

Recomeçar: portal de vagas de trabalho para pessoas egressas do sistema prisional

Recomeçar: job portal for egresses from the prison system

Fabiana Oliveira Heinrich¹ , Maria Gabriela Ferreira Neves^{II} 

RESUMO

Este artigo apresenta o Recomeçar, *site* de empregos que incentiva a reinserção social de egressos do sistema prisional no Rio de Janeiro, Brasil. Com o compartilhamento de vagas e informações acerca do mundo do trabalho, seus objetivos são conscientizar as empresas sobre essa causa social e contratar egressos pelo próprio *site*. Além disso, o portal fornece informações a respeito de como emitir documentos, redigir currículos e preparar-se para entrevistas de emprego. Como ponto de partida para o desenvolvimento deste projeto, oriundo de um trabalho de conclusão de curso, estudamos o trabalho como ferramenta de reinserção social, pesquisando práticas existentes nas empresas que contratam egressos e refletindo sobre a relação entre a práxis do *design* e questões sociais. Em seguida, aplicamos uma pesquisa *online* para entender os motivos pelos quais empresas contratam ou não egressos e o que seria necessário para reverter esse quadro. Também, analisamos características visuais e de usabilidade de projetos similares e, por fim, projetamos o *site* seguindo a metodologia dos cinco planos de Jesse James Garrett.

Palavras-chave: Egressos do sistema prisional. *Design* digital. Trabalho. *Website*.

ABSTRACT

This paper presents Recomeçar, a job portal that encourages the social reintegration of egresses from the prison system in Rio de Janeiro, Brazil. By sharing job openings and information about the world of work, its goal is to make companies aware of this social cause and hire former inmates through the website itself. In addition, the portal provides information on how to issue documents, write résumés, and prepare for job interviews. As a starting point for the development of this project, resulting from a Final Course Project, we studied work as a tool for social reintegration, researching existing practices in companies that hire egresses and reflecting on the relationship between the praxis of Design and social issues. Next, we applied an online survey to understand the reasons why companies do or do not hire egresses, and what would be necessary to reverse this situation. We also analyzed visual and usability characteristics of similar projects and, finally, we designed the website following Jesse James Garrett's 5 plans methodology.

Keywords: Egresses from prison system. Digital design. Work. Website.

¹Universidade Federal do Rio de Janeiro – Rio de Janeiro (RJ), Brasil. E-mail: fabianaheinrich@eba.ufrj.br

^{II}Universidade Federal do Rio de Janeiro – Rio de Janeiro (RJ), Brasil. E-mail: mariagabi.design@gmail.com

Recebido em: 27/09/2022. Aceito em: 24/10/2022

INTRODUÇÃO

Este artigo apresenta o desenvolvimento do Recomeçar, um portal de vagas para pessoas egressas do sistema prisional, resultado de um trabalho de conclusão de curso de graduação do curso de Comunicação Visual: Design da Universidade Federal do Rio de Janeiro. O projeto foi premiado com medalha de prata no concurso Brazil Design Awards na categoria Impacto Positivo em 2021, e seu objetivo foi investigar como a prática do *design* pode ser utilizada como ferramenta para incentivar a reintegração social de egressos no Rio de Janeiro.

A Lei de Execução Penal (LEP) nº 7.210 (BRASIL, 1984) versa sobre direitos e deveres de pessoas presas e egressas no Brasil e traz 52 menções à palavra *trabalho*. Contraditoriamente, conforme Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias (DEPEN, 2020), apenas 15% dos presos estão envolvidos em atividades laborais. Quanto ao trabalho de pessoas egressas, observa-se que os desafios são ainda maiores, pois, uma vez que deixam o sistema prisional, nenhum tipo de informação acerca de seus destinos é coletado.

Para a feitura deste projeto, iniciamo-lo com uma pesquisa bibliográfica acerca da noção de trabalho e seu papel no sistema prisional, sobretudo como ferramenta para a reintegração social (SERON, 2009; JULIÃO, 2010). Em seguida, discutimos o papel do *design* enquanto campo de produção social (CIPINIUK, 2014; ALMEIDA, 2018), perpassando pelo complexo teórico das noções de *design* social e *design* para inovação social.

