminino de Rio Branco (URFF/RB):** possui 178 vagas e abriga **163 mulheres privadas de liberdade**, operando **abaixo da capacidade**, com **15 vagas disponíveis**.
- **Unidade de Regime Fechado nº 02 de Rio Branco – Amaro (URF-2/RB):** conta com 300 vagas e cadastre **86 pessoas custodiadas**, apresentando **214 vagas ociosas**.
- **Unidade Penitenciária Evaristo de Moraes, em Sena Madureira (UPEM/SM):** tem capacidade para 444 presos e abriga **441 internos**, operando com um **pequeno saldo positivo de 3 vagas**.
- **Unidade Penitenciária do Quinari, em Senador Guimard (UPQ/SG):** abriga **471 pessoas** para uma capacidade de 796, mantendo **325 vagas disponíveis**, um dos melhores saldos do sistema.
- **Unidade Penitenciária Moacir Prado, em Tarauacá (UPMP/TK):** possui apenas 280 vagas e abriga **483 pessoas**, configurando um **déficit expressivo de 203 vagas**.

⁵ https://www.tjac.jus.br/wp-content/uploads/2025/03/fev_prisional.pdf

- **Unidade Feminina de Tarauacá (UF/TK):** oferece 36 vagas e abriga **20 mulheres**, operando com **16 vagas disponíveis**.
- **Unidade Penitenciária Manoel Néri da Silva (masculina), em Cruzeiro do Sul (UPMNS/CZS):** com 512 e vagas **798 presos**, apresenta uma **superlotação de 286 pessoas**.
- **Unidade Prisional Guimarães Lima (feminina), em Cruzeiro do Sul (UPGL/CZS):** comporta 36 vagas e abriga **15 mulheres**, com **21 vagas disponíveis**.

Embora algumas unidades apresentem situação equilibrada ou com sobra de vagas esses casos são exceção e não compensam o quadro geral de superlotação no sistema. Segue gráfico que ilustra o cenário:



O cenário retratado exige atenção urgente, não apenas no que se refere à redução dos índices de encarceramento e à ampliação de alternativas penais, mas também à qualificação da gestão das unidades e à revisão de suas capacidades físicas.

No cenário geral ainda é possível ler um perfil⁶ geral da população carcerária dessas Unidades no Acre que apresentam as seguintes características principais:

⁶ Perfil extraído do Relatório de Inspeção do GMF do TJAC <https://www.tjac.jus.br/wp-content/uploads/2025/02/Rel. Final de Inspecao 2024- assinado.pdf>



- **Gênero:** A maioria é composta por homens, mas há um contingente significativo de mulheres privadas de liberdade.
- **Faixa Etária:** Predominância de indivíduos jovens, especialmente na faixa de 18 a 29 anos.
- **Escolaridade:** Níveis variados, com uma parcela expressiva possuindo ensino fundamental incompleto.
- **Situação Processual:** Presença de presos provisórios e condenados, com variações conforme a unidade.
- **Regime de Cumprimento:** Internos distribuídos entre os regimes fechado, semiaberto e aberto.

Esses ambientes superlotados inviabilizam a oferta regular de atividades laborais, oficinas produtivas e cursos de capacitação, elementos fundamentais para a reinserção social e a prevenção da reincidência. Por isso, discutir a empregabilidade nesse contexto exige considerar que a criação de oportunidades de trabalho passa, necessariamente, por um sistema menos sobrecarregado e mais voltado para a função ressocializadora da pena.

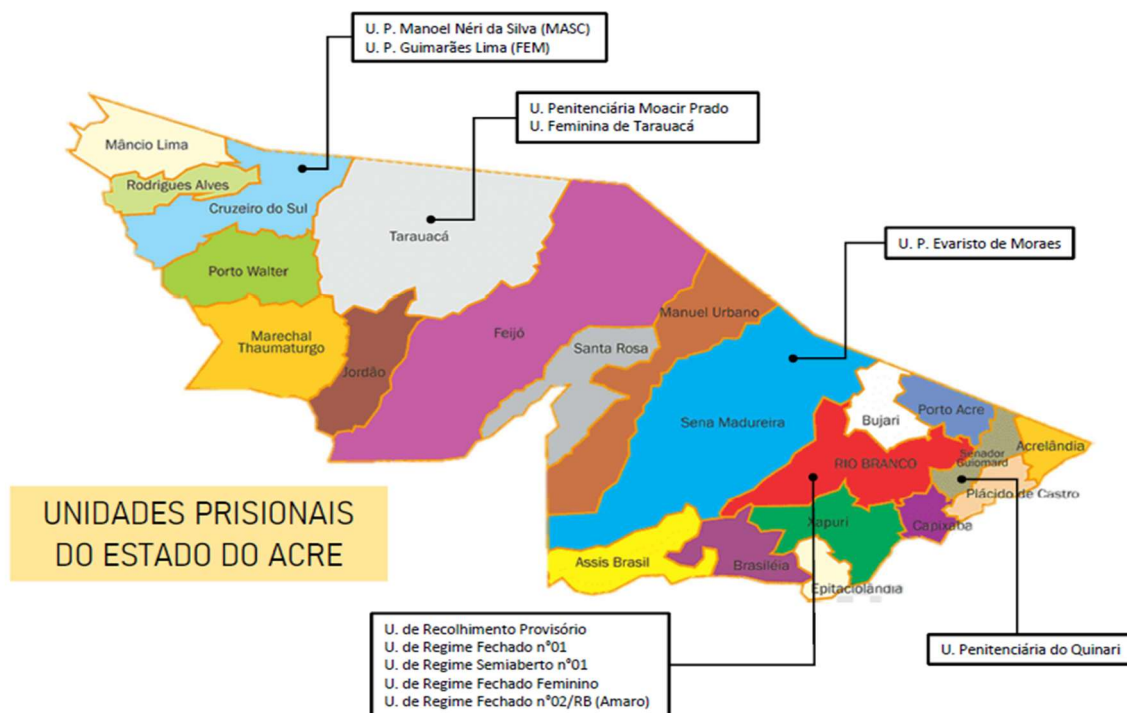
3.2 - Distribuição Territorial das Unidades e Estrutura

3.2.1 Localização das unidades prisionais por município do Estado do Acre

A distribuição das unidades prisionais no território acreano busca atender às demandas regionais, proporcionando maior proximidade entre os internos e suas famílias, além de facilitar a gestão e a fiscalização por parte das autoridades competentes.

Para uma visualização mais detalhada da localização dessas unidades, recomenda-se a consulta ao mapa georreferenciado do sistema prisional do Acre, que ilustra a disposição das penitenciárias nos respectivos municípios.

Segue Mapa georreferenciado das Unidades Prisionais do Sistema Penitenciário Acreano:



3.2.2 Perfil físico das unidades prisionais

As unidades prisionais do Estado do Acre apresentam configurações distintas quanto à estrutura física disponível, variando conforme o porte, o regime de custódia e a localização. Abaixo, apresenta-se um panorama das áreas construídas e das áreas disponíveis para expansão, conforme informado pelo Instituto de Administração Penitenciária do Acre (IAPEN), por meio do Memorando nº 57/2025 – DEPROS.

- DEPRF – Divisão de Estabelecimentos Penais de Regime Fechado

- Unidade(s): URF-01/RB, URF-2/RB (Amaro)
- Município: Rio Branco
- Área construída: 8.642,93 m²
- Área disponível para construção: 9.000,00 m²

- DEPRF – Núcleo de Produção Agrícola (Fazendinha)

- Unidade vinculada a atividades laborais internas
- Município: Rio Branco
- Área construída: 1.149,45 m²
- Área disponível para construção: 9.636,86 m²



- DEPRPSA – Divisão de Estabelecimentos Penais de Recolhimento Provisório e Semiaberto
 - Unidade(s): URP/RB, URS-01/RB
 - Município: Rio Branco
 - Área construída: 8.323,26 m²
 - Área disponível para construção: 7.800,00 m²
- DEPRFB – Divisão de Estabelecimentos Penais Feminino de Rio Branco
 - Unidade: URFF/RB
 - Município: Rio Branco
 - Área construída: 3.180,10 m²
 - Área disponível para construção: 4.118,00 m²
- DEPSMRDD – Divisão de Estabelecimentos Penais de Segurança Máxima e RDD
 - Unidade de segurança máxima
 - Município: Rio Branco
 - Área construída: 4.645,74 m²
 - Área disponível para construção: 3.326,70 m²
- DEPSM – Divisão de Estabelecimentos Penais de Sena Madureira
 - Unidade: UPEM/SM
 - Município: Sena Madureira
 - Área construída: 5.457,19 m²
 - Área disponível para construção: 1.307,60 m²
- DEPSG – Divisão de Estabelecimentos Penais de Senador Guiomard
 - Unidade: UPQ/SG
 - Município: Senador Guiomard
 - Área construída: 41.777,00 m²
 - Área disponível para construção: 8.223,00 m²
- DEPTK – Divisão de Estabelecimentos Penais de Tarauacá
 - Unidades: UPMP/TK e UF/TK
 - Município: Tarauacá



- Área construída: 2.750,10 m²
- Área disponível para construção: 266,50 m²
- DEPCZS – Divisão de Estabelecimentos Penais de Cruzeiro do Sul
 - Unidades: UPMNS/CZS e UPGL/CZS
 - Município: Cruzeiro do Sul
 - Área construída: 8.191,06 m²
 - Área disponível para construção: 2.453,71 m²

A análise das áreas construídas e disponíveis nas unidades prisionais do estado revela cenários bastante distintos entre os municípios e entre os tipos de unidades. Em geral, as unidades localizadas na capital, **Rio Branco**, concentram não apenas a maior quantidade de estabelecimentos prisionais, como também os maiores espaços físicos, tanto construídos quanto disponíveis para ampliação.

Destaca-se, nesse contexto, o **Núcleo de Produção Agrícola (Fazendinha)**, vinculado à **Divisão de Regime Fechado (DEPRF)**, como a **unidade com maior área disponível para construção em todo o estado**, com **9.636,86 m² livres para expansão**. Esse espaço apresenta grande potencial para o desenvolvimento de atividades produtivas e projetos voltados à empregabilidade das pessoas privadas de liberdade, como hortas, oficinas, marcenarias, viveiros e polos de capacitação profissional.

Além disso, outras unidades com espaço físico relevante para implantação ou ampliação de projetos são:

- **URF-01 e URF-2 (Rio Branco)**, com 9.000 m² disponíveis;
- **UPQ (Senador Guimard)**, com 8.223 m²;
- **URP e URS-01 (Rio Branco)**, com 7.800 m².

Por outro lado, há unidades com **áreas disponíveis bastante limitadas**, como é o caso da **Unidade de Tarauacá (UPMP e UF/TK)**, com apenas 266,50 m² disponíveis, e da **UPEM em Sena Madureira**, com 1.307,60 m². Essas limitações impõem desafios à ampliação de frentes de trabalho no interior do estado, sobretudo em regiões mais afastadas da capital.

Esses dados evidenciam a importância de se considerar a **infraestrutura física existente** e seu potencial de uso como elemento estratégico no planejamento de ações de empregabilidade no sistema prisional, especialmente no que tange à implantação de espaços multifuncionais que favoreçam a ressocialização.

4. SITUAÇÃO ATUAL DA EMPREGABILIDADE NO SISTEMA PRISIONAL DO ACRE

A partir da sistematização das respostas dos questionários encaminhados às unidades prisionais e setores de trabalho vinculados ao Instituto de Administração Penitenciária do Acre (IAPEN), foi possível compor um retrato mais detalhado da empregabilidade nas prisões do estado. As informações a seguir foram organizadas por tema, permitindo uma análise comparativa entre as unidades. Passa-se a apresentar um cenário ampliado em relação à todas as Unidades.

4.1. Atividades Laborais Desenvolvidas nas Unidades Prisionais

As atividades laborais ofertadas atualmente no sistema prisional do Acre são bastante diversificadas e variam de acordo com a estrutura disponível em cada unidade. Entre as iniciativas relatadas, destacam-se:

- **Rio Branco (DEPRF e DEPRPSA):** produção de móveis, artesanato, lutheria, cozinha, com oficinas estruturadas e envolvimento de internos em atividades contínuas. Também houve apontamentos sobre criação de aves, suínos e ovinos.
- **Tarauacá:** atuação com oficinas de costura e artesanato, voltadas majoritariamente para mulheres privadas de liberdade.
- **Sena Madureira:** projetos de hortas e pequenos reparos internos, com envolvimento de internos do regime fechado.
- **Senador Guimard:** oficinas de marcenaria e apoio à manutenção predial e destaque para a horta.
- **Cruzeiro do Sul:** projetos variados de serviços gerais, com destaque para a horta, oficinas de costura, panificação e trabalhos de limpeza urbana.

Essas atividades são realizadas tanto no interior das unidades como, em alguns casos, em espaços externos supervisionados, respeitando os critérios legais e de segurança.