Após essa etapa, por meio de um formulário *online* com questões quantitativas e qualitativas voltadas para as empresas, coletamos respostas acerca da contratação ou não de egressos do sistema prisional. Tanto para empresas que contratariam quanto para empresas que *a priori* não contratariam o público, a ideia de uma iniciativa digital mostrou-se relevante, um caminho assertivo como proposta de contribuição projetual e social.

Na análise de semelhantes, verificamos o baixo número de portais direcionados para esse público. Ao analisarmos aqueles existentes, concluímos que focam na divulgação de vagas e pouco exploram os demais momentos da jornada dos egressos, como preparação e candidaturas para vagas. Além disso, não possuem uma comunicação visual eficaz voltada para informar e sensibilizar as empresas e a sociedade civil sobre a causa. Por fim, chegamos à fase de desenvolvimento do portal, na qual utilizamos a metodologia dos cinco planos de Jesse James Garrett (2011).

No plano da estratégia, traçamos o objetivo de fornecer aos egressos que necessitam de uma oportunidade de trabalho para recomeçar acesso a vagas e informações sobre o mundo do trabalho. Conseqüentemente, definimos duas grandes seções para o portal: acesso aos egressos e acesso às empresas que gostariam de contratá-los. No escopo, elaboramos a jornada dos usuários do portal — egressos e empresas — e, com base nela, definimos as funcionalidades para cada um desses grupos de usuários. Na estrutura, projetamos o fluxograma de relações hierárquicas e de interação e, na superfície, desenvolvemos tanto a identidade, os formantes visuais e o guia de estilo do portal como o protótipo navegável. Assim, com uma potencial implementação do projeto, esperamos auxiliar o público pesquisado a recomeçar.

O TRABALHO NA REINTEGRAÇÃO SOCIAL

Segundo Seron (2009), o trabalho constitui o eixo em torno do qual a sociedade se organiza por intermédio da produção e do consumo, especialmente nas economias capitalistas. Até o fim do século XX, a noção de eficiência do homem estava pautada no quanto ele era capaz de produzir. Agora, de acordo com Bauman (2005), essa noção está pautada também no quanto o indivíduo tem condições de consumir, o que reflete diretamente no contexto social: “Na medida em que o indivíduo encontra-se sem renda, isso pode levá-lo à condição de não consumidor, o que, por sua vez, pode torná-lo desnecessário ao meio social e, assim, ser marginalizado” (SERON, 2009, p. 19).

Observa-se que a maior parte das pessoas presas e egressas pertence à classe social de baixo poder econômico. Logo, possui pouco ou nenhum poder de consumo. Assim, a grande maioria dos crimes cometidos por pessoas presas e egressas está, segundo dados do Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN, 2020), relacionada a crimes de vantagem econômica, como roubo (45,71%) e tráfico de drogas (23,16%). Conforme Seron (2009), a impossibilidade de ter um trabalho pode representar ao desempregado a necessidade de praticar algum crime para garantir sua sobrevivência.

Por meio de pesquisas, Seron (2009) ainda revela que o trabalho formal e/ou informal possibilita ao egresso manter-se perto da família, na medida em que viabiliza as condições materiais mínimas para a convivência do grupo familiar, condições estas relevantes para a sua reintegração social. O autor conclui também que, embora o trabalho seja precarizado, ele não deixa de representar uma condição importantíssima, pois, além de servir como estratégia para diminuir os sofrimentos materiais causados pela deficiência financeira da sua família, constitui uma exigência para que o beneficiário do regime aberto de prisão continue gozando o benefício. Ademais, o trabalho representa, como já preconizado, a única alternativa ao crime, o que pode proporcionar a permanência do indivíduo fora do mundo da criminalidade.

Julião (2010) também demonstrou em pesquisa que o maior índice de reincidência ocorre pela falta de emprego (33,9%), seguida de desestrutura familiar (27,1%) e, por último, falta de escolaridade (16,9%).

O TRABALHO DE PESSOAS EGRESSAS

A supracitada LEP considera egresso tanto o liberado definitivo pelo prazo de um ano, a contar da saída do estabelecimento penal, quanto o liberado condicional durante o período de prova. Segundo Dandara Tinoco e Ana Paula Pellegrino (2018), em suas pesquisas sobre políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro, dada a situação econômica do estado, os desafios para a expansão de trabalho para pessoas egressas são ainda maiores que para as pessoas presas, o que faz com que esse público dispute vagas com os demais desempregados. Suas condições de vulnerabilidade são potencializadas por serem egressos, e soma-se a essas questões a carência de documentação desses indivíduos, que com frequência deixam unidades prisionais sem ter carteira de identidade ou cadastro de pessoa física (CPF).

Conforme as autoras, apesar de não representarem vantagem econômica para as empresas — diferentemente do caso da contratação de pessoas presas —, ainda assim existe a oportunidade de ganhos de responsabilidade social, relacionados à contribuição da empresa para a criação de mecanismos de reintegração social. Destarte, comunicar a importante função que as empresas têm ao colaborar com a causa, de modo que se sintam agentes da mudança e de responsabilidade social, se tornou também um objetivo deste projeto.

DESIGN E QUESTÕES SOCIAIS

A prática do campo do *design* não existe alheia ao modo de produção no qual está inserida — hoje, o capitalismo. Dessa maneira, mudanças de cunho industrial, tecnológico, cultural e social influenciam a sua estrutura e ocorrência. Diante dessa conjuntura, noções como *design* social tentam definir o que é uma prática do *design* voltada para questões sociais, uma vez que tal ênfase temática ganhou corpo ao longo da segunda metade do século XX (ALMEIDA, 2018).

Design social constitui um imbróglio teórico em disputa. Nesse sentido, Almeida (2018) pontua que uma mudança social por intermédio de um projeto de *design* só pode ser considerado algo utópico, uma vez que alterações significativas da dimensão da sociedade somente se dão por rupturas históricas, ou seja, rupturas que podem incluir o campo do *design*, porém que não dependem somente dele. Todavia, o *design* consiste em uma produção social (CIPINIUK, 2014), uma vez que ocorre na sociedade, e não fora dela. Logo, a definição de *design* social só pode recair, então, em redundância, sendo capaz apenas de apontar que a necessidade de uma linha de pensamento voltada exclusivamente para o social revela como tem sido exercida a prática do *design* em sua configuração hegemônica: com olhos voltados sobretudo para o lucro mercadológico.

Igualmente o *design* social, o termo *design* para inovação social é usado para definir projetos tidos como de cunho social, entretanto ele da mesma forma parece não abraçar o todo que almeja, uma vez que, conforme Cantu (2012 *apud* MIOLO *et al.*, 2020) e Miolo *et al.* (2020), o que vemos ocorrer nessas práticas é o emprego, pelos *designers*, de habilidades tradicionalmente reconhecidas e mercadologicamente definidas, como criação de produtos, identidades visuais, embalagens etc. Ainda para os autores, a diferença nesses casos é o emprego dessas habilidades para colaborar e intervir em diferentes níveis do projeto, como na interpretação de necessidades, na construção de cenários inovadores, comunicação e concepção de ferramentas que facilitem a compreensão da interação e em decisões estratégicas. Todavia, quão diferente essa conjuntura é da que já temos?

Neste trabalho, temos a clareza de que utilizamos as ferramentas já estabelecidas no campo do *design* para o projeto de um portal de vagas que visa facilitar o emprego de mão de obra egressa de forma limitada. Ou seja, sabemos que esse portal não resolverá o todo das problemáticas sociais envolvidas nessa questão, contudo é uma proposta para que essa relevante problemática social venha à luz e, quiçá, desencadeie outras iniciativas.

PESQUISA E COLETA DE DADOS

Refletir sobre como o *design* pode contribuir para a expansão do conhecimento acerca das dinâmicas de trabalho para pessoas egressas passa por melhor compreender as condições em que esse tipo de trabalho funciona nas empresas que já contratam esse público. Nesse caso, recorremos a uma pesquisa das supracitadas pesquisadoras Dandara Tinoco e Ana Paula Pellegrino (2018), a qual fornece dados para fundamentar o entendimento das dinâmicas de trabalho de egressos.

Essa pesquisa contou com a resposta de oito empresas, que empregam o total de 499 pessoas presas ou egressas. Dos oito empregadores, apenas quatro trabalham com egressos, o que reforça os desafios de oferta de trabalho para esse público. Ademais, chama a atenção que apenas três das oito empresas divulgam que empregam o referido público. Outro ponto de destaque é o fato de que todos afirmaram ter partido deles a iniciativa de contratar presos e egressos, e não de convites do executivo estadual. Logo, foram os empregadores que buscaram informações acerca do trabalho de pessoas presas e egressas.