4.2. Perfil dos Internos Participantes

Embora poucas respostas apresentem dados consolidados, observou-se que a maioria dos participantes das atividades laborais são:

- Homens jovens (entre 18 e 30 anos), no regime fechado
- Com baixo nível de escolaridade (ensino fundamental incompleto ou médio em andamento)
- Sem experiência profissional formal anterior

Nas unidades femininas, o perfil é semelhante, com destaque para o engajamento em atividades de artesanato e costura. Não houve menção explícita à participação de



peças LGBTQIA+, indígenas ou com deficiência, o que pode indicar ausência de mapeamento ou sub-representação desses grupos.

4.3. Número de Internos Envolvidos e Critérios de Seleção

As respostas aos questionários indicam que o número de pessoas privadas de liberdade atualmente envolvidas em atividades laborais no sistema prisional acreano ainda é reduzido em relação ao total da população carcerária. Com base nas informações prestadas pelas unidades, estima-se que aproximadamente **700 internos** estejam inseridos em algum tipo de trabalho no sistema, o que representa **cerca de 8,6%** do total de **8.089 pessoas presas**, conforme dados oficiais de fevereiro de 2025⁷.

É importante destacar que esse número deve ser considerado **uma estimativa aproximada**, uma vez que as respostas aos questionários apresentaram **graus variados de detalhamento e padronização**. Em alguns casos, os dados informados eram genéricos, incompletos ou imprecisos, o que pode ter comprometido a exatidão do levantamento. Ainda assim, a informação é relevante para dimensionar o desafio de expandir o acesso ao trabalho no sistema prisional, que hoje atinge uma **parcela significativamente pequena da população custodiada**, mesmo considerando os efeitos positivos reconhecidos da ocupação laboral no processo de reintegração social.

No que se refere à seleção para esse acesso a maioria das unidades seleciona os participantes com base em critérios como:

- Comportamento e disciplina
- Interesse demonstrado pela atividade
- Perfil profissional prévio
- Situação jurídica (dando preferência, em alguns casos, a condenados em regime fechado)

Destaca-se que a Unidade Feminina de Tarauacá e a oficina de produção em Rio Branco relataram critérios mais detalhados, incluindo entrevistas com psicólogos ou assistentes sociais. Por outro lado, algumas unidades não possuem critérios formais estabelecidos, o que pode comprometer a equidade no acesso às oportunidades.

4.4. Parcerias Institucionais e Intersetoriais

As parcerias são fundamentais para a existência e continuidade das atividades laborais. Algumas experiências positivas observadas incluem:

- Parcerias com o **Poder Judiciário** (via projetos com recursos de penas pecuniárias) viabilizam a compra de insumos e materiais para oficinas.

⁷ https://www.tjac.jus.br/wp-content/uploads/2025/03/fev_prisional.pdf



- Acordos com o **SESI/SENAI** e o **SEBRAE** foram citados em unidades como Cruzeiro do Sul e Rio Branco, embora com relatos de descontinuidade nos últimos anos.
- Cooperação com prefeituras e órgãos públicos locais, especialmente para oferta de serviços de limpeza urbana ou manutenção.

No entanto, a maioria das unidades apontou dificuldades para firmar e manter convênios, seja por questões burocráticas ou por falta de estrutura para gerir parcerias.

4.5. Desafios Enfrentados

Os principais entraves apontados pelas equipes das unidades prisionais são:

- Infraestrutura física limitada, com ausência de espaços adequados para oficinas ou produção
- Falta de recursos humanos especializados, como instrutores técnicos
- Burocracia para firmar parcerias, o que dificulta a ampliação das atividades
- Baixa adesão de empresas locais, devido ao estigma associado às pessoas privadas de liberdade
- Insegurança jurídica na contratação de mão de obra prisional, apontada especialmente em Rio Branco

Esses desafios impedem que as ações existentes ganhem escala e cheguem a mais pessoas, limitando o impacto da política de empregabilidade.

4.6. Remuneração e Remição por trabalho no Sistema Prisional Acreano

A análise das respostas dos questionários revela que a realidade sobre remuneração e remição de pena no sistema prisional do Acre ainda é bastante heterogênea e, em muitos casos, marcada por lacunas de informação. Poucas unidades apresentaram dados precisos sobre esses dois aspectos fundamentais do trabalho prisional.

Em relação à **remição de pena**, algumas unidades confirmaram a prática, especialmente em projetos mais estruturados, como a **horta da Unidade Penitenciária Manoel Néri da Silva**, em **Cruzeiro do Sul**. Nesse caso, os internos têm direito à remição conforme os dias efetivamente trabalhados, seguindo os critérios da Lei de Execução Penal.

Quanto à **remuneração**, foi possível observar que a maioria das atividades descritas nos questionários **não é remunerada**. Em alguns casos os documentos sequer mencionam se há ou não pagamento. A ausência de clareza sobre esse aspecto indica a necessidade de padronização das práticas e maior controle institucional sobre as condições de trabalho dentro das unidades prisionais.



Além disso, destaca-se que **várias unidades deixaram de responder** às perguntas relativas a esses temas, o que pode indicar ausência da prática, falta de monitoramento adequado ou mesmo desconhecimento sobre os parâmetros legais e administrativos envolvidos. Esse dado reforça a importância de ampliar a transparência e o registro sistemático das atividades laborais nas prisões acreanas.

4.7. Sugestões e Propostas Apresentadas pelas Equipes da Unidades Prisionais

Embora nem todas as respostas tenham trazido propostas formais, algumas unidades indicaram caminhos possíveis para a melhoria da empregabilidade no sistema prisional, como:

- Criação de uma **central estadual de articulação de parcerias**, com suporte jurídico e técnico
- Estímulo à adesão de empresas por meio de **incentivos fiscais**
- **Capacitação técnica de servidores** para atuação na gestão de projetos de trabalho
- Ampliação de cursos profissionalizantes **alinhados com a demanda do mercado local**

Essas sugestões demonstram o comprometimento das equipes com a pauta, ainda que operem em condições adversas.

5. ANÁLISE DE BOAS PRÁTICAS

5.1. Exemplos de experiências bem-sucedidas no Acre

Na seção anterior o objetivo era apresentar um cenário mais ampliado em relação às Unidades. Nessa o objetivo é diverso: é destacar as práticas que se destacaram no cenário Estadual.

Apesar das limitações estruturais e institucionais enfrentadas pelas unidades prisionais do Acre, algumas experiências de empregabilidade se destacam pelo potencial transformador, pela criatividade e pela capacidade de articulação com parceiros locais. A seguir, apresentam-se exemplos de boas práticas identificadas nas respostas aos questionários aplicados nas unidades, com foco especial em iniciativas voltadas à produção de alimentos, à confecção de chinelos e à fabricação de instrumentos musicais.