Questionário

Além de termos nos fundamentado nos dados supracitados, elaboramos um questionário *online* com perguntas qualitativas e quantitativas para entender as empresas que ainda não contratam uma pessoa presa e/ou egressa, ou seja, o que as motiva ou não a contratar esse público. Embora o foco do trabalho não seja a mão de obra prisional, mas sim a egressa, é importante apreender a visão dos potenciais empregadores acerca dessa possibilidade, bem como mapear a percepção e aceitação de proposta de uma iniciativa digital, seja um *site* ou aplicativo, seja outros sistemas digitais.

A pesquisa foi realizada em março de 2021 por meio de um questionário *online* na plataforma Formulários Google, cuja divulgação ocorreu em perfil pessoal nas redes sociais. Ao final, obtivemos o total de 22 respondentes.

De acordo com a pesquisa, a maioria dos respondentes (91,3%) não sabia que para quem contrata pessoas presas há vantagens econômicas, como salário fora da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), possibilidade de instalação de oficinas dentro do presídio e custos como água e luz pagos pela administração penitenciária (Gráfico 1). Em relação à contratação de pessoas egressas, a maioria (69,6%) afirmou saber que contratar pessoas egressas contribui para a diminuição da taxa de reincidência (Gráfico 2).

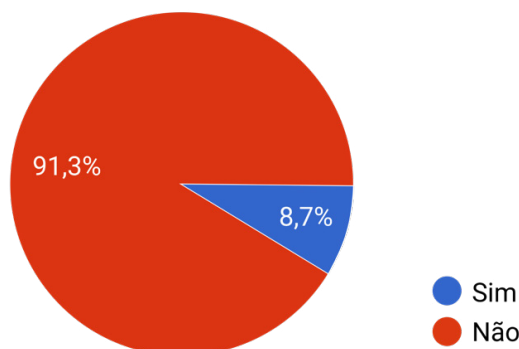


Gráfico 1. Você sabia que contratando pessoas presas você tem vantagens econômicas?

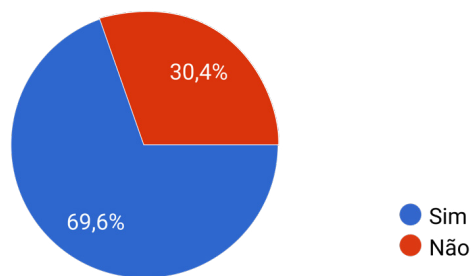


Gráfico 2. Você sabia que contratando pessoas egressas você contribui para a diminuição da taxa de reincidência?

Ao mencionarmos essas vantagens para os respondentes, a maioria das empresas afirmou que contrataria pessoas presas e egressas (73,9%) (Gráfico 3), o que revelou que essas empresas são nossos potenciais usuários. Logo, tendo em vista essa oportunidade, buscamos entender por quais motivos esses potenciais usuários ainda não contratam o público em questão. Para isso, segmentamos esse público para o segundo bloco da pesquisa: empresas que contratariam o referido grupo. As respostas às questões desse bloco contaram com diversas sugestões, que tiveram a função de definir a estratégia e os caminhos do projeto.

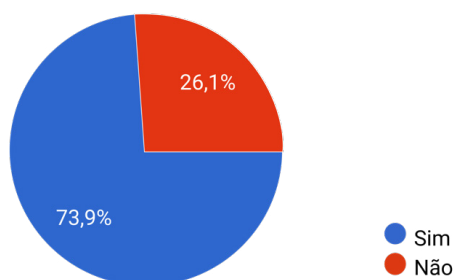


Gráfico 3. Você contrataria pessoas presas e/ou egressas para trabalhar na sua empresa?

Empresas que contratariam pessoas presas e egressas

Adentrando no segundo bloco, a maioria das empresas afirmou que os principais motivos pelos quais ainda não contrataram pessoas presas e egressas são: desconhecimento do processo (68,8%), não saber onde encontrar esses candidatos (43,8%), e não saber que era possível contratar pessoas presas (25%) (Gráfico 4).

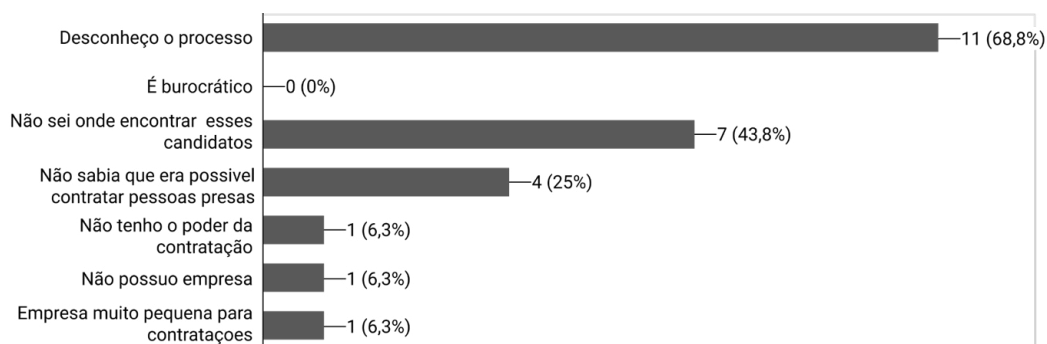


Gráfico 4. Por qual(is) motivo(s) ainda não contratou pessoas presas e/ou egressas?

Os motivos da contratação são: exercer a responsabilidade social (62%), contribuir com a reintegração social (87%) e a solidariedade (31%) (Gráfico 5).

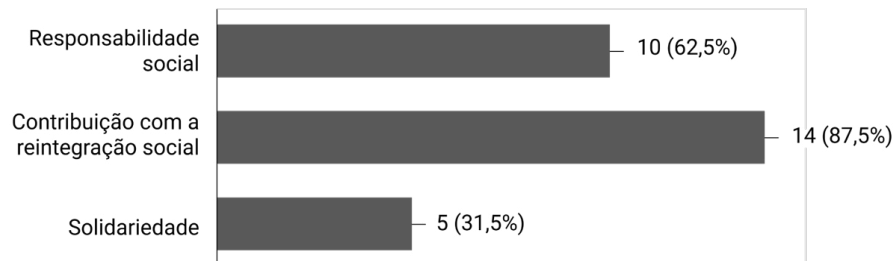


Gráfico 5. O que o levaria a contratar pessoas egressas do sistema prisional?

Quanto ao gênero das pessoas presas e egressas, não houve distinção. Todas as empresas afirmaram que contrariam homens e mulheres.

Uma última questão discursiva foi incluída para sabermos de que forma uma iniciativa digital poderia auxiliar a situação (Figura 1). Essas respostas foram de suma importância para a definição da estratégia, estruturação e disposição das funcionalidades do portal.

Se sim, de que forma?

15 respostas

Pois facilitaria o processo.

Facilidade de entendimento.

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

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

Disponibilidade de um site.

Ajudando a captar e selecionar esses candidatos e as suas aptidões.

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

Encurtando as fronteiras entre empregador e empregado.

Atualizando, elucidando e informando o processo de contratação de egressos.

Ter uma interface amigável é sempre positivo para encontrar informações.

Informações que não temos com facilidade, um local para tirar dúvidas.

Melhoraria o acesso e as oportunidades de emprego.

Através da divulgação dos candidatos.

Figura 1. Questão direcionada para empreendedores que afirmaram que contratariam pessoas presas e egressas: você acredita que uma iniciativa digital (plataforma, site, aplicativo) poderia ser útil para auxiliá-lo na contratação de pessoas presas e/ou egressas?

Empresas que não contratariam pessoas presas e egressas

Apenas seis das 22 empresas responderam que não contratariam pessoas presas e egressas. Mesmo representando a minoria das empresas respondentes, faz sentido entendermos as motivações de terem respondido dessa forma. Afinal, é pelo projeto de *design* que podemos construir estratégias e funcionalidades para tentar informar e sensibilizar essas empresas, uma vez que afirmaram que não contratariam tal público por medo ou insegurança.

Das seis empresas, cinco afirmaram que uma iniciativa digital poderia ser útil para auxiliar na contratação desse público, desde que por meio dela pudessem criar conexão com a pessoa e conhecer sua história (Figura 2).