5.1.1 Horta – Senador Guimard e Cruzeiro do Sul

A atividade de horticultura tem se consolidado como uma importante frente de trabalho em duas unidades do interior do estado: a Unidade Penitenciária Manoel Néri da Silva, em **Cruzeiro do Sul**, e a unidade prisional de **Senador Guimard**.

Em Cruzeiro do Sul, o projeto é formalmente identificado como "Projeto de Horta" e está em execução contínua, articulado à rotina da unidade. A participação é voltada a pessoas privadas de liberdade do regime fechado. Embora o número exato de participantes não tenha sido especificado, o projeto prevê **remição de pena** pelos dias trabalhados, mas **não há remuneração financeira direta**. O objetivo principal é promover uma atividade produtiva, disciplinadora e de caráter educativo, com impacto positivo na rotina da unidade e possibilidade de fornecimento interno e externo de alimentos.

Já em Senador Guiomard, a equipe técnica destacou o cultivo de hortaliças como uma prática significativa entre os internos. Embora o projeto não tenha sido nomeado formalmente no questionário, sua continuidade e a boa adesão por parte dos participantes foram ressaltadas como pontos positivos. Assim como em Cruzeiro do Sul, **não foram apresentadas informações claras sobre remuneração, remição ou perfil detalhado dos participantes**, mas os relatos sugerem uma prática consolidada e de relevância no contexto local.

A Unidade Penitenciária Manoel Néri da Silva, em Cruzeiro do Sul, desenvolve um projeto de horta intramuros, com a participação direta de pessoas privadas de liberdade. De acordo com o questionário respondido, a atividade está organizada sob o nome "Projeto de Horta", com execução contínua e articulada à rotina da unidade.

O projeto conta com remição de pena, conforme informado, embora não haja remuneração financeira direta. O número exato de internos envolvidos não foi quantificado, mas o documento indica participação significativa de pessoas do regime fechado. Também não foram especificadas faixas etárias, níveis de escolaridade ou outras características do perfil dos internos. Ainda assim, o relato destaca o papel da horta como atividade produtiva, disciplinadora e de caráter educativo, com impacto positivo na rotina da unidade e possibilidade de fornecimento interno e externo de alimentos.





Fotos da Horta da Unidade Penitenciária Manoel Néri da Silva, em Cruzeiro do Sul de Cruzeiro do Sul/AC.





Fotos da Horta da Unidade Penitenciária Manoel Néri da Silva, em Cruzeiro do Sul de Cruzeiro do Sul/AC.

5.1.2. Cozinha – Rio Branco (DEPRPSA)

A Divisão de Estabelecimentos Penais de Recolhimento Provisório e Semiaberto de Rio Branco (DEPRPSA) possui estrutura organizada para a preparação das refeições da unidade, com internos trabalhando de forma contínua.

A execução dessa atividade é anterior a 2007 e essas refeições atendem todas as unidades de Rio Branco via parceria com a empresa privada, Gran Nutriz, vencedora da licitação de contrato de alimentação aos presos. No questionário a Unidade informou que há 36 (trinta e seis) pessoas privadas de liberdade trabalhando na atividade.

Em relação à remuneração foi informado que o preso recebe o valor de um salário mínimo dividido em quatro partes, sendo da seguinte forma: 25% de repasse à familiar do reeducando, 25% de repasse ao reeducando, 25% de repasse ao fundo penitenciário e 25% ao pecúlio, que é uma conta judicial onde será depositada essa parte para que seja analisado se o preso deve alguma pena pecuniária, caso ele não deva este valor retorna ao mesmo. Ou seja, podemos dizer que **75% (setenta e cinco por cento)** da remuneração de salário mínimo não é destinada diretamente ao preso.

Foi informado que esses trabalhadores recebem o benefício de remição de pena sob a lógica de determinação da LEP.⁸

Chamou atenção o fato da Unidade não apontar nenhuma leitura de impacto social ou qualquer caso onde egressos, que passaram pelo projeto tivessem conseguido emprego na área, sendo essa atuação profissional sempre demandada em ofertas de vagas ofertadas pelo SINE.



Fotos da Cozinha Industrial na – Rio Branco (DEPRPSA)

⁸ “ [Art. 126.](#) O condenado que cumpre a pena em regime fechado ou semiaberto poderá remir, por trabalho ou por estudo, parte do tempo de execução da pena.

§ 1º A contagem de tempo referida no **caput** será feita à razão de:

I - 1 (um) dia de pena a cada 12 (doze) horas de frequência escolar - atividade de ensino fundamental, médio, inclusive profissionalizante, ou superior, ou ainda de requalificação profissional - divididas, no mínimo, em 3 (três) dias;

II - 1 (um) dia de pena a cada 3 (três) dias de trabalho.

5.1.3 Fábrica de Instrumentos Musicais – Rio Branco (DEPRPSA)

Uma iniciativa criativa e com forte apelo educativo ocorre na DEPRPSA, em Rio Branco: o projeto **Sons da Liberdade**, uma oficina de luthieria voltada à construção artesanal de violões, violas e cavacos. A atividade tem como objetivo principal a **formação profissional de luthiers** entre as pessoas privadas de liberdade.

O projeto conta atualmente com **oito internos participantes**, que atuam na confecção dos instrumentos utilizando **madeiras apreendidas e legalmente destinadas ao projeto pelo ICMBio**. Já foram produzidos **22 violões**, e parte da produção é **vendida diretamente**, fortalecendo o vínculo entre qualificação técnica, sustentabilidade e economia criativa.

A iniciativa é financiada por meio de **recursos oriundos de penas pecuniárias**, o que evidencia a articulação institucional e o potencial de replicação. Os participantes têm direito à **remição de pena conforme previsto na Lei de Execução Penal (LEP)**. Embora não haja menção à remuneração financeira direta, o projeto é reconhecido por sua capacidade de transformação social.

Segundo os relatos no questionário, **há histórico de egresso que obteve inserção no mercado de trabalho na área de luthieria**, o que reforça o impacto positivo da ação tanto no ambiente prisional quanto na vida pós-cárcere





Fotos Fábrica de Instrumentos Musicais – Rio Branco (DEPRPSA)

5.1.4. Fábrica de Chinelos – Senador Guimard

A Fábrica de é uma das iniciativas em andamento no Acre na seara da empregabilidade no sistema penal. Idealizada no âmbito do projeto “Emprego e Dignidade no Sistema Penitenciário Acreano” recebeu o nome de “Sandálias da Esperança”, a proposta é fruto de parceria entre o Tribunal de Justiça do Estado do Acre (TJAC), o Instituto de Administração Penitenciária (IAPEN) e o Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN/MJ), com recursos oriundos do convênio nº 937005/2022 da Plataforma +Brasil⁹.

Com investimento total de R\$ 305.000,00, sendo R\$ 300.000,00 provenientes do Governo Federal e R\$ 5.000,00 de contrapartida estadual, o projeto prevê a aquisição de maquinário especializado, como prensas sublimáticas, impressoras, notebooks e até 35 máquinas de fabricação de chinelos, com capacidade de produção de mais de 40 pares por dia, em tamanhos variados. A fábrica foi estruturada para atender tanto o público masculino quanto o feminino em mais de uma Unidade prisional, com previsão para ser instaladas em Rio Branco, Senador Guimard e Cruzeiro do Sul, mas no momento da coleta de informações para o diagnóstico estava rodando somente em Senador Guimard.

⁹ <https://www.tjac.jus.br/wp-content/uploads/2023/04/0001390-35.2022-Solicitacao-para-contratacao-PE-35-2023-TJAC.pdf>

Foram previstas **27 vagas de trabalho diretas por período e capacitação de ao menos 100 custodiados(as)**, por meio de cursos realizados em parceria com SENAC, SENAI e outras instituições. A carga horária mínima será de 40 horas, com conteúdos que vão desde operação de máquinas até customização de chinelos e noções de empreendedorismo. Mas, por meio das repostas do questionário encaminhadas as Unidades não foi possível coletar dados que precisem a efetivação do Projeto.

O objetivo é utilizar da produção da fábrica pelo próprio sistema prisional. A ideia é que os chinelos produzidos abasteçam as unidades penitenciárias do estado, o que representa **uma economia considerável aos cofres públicos** com a aquisição desses insumos. Além disso, vislumbra-se a possibilidade de parcerias com empresas privadas do setor calçadista para futura comercialização da produção e ampliação do impacto social e econômico da iniciativa.

Do ponto de vista da sustentabilidade, a proposta previu que a infraestrutura física fosse fornecida pelo IAPEN, enquanto os insumos iniciais seriam financiados com os recursos do convênio. Posteriormente, a expectativa é que a própria atividade produtiva se capitalize, garantindo a continuidade da fábrica. Os rendimentos obtidos com o trabalho seguirão a lógica do fundo rotativo: 25% para o apenado, 25% para sua família, 25% para melhoria do sistema penitenciário e 25% depositados em fundo pessoal para uso após o cumprimento da pena.

Por fim, o projeto almeja ainda contribuir com a **redução do índice de reincidência criminal e maior inserção de egressos no mercado de trabalho**, sendo, portanto, um exemplo concreto de política pública voltada à dignidade e à efetivação do direito ao trabalho no sistema penal. A meta de elevar o percentual de custodiados(as) trabalhando no Acre de 22,09% para 45% até 2025 demonstra a ambição e o alcance esperado pela iniciativa.





Fotos da Fábrica de chinelos de Senador Guiomard.

6. ANÁLISE DO PLANO ESTADUAL DE TRABALHO NO SISTEMA PENAL DO ACRE (2024–2026)

O Plano Estadual de Trabalho no Sistema Penal do Acre, com vigência entre 2024 e 2026, foi elaborado pelo Instituto de Administração Penitenciária do Estado (IAPEN) e apresentado à Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN)¹⁰. Seu objetivo central é ampliar e qualificar a oferta de atividades laborais voltadas às pessoas privadas de liberdade, egressas do sistema prisional e cumpridores de penas alternativas, contribuindo diretamente para a ressocialização e a redução da reincidência criminal. O plano parte do entendimento de que o trabalho prisional, além de representar um dever social e uma condição para a dignidade humana, deve cumprir função educativa e produtiva, com potencial de geração de renda e inserção no mercado de trabalho.

A construção do plano contou com a participação de diversos atores institucionais, incluindo gestores da administração penitenciária, diretores de unidades, técnicos e representantes de projetos sociais. A análise do contexto prisional evidencia um desafio relevante onde apenas

¹⁰ <https://www.gov.br/senappen/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/politicas-nacionais-penitenciarias/politica-nacional-de-trabalho-prisional/planos-estaduais-de-trabalho-e-renda-2025-a-2026/plano-de-trabalho-acre.pdf>

cerca de 1,1% dos presos em regime fechado recebiam alguma remuneração por alguma atividade laboral. Essa realidade reforça a urgência de expansão das frentes de trabalho no sistema penitenciário, considerando tanto o aumento da oferta quanto a qualificação das atividades já existentes.

O plano estabelece uma série de metas e ações estruturadas em diferentes eixos estratégicos. Dentre os objetivos destacam-se: a ampliação do número de internos em atividades laborais, com atenção especial ao regime fechado; o fomento a parcerias com instituições públicas e privadas para viabilizar novas vagas; o fortalecimento da qualificação profissional e da comercialização dos produtos confeccionados nas oficinas.

O Plano menciona ainda a **proposta de construção de quatro galpões** para atividades laborais, mas especifica de forma mais direta apenas **um local**: o **Complexo Penitenciário de Rio Branco**, conforme a ação listada na página 11 do plano¹¹:

Para os demais galpões (2 previstos para 2025 e 2 para 2026), o documento **não informa os locais exatos**. Portanto, entende-se que o Complexo de Rio Branco é prioridade, mas os outros três ainda estão sujeitos a definição — o que pode ser uma oportunidade estratégica para sugerir critérios de escolha no diagnóstico, como capacidade de expansão, espaço físico disponível ou potencial produtivo regional.

Também está prevista a **elevação do número de trabalhadores remunerados em 20% até 2026**, com a implementação do pagamento via PIX e a consolidação do fundo rotativo como mecanismo de sustentabilidade financeira das oficinas.

Em relação à capacitação profissional, o plano propõe a manutenção e expansão de oficinas permanentes vinculadas ao Programa de Capacitação Profissional (PROCAP), que contempla áreas como marcenaria, malharia, agricultura familiar, produção de instrumentos musicais e artefatos de concreto. Segundo o Plano a formação dos internos será promovida em articulação com instituições de ensino técnico e profissional, como SENAI, SENAC, IEPTEC e o Instituto Federal do Acre (IFAC), e ao final dos cursos os participantes receberão certificação. Além disso, será criado um banco de talentos, a partir do levantamento do perfil socioeconômico e do histórico profissional das pessoas privadas de liberdade, com vistas a subsidiar a oferta de vagas e cursos alinhados às potencialidades regionais.