Se sim, como?

4 respostas

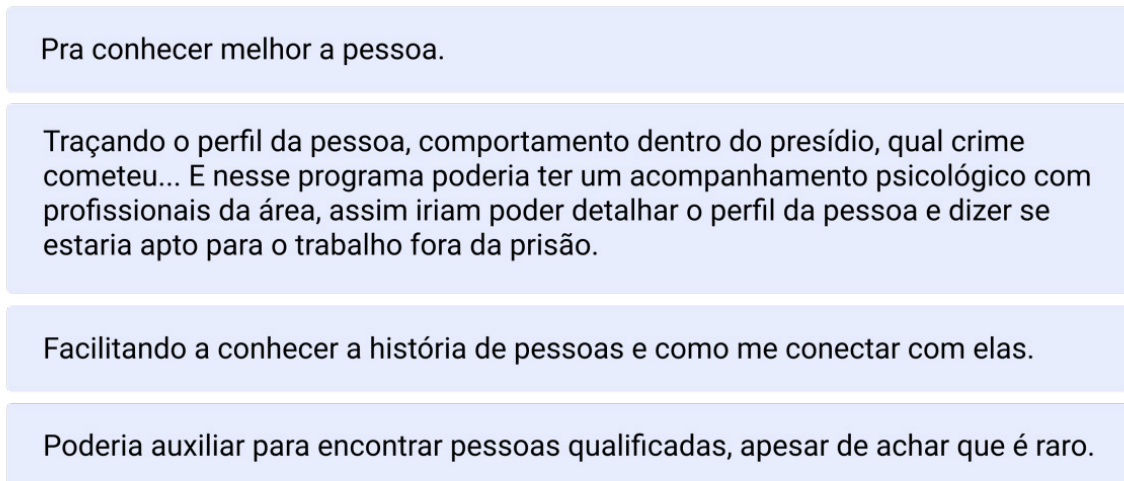


Figura 2. Questão direcionada para empreendedores que afirmaram que não contratariam pessoas presas e egressas: você acredita que uma iniciativa digital (plataforma, *site*, aplicativo) poderia ser útil para auxiliá-lo na contratação de pessoas presas e/ou egressas?

Entendemos que a maioria das empresas não sabe como alcançar esses possíveis candidatos e desconhece o processo de contratação, apesar de afirmar que contratariam pessoas presas e egressas, sobretudo movidas pelo interesse de contribuir socialmente. Podemos confirmar que há demanda para esse público, mas não há a visibilidade necessária. A questão torna-se então: como o projeto de *design* pode trazer visibilidade a uma problemática que se mostra tão importante no que diz respeito à influência da reincidência?

Análise de soluções digitais similares

Pesquisamos soluções digitais que abordam a mesma temática da mão de obra prisional e egressa, contudo, por se tratar de um tema pouco explorado

no campo do *design*, projetos similares são escassos. Assim, analisamos o portal Programa Emprega São Paulo e a plataforma do Projeto Começar de Novo, do Conselho Nacional de Justiça.

Verificamos que os projetos analisados não contemplam a complexidade do tema nem proporcionam uma clara e objetiva utilização aos possíveis usuários. Os portais oferecem serviços básicos para divulgação de vagas, e o fluxo termina informando o contato do responsável da vaga para o egresso, deixando para este a função de ligar para a empresa. Tampouco encontramos pontos de contato com outros momentos da jornada, como orientações para emissão de documentos. Ainda, consideramos que seus fluxos de navegação não são fluidos, por oferecerem arquiteturas de informação e visual confusas. Além disso, não possuem comunicação visual eficaz, com os objetivos de informar e sensibilizar os empregadores e a sociedade civil para a causa. Em ambos os casos, os portais parecem ser voltados para empregadores que já foram sensibilizados ou que já entendem a importância dessa ação. Ademais, nenhum deles aborda o trabalho de pessoas presas.