Outro ponto de destaque do plano é a preocupação com a inclusão de grupos em situação de vulnerabilidade acrescida. Estão previstas ações específicas para mapear as demandas desses públicos e promover sua inserção nas atividades laborais. Um exemplo concreto é a meta de incluir pessoas LGBTQIA+ na linha de produção da fábrica de fraldas e absorventes, localizada na unidade de Senador Guiomard. A proposta caminha no sentido de tornar o trabalho prisional mais inclusivo e responsivo às diversidades que compõem o universo carcerário.

¹¹ “Articular com a Divisão de Arquitetura e Engenharia Prisional para elaborar projetos arquitetônicos para construção e reforma de espaço de trabalho no Complexo Penitenciário de Rio Branco.”

No tocante à segurança ocupacional e ao conceito de trabalho decente, o plano estabelece diretrizes claras, como a obrigatoriedade do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), a contratação de empresa especializada para fiscalização das condições de trabalho e a elaboração de cartilha informativa sobre direitos e deveres dos trabalhadores custodiados. Está prevista também a criação de uma apólice de seguro contra acidentes de trabalho e de vida para os internos envolvidos em atividades produtivas.

A previsão de metas e indicadores é clara no plano. Até o segundo semestre de 2026 um crescimento de quase 60% em relação ao número atual de presos em atividades laborais. O monitoramento e a avaliação das ações ficaram sob responsabilidade da Diretoria de Reintegração Social e do Departamento de Ensino e Produção Sustentável, que deveria produzir relatórios bimestrais e acompanhar os resultados por meio de visitas técnicas e divulgação em canais institucionais.

Por fim, o plano reconhece os principais desafios para sua plena execução, incluindo a escassez de recursos humanos e financeiros, a precariedade da infraestrutura física em algumas unidades e a ausência de dados padronizados sobre a população prisional, o que compromete o planejamento mais efetivo das ações. Ainda assim, o documento demonstra compromisso com o fortalecimento da política de trabalho no sistema prisional acreano, apostando na articulação interinstitucional e na construção de um modelo mais digno, inclusivo e sustentável de reinserção pelo trabalho.

7. REDE DE EMPREGABILIDADE

No ano de 2024 foram realizadas agendas pelo GMF para a promoção da empregabilidade no Sistema Prisional em julho¹² e outubro¹³ de 2024, ambas por meio de a mobilização do GT de Cidadania¹⁴, que compõe o Comitê de Políticas Penais¹⁵.

A partir das agendas realizadas, foi possível identificar e articular uma **rede interinstitucional composta por órgãos públicos, entidades do terceiro setor, instituições de ensino, setor produtivo e representantes da sociedade civil**, que atuam — de forma direta ou indireta — na promoção do trabalho para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema penal. Esse mapeamento teve como objetivo central **reconhecer as potencialidades e lacunas dessa rede**, fortalecendo os elos existentes e propondo a ampliação e diversificação de parcerias estratégicas.

¹² <https://www.tjac.jus.br/2024/07/tjac-dialoga-para-implementacao-de-novos-servicos-nas-unidades-penitenciarias-do-acre/>

¹³ <https://www.tjac.jus.br/2024/10/implementacao-de-processos-educativos-e-de-capitacao-profissional-no-sistema-prisional-e-socioeducativo-e-pauta-de-reuniao/>

¹⁴ https://www.tjac.jus.br/wp-content/uploads/2024/01/SEI_1673230_Portaria_88.pdf

¹⁵ https://www.tjac.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/Portaria_PRESI_TJAC_2297_2021.pdf



Segue quadro que lista as Instituições integrantes da Rede de Empregabilidade no Sistema Penal do Acre:

Quadro 1 – Instituições integrantes da Rede de Empregabilidade no Sistema Penal do Acre

Eixo/Segmento	Instituições
Sistema de Justiça	Tribunal de Justiça do Estado do Acre (TJAC) – GMF e Vara de Execuções Penais (VEP) Ministério Público do Estado do Acre (MPAC) Defensoria Pública do Estado do Acre (DPE/AC) Procuradoria-Geral do Estado do Acre (PGE/AC)
Administração Penitenciária (IAPEN)	Diretoria de Reintegração Social Divisão de Educação Prisional Divisão de Trabalho, Produção e Renda Divisão de Alternativas Penais e Atenção à Pessoa Egressa Coordenação de Monitoração Eletrônica
Sistema “S” e Apoio à Produção	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI/AC) Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE/AC) Federação das Indústrias do Estado do Acre (FIEAC)
Educação e Qualificação Profissional	Universidade Federal do Acre (UFAC) Instituto Federal do Acre (IFAC) Instituto de Educação Profissional e Tecnológica (IEPTEC) Secretaria de Estado de Educação e Cultura do Acre (SEE/AC)
Trabalho, Emprego e Empreendedorismo	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Acre Secretaria de Estado de Turismo e Empreendedorismo do Acre (SEET/AC) Sistema Nacional de Emprego (SINE/AC)
Fiscalização e Garantia de Direitos Trabalhistas	Ministério Público do Trabalho (MPT/AC)

No decorrer desse 1º trimestre de 2025, as mobilizações iniciadas pelo Grupo de Trabalho (GT) de Cidadania continuaram a se expandir, ganhando respaldo significativo da alta cúpula do Tribunal de Justiça do Acre (TJAC)¹⁶. Esse fortalecimento coincidiu com importantes avanços no cenário nacional, como a homologação do Plano Nacional *Pena Justa*, a determinação para que os estados apresentem seus planos de enfrentamento ao Estado de Coisas Inconstitucional reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 347 (ADPF 347), e, especialmente, o lançamento do programa *Emprega 347*, acompanhado da assinatura de diversos termos de cooperação voltados à promoção da empregabilidade de pessoas vinculadas ao sistema prisional.

Esses movimentos nacionais reforçam a relevância das articulações construídas no âmbito estadual, ampliando o escopo e a legitimidade da rede que se formou a partir das agendas conduzidas pelo GT de Cidadania. Essa rede, de tão ampla e rica, extrapola as atribuições originais do GT, que incluem também temas como educação, saúde, alimentação e demais condições relacionadas à permanência intramuros da população privada de liberdade.