METODOLOGIA DE PROJETO: OS CINCO PLANOS DE JESSE JAMES GARRETT

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

- Plano estratégico: a criação da estratégia e dos objetivos. Neste ponto, revisamos e traduzimos as pesquisas em insumos que estarão no projeto;
- Plano do escopo: listagem das funcionalidades e do conteúdo do projeto, por meio das reflexões e informações obtidas nas pesquisas da etapa anterior. Identificamos as funções desejadas para o aplicativo e as características do produto. É a definição do escopo geral;
- Plano de estrutura: definição das informações das estruturas e dos prováveis caminhos a serem seguidos pelo usuário. Assim, estabelecemos os fluxogramas e a arquitetura da informação do aplicativo;
- Plano de esqueleto: desenvolvimento da distribuição dos elementos funcionais. É a etapa de criação de *wireframes* e os mapas de navegação;
- Plano de superfície: estruturação dos elementos visuais e gráficos, partes do *design* de interfaces. Em resumo, é o resultado de todas as etapas anteriores, a materialização de toda a pesquisa e estruturação. Definimos a identidade visual, paleta de cores, tipografia, ícones, padrões visuais etc.

A seguir, apresentamos os resultados de cada um dos planos.

Plano estratégico

Este primeiro plano trata da definição do que será projetado, dos objetivos do *site* e dos objetivos dos usuários no *site*. Após analisarmos os resultados das pesquisas e soluções similares, definimos focar nas pessoas egressas, dado que, comparados ao trabalho de pessoas presas, os egressos não possuem instituição pública com processo voltado para o fomento de seu trabalho.

Definimos nossa estratégia como um portal que dá acesso a vagas e informações sobre o mundo do trabalho para aqueles que necessitam de uma oportunidade laborativa para recomeçar, fazendo a ponte entre os candidatos egressos e as empresas.

Optamos por projetar um *site* responsivo, em vez de um aplicativo, para que o egresso possa acessá-lo de qualquer lugar, desde uma *lan house* até por organizações não governamentais que trabalham com esse público, que muitas vezes possuem computadores em seus escritórios. Ademais, o computador é o dispositivo mais usado pelas empresas em seus escritórios.

Plano de escopo

Se no plano estratégico definimos o que queremos fazer, neste plano definimos como vamos alcançar a estratégia por meio de funcionalidades fundamentadas nas reflexões e informações obtidas durante as pesquisas e análises.

Nosso objetivo é que o portal esteja presente em todos os momentos da jornada do empregador e do egresso, de modo que o fluxo não seja meramente o de um portal para consulta, como se apresentaram os dois similares analisados, cujos fluxos se encerram após o egresso ter acesso ao número de telefone da empresa. Para contemplar o maior número de etapas possível, mapeamos uma jornada do usuário, de modo que consigamos ter visibilidade de todas elas e, assim, projetar funcionalidades adequadas para auxiliar cada uma. O escopo básico de funções do portal foi pensado na pesquisa feita com os usuários citada anteriormente, assim como as informações fornecidas, que também guiaram todo o mapeamento da jornada.

A jornada do egresso (Figura 3) contou com cinco momentos: saída da prisão, cadastro, processo de contratação, contratação e demissão. Cada fase envolve alguns possíveis problemas que o egresso pode enfrentar. Assim, pensamos em funcionalidades que poderiam vir a contornar esses problemas. Essas funcionalidades são: fornecimento de informações sobre como tirar documentos; busca por vagas de acordo com o seu perfil; candidatura e acompanhamento do processo; visualização de casos de sucesso para se sentir motivado e ver que é uma realidade possível; cadastro consciente (por exemplo, o egresso pode não ter telefone celular ou *e-mail* próprio); fornecimento de um *template* de currículo com as informações cadastradas, pensando na dificuldade que o egresso pode ter para redigir um currículo; possibilidade de baixar o *template* de currículo para entregá-lo pessoalmente; dicas de como se comportar na entrevista ao ser selecionado para uma etapa presencial; notificação por WhatsApp, SMS, *e-mail* e telefone celular, caso o egresso não tenha acesso frequente à internet; e, por fim, ao ser contratado, parabenização e incentivo de sugerir o portal para outras pessoas.