Diante desse cenário, evidencia-se que o Acre já dispõe de uma base sólida para a construção de uma política pública transversal e integrada voltada à empregabilidade no sistema penal. Contudo, a consolidação dessa rede requer não apenas diretrizes nacionais claras sobre o tema, mas também a formalização de fluxos interinstitucionais permanentes, a criação de mecanismos de governança colaborativa e o incentivo à atuação em territórios ainda pouco alcançados. As agendas realizadas no território demonstram que os diversos atores envolvidos se mostram sensíveis e receptivos à pauta da empregabilidade, o que constitui uma oportunidade estratégica para o avanço desse eixo.

O fortalecimento dessa articulação já existente no estado, aliado à institucionalização de espaços de governança como Grupos de Trabalho, laboratórios interinstitucionais e comitês permanentes, pode representar um divisor de águas no cenário acreano. Tais espaços, voltados à discussão, fomento, planejamento e monitoramento de ações, são fundamentais para garantir a continuidade e a efetividade das políticas de empregabilidade para pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema penal.

9. CONCLUSÃO

9.1. Principais achados do diagnóstico

O presente diagnóstico permitiu sistematizar, de forma inédita, as iniciativas voltadas à promoção da empregabilidade no sistema prisional do Estado do Acre. O levantamento

¹⁶ <https://www.tjac.jus.br/2025/02/acoes-de-empregabilidade-sao-debatidas-em-reuniao-do-grupo-de-monitoramento-e-fiscalizacao-do-sistema-carcerario-e-socioeducativo-do-tjac/>

evidenciou avanços institucionais significativos, ao mesmo tempo em que revelou desafios estruturais e operacionais que ainda comprometem a efetividade das ações destinadas às pessoas privadas de liberdade e egressas.

No campo normativo, constatou-se a existência de um arcabouço legal relativamente consolidado, tanto em nível nacional quanto estadual. A Política Nacional de Trabalho no Sistema Prisional (PNAT), o Decreto nº 9.450/2018, a Resolução CNJ nº 307/2019 e a Orientação Conjunta CNJ/MPT nº 1/2021 oferecem diretrizes robustas para a estruturação de programas de empregabilidade. No âmbito estadual, destacam-se as Leis nº 3.492/2019 e nº 3.493/2019, que tratam, respectivamente, da celebração de parcerias com entes públicos e privados e da criação de fundos rotativos. Apesar da base normativa, ainda são visíveis as lacunas na internalização dessas normativas pelas unidades prisionais e sua aplicação prática no cotidiano da execução penal.

Um dos pontos críticos identificados refere-se à descontinuidade e à fragmentação dos ciclos produtivos nas unidades. Em grande parte dos estabelecimentos, as atividades laborais operam de forma incompleta ou desarticulada, sem planejamento que integre todas as etapas do processo produtivo — desde a aquisição de insumos até o escoamento da produção. A ausência de um ciclo coeso compromete a eficiência e a sustentabilidade das oficinas, gerando gargalos logísticos, desperdício de materiais e desmotivação dos internos envolvidos. Essa realidade evidencia a urgência de implantar um modelo de gestão que contemple o planejamento de toda a cadeia produtiva, garantindo previsibilidade, autonomia e continuidade às ações.

Além disso, a análise da situação atual revela que o sistema prisional acreano enfrenta um cenário de superlotação, com taxa de ocupação que ultrapassa 129%, e com grandes desigualdades entre unidades em termos de infraestrutura e acesso ao trabalho. Estima-se que apenas cerca de 700 pessoas privadas de liberdade estejam inseridas em alguma atividade laboral — o que representa menos de 9% da população custodiada no estado, conforme dados de fevereiro de 2025. A ausência de critérios objetivos de seleção de internos para o trabalho e a escassez de dados sistematizados sobre remuneração e remição agravam o quadro, demonstrando a necessidade de padronização e fortalecimento dos mecanismos de monitoramento.

Nesse contexto, a infraestrutura física das unidades surge como um fator central para a expansão das frentes de trabalho. A análise técnica identificou estabelecimentos com amplas áreas disponíveis, especialmente em Rio Branco e Senador Guimard. Entre os principais espaços aptos à implantação de galpões e oficinas estão o Núcleo de Produção Agrícola (Fazendinha), com 9.636,86 m² livres; URF-01 e URF-02, com 9.000 m²; UPQ de Senador Guimard, com 8.223 m²; e o conjunto URP e URS-01, com 7.800 m². Essas áreas representam oportunidades estratégicas para investimentos em atividades produtivas. Por outro lado, unidades localizadas no interior, como Tarauacá e Sena Madureira, dispõem de espaço físico bastante reduzido, o que exige soluções adaptadas e projetos mais compactos.



Apesar dessas limitações, o diagnóstico identificou experiências exitosas que comprovam o potencial transformador do trabalho prisional quando articulado com políticas públicas e parcerias interinstitucionais. Iniciativas como as hortas em Cruzeiro do Sul e Senador Guiomard, a oficina de instrumentos musicais em Rio Branco e a Fábrica de Chinelos, em fase de implantação, ilustram como ações bem conduzidas podem promover inclusão social, qualificação e dignidade aos internos.

Outro destaque do diagnóstico foi o mapeamento e a mobilização de uma ampla rede interinstitucional voltada à empregabilidade, fortalecida pelas agendas do GT de Cidadania em 2024 e 2025. Essa rede, composta por representantes do sistema de justiça, poder executivo, setor produtivo, instituições de ensino e organizações da sociedade civil, apresenta grande potencial para se consolidar como espaço permanente de governança colaborativa. A convergência com o cenário nacional — especialmente após o lançamento do Plano Pena Justa, do programa Emprega 347 e das determinações do STF na ADPF 347 — cria um momento propício para que o Acre alinhe suas ações às diretrizes federais, com vistas a ampliar o impacto das políticas de empregabilidade.

Por fim, as recomendações e propostas sistematizadas ao longo deste documento, muitas delas formuladas pelas próprias equipes das unidades prisionais, apontam caminhos viáveis e realistas para o fortalecimento das ações no estado. A ampliação das frentes de trabalho, o aprimoramento da qualificação profissional, os incentivos à contratação de egressos e o fortalecimento das parcerias institucionais despontam como pilares centrais para a consolidação de uma política de reinserção social baseada no trabalho, que seja digna, inclusiva e sustentável.



Anexo

Anexo 1 - Questionário sobre projetos de empregabilidade para pessoas privadas de liberdade – Março de 2025.

Prezado(a) Diretor(a),

Este questionário tem como objetivo mapear iniciativas voltadas à empregabilidade de pessoas privadas de liberdade em sua unidade prisional. As informações serão utilizadas para analisar possibilidades de fomento e apoio a essas atividades, bem como outras formas de suporte estratégico.

Agradecemos sua colaboração! Suas respostas são essenciais para aprimorar as iniciativas de ressocialização e inclusão produtiva das pessoas privadas de liberdade.

Grupo de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Prisional e Sistema Socioeducativo.

ORIENTAÇÕES PARA PREENCHIMENTO:

- Caso existam múltiplos projetos na unidade, **preencha um formulário para cada projeto existente**. O item 1. Identificação da Unidade Prisional deve ser respondido apenas no primeiro formulário da unidade. Sendo que todos devem ser encaminhados no mesmo arquivo.
- O questionário busca mapear projetos que tenham como objetivo final a produção e empregabilidade (mesmo sem remuneração ou remição). Projetos voltados exclusivamente à capacitação, sem perspectiva de produção, não precisam ser informados neste momento.
- Em casos de projetos específicos de hortas, produção de mudas e psicultura interessa o mapeamento mesmo que o produto final seja apenas para consumo interno.
- Para facilitar a análise, pedimos que as respostas sejam fornecidas na cor **vermelha**.
- Em caso de dúvidas, entre em contato com o GMF (Grupo de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Prisional e Sistema Socioeducativo), por meio da **Secretária do GMF, Débora – Tel: (68) 99921-2847**.
- **Prazo máximo para envio das respostas: 24/03.**

1. IDENTIFICAÇÃO DA UNIDADE PRISIONAL

1.1. Nome da Unidade Prisional: _____

1.2. Localização (Município/Estado): _____

1.3. Nome do Responsável pelo preenchimento: _____

1.4. Cargo/Função: _____



1.5. Contato (e-mail/telefone): _____

1.7 Quantos presos tem na Unidade? _____

2. PROJETO DE EMPREGABILIDADE EXISTENTE

2.1. Qual o projeto de empregabilidade é desenvolvido na unidade?

☐ Horta

☐ Reciclagem

☐ Artesanato

☐ Construção civil

☐ Marcenaria

☐ Tecnologia e informática

☐ Panificação

☐ Psicultura

☐ Confecção de uniformes ou outros produtos têxteis

☐ Outro (especifique):

2.2 O projeto tem nome?

☐ Sim. Se sim especifique _____

☐ não

2.3. Desde quando a unidade prisional desenvolve essa atividade? _____

2.4. O projeto é coordenado por algum órgão ou entidade parceira?

☐ Sim. Se sim, informe os parceiros envolvidos: _____

☐ Não

2.5. Quantos apenados estão atualmente envolvidos nesse projeto de empregabilidade?

2.6. Os participantes recebem alguma forma de remuneração?

☐ Sim. Se sim, informe os critérios utilizados: _____

☐ Não

2.7 Os participantes recebem alguma forma de remição de pena?

☐ Sim. Se sim, informe os critérios utilizados: _____

☐ Não



3. INFRAESTRUTURA

3.1. Quantos hectares a unidade prisional possui construídos? _____

3.2. Quantos hectares estão disponíveis para construção? _____

3.3. A unidade prisional possui espaço adequado para a realização das atividades de empregabilidade?

☐ Sim

☐ Não. Se não, quais são as principais dificuldades? _____

4. INSUMOS E RECURSOS FINANCEIROS

4.1. De onde vêm os insumos para a execução das atividades do projeto? (Marque todas as opções aplicáveis)

☐ Recursos próprios da unidade prisional

☐ Aquisição dos insumos já previstos no projeto

☐ Doações de empresas privadas

☐ Outros (especifique):

☐ Parcerias com instituições públicas

☐ Materiais reaproveitados/reciclados

4.2. Há dificuldades na obtenção dos insumos necessários?

☐ Sim. Se sim, descreva quais são as principais dificuldades? _____

☐ Não

4.3. Qual o valor total investido no projeto no último ano? _____

4.4. Qual a origem dos recursos financeiros empregados no projeto? (Marque todas as opções aplicáveis)

☐ Recursos oriundos do Fundo Penitenciário Nacional - FUNPEN

☐ Projetos de Penas Pecuniárias

☐ Recursos estaduais

☐ Convênio com o Tribunal de Justiça

☐ Recursos municipais

☐ Convênios com organizações do terceiro setor

☐ Recursos oriundos de emendas parlamentares

☐ Doações

☐ Financiamento de empresas privadas

☐ Outros (especifique):



5. CAPACITAÇÃO

5.1. Os apenados recebem capacitação antes de participarem do projeto?

() Sim. Se sim, especifique os tipos de cursos ou treinamentos oferecidos: _____

() Não

5.2. Quem realiza a capacitação?

() Profissionais da unidade prisional

() ONGs e entidades do terceiro setor

() Instituições de ensino

() Outros (especifique): _____

() Empresas privadas

6. IMPACTO E RESULTADOS

6.1. Quantos apenados estão atualmente envolvidos no projeto de empregabilidade? _____

6.2. Qual o percentual da população carcerária total da unidade que está incluído no projeto de empregabilidade? _____

6.3. O que é produzido nesse projeto. Qual o produto final? _____

6.4. Qual o quantitativo anual de produção desse projeto? _____

6.5. Como é feito o escoamento dessa produção? _____

6.6. Há acompanhamento dos impactos sociais e econômicos do projeto?

() Sim. Se sim, informe como é feito o monitoramento: _____

() Não

6.7. Existe um histórico de egressos que conseguiram inserção no mercado de trabalho após participarem do projeto?

() Sim

() Não Se sim, informe estimativa de percentual ou quantidade: _____

6.8. Quais desafios sua unidade enfrenta para manter ou ampliar esse projeto?

7. ALCANCE DO PROJETO PARA POPULAÇÕES COM VULNERABILIDADE ACRESCIDA



7.1. Esse projeto tem escopo definido para alcançar alguma população com vulnerabilidades acrescidas como mulheres, indígenas, migrantes, pessoas LGBTQIA+ e pessoas em situação de rua?

() Sim

() Não

7.2. Se sim, informe qual grupo:

() Pessoas LGBTQIA+

() Mulheres

() Pessoas em situação de rua

() Indígenas

() _____ outros

() Migrantes

() não se aplica

7.3. Ainda se sim esse projeto possui parcerias com organizações especializadas no atendimento dessas populações?

() Sim. Se sim, informe quais organizações: _____

() Não

() Não se aplica

7.4. A Unidade enfrenta algum desafio específico relacionado a implementação desse projeto para essa população? _____

8. SUGESTÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

8.1. Quais sugestões você daria para a melhoria do projeto de empregabilidade na unidade prisional?