momento	situação	sentimento	oportunidade
após sair da prisão	Não possui documentação.	😞	Fornecer informações sobre como emitir documentos.
	Não possui telefone celular, computador ou acesso à internet.	😞	Divulgar materiais para as instituições que acolhem pessoas egressas para que possam fazer seus cadastros. Pedir número de telefone ou e-mail de alguém próximo.
cadastro	Não sabe redigir o currículo.	😞	Gerar <i>template</i> de currículo a partir das informações prestadas no momento de cadastro, e disponibilizá-lo para <i>download</i> .
processo seletivo	Recebe a notificação de que foi chamado para uma entrevista.	😊	Notificar os contatos cadastrados no momento do cadastro por diferentes canais (e-mail, SMS, <i>WhatsApp</i> etc.) Informar que o candidato selecionado foi comunicado.
contratado	Recebe a notificação de que foi contratado.	😊	Parabenizá-lo e incentivá-lo a permanecer no emprego. Fornecer dicas de comportamento no ambiente de trabalho.
demissão	Precisou demitir-se ou foi demitido por algum motivo.	😞	Seleção do motivo da demissão com intuito de gerar dados sobre evasão para pesquisadores. Incentivá-lo a atualizar o currículo e recomendar outras vagas.

Figura 3. Jornada do usuário egresso.

Quanto à jornada do empregador (Figura 4), temos as seguintes funcionalidades: visualização de exemplos e casos de sucesso de empresas que já contrataram egressos; visualização de dados e estudos sobre o impacto do trabalho na reincidência; acesso ao processo de contratação de pessoas presas (caso faça mais sentido para ele esse tipo de mão de obra); divulgação de vagas e o perfil de candidato que as está buscando; visualização de currículo e perfil do egresso com sua história de vida; agendamento de uma entrevista presencial selecionando data, hora e local; acesso a *templates* para redes sociais comunicando que a empresa contribui para a causa e exerce

momento	situação	sentimento	oportunidade
antes de contratar	Tem medo ou receio de contratar pessoas egressas.		Abordar o aspecto humano trazendo a fala de pessoas egressas contratadas e exemplo de empresas que já contrataram o público. Também comunicar com o objetivo de sensibilizar. Trazer dados para conscientizar sobre a importância do trabalho na vida da pessoa egressa.
	Não sabe onde encontrar informações sobre o processo de contratação de pessoas presas.		Concentrar todas as informações e apresentá-las de forma objetiva para a empresa.
processo seletivo	Desconhece informações sobre o candidato egresso.		Permitir visualizar o perfil, o currículo, a história de vida do candidato e o porquê de buscar uma vaga de trabalho.
contratação	Início do processo de contratação do candidato egresso selecionado.		Fornecer lista de documentos com data e hora para entrega e de antemão antecipar documentos que o candidato ainda não tem. Informar que o candidato selecionado foi comunicado.
ao contratar	Não tem uma equipe de comunicação para divulgar a iniciativa e, por isso, não se sente reconhecido pela atitude.		Fornecer <i>template</i> para compartilhar em redes sociais como <i>LinkedIn</i> , caso contrate. Selo de responsabilidade social para as empresas que contrataram determinado número de candidatos egressos.
	Teve problemas com o funcionário egresso.		Informações sobre problemas recorrentes e como tratá-los
	Ficou feliz com a contratação.		Pedir para avaliar e divulgar a plataforma para outras empresas.

Figura 4. Jornada do usuário empresa.

a responsabilidade social; selo de responsabilidade social no perfil para empresas que contrataram; visualização de informações sobre problemas recorrentes e como tratá-los; possibilidade de escrever recomendações para um candidato.

Plano de estrutura

Depois que as funcionalidades foram definidas, podemos observar com maior clareza o que será incluído no portal. Neste plano da estrutura, desenvolvemos a estrutura do *site*, para dar conta da navegação e da relação hierárquica entre as páginas e as funcionalidades anteriormente definidas.

Dividimos as principais funcionalidades descritas no subtítulo anterior em páginas, a fim de estruturá-las na interface correspondente, de modo que façam sentido. Em seguida, elaboramos fluxogramas para projetar a relação hierárquica e de interação dessas telas.

A primeira tela é uma *landing page* geral, que resume o posicionamento do portal e sua principal missão. Nela, o usuário pode afirmar ser uma empresa ou um egresso. Assim, o sistema redireciona-o para uma *landing page* específica com conteúdos direcionados para ele. Caso seja um usuário empresa (Figuras 5 e 6), na



CV: *curriculum vitae*.

Figura 5. Funcionalidades por tela para o usuário empresa.

landing page específica para empresas ele encontrará conteúdos e casos de sucesso de outras empresas que contrataram e de história de pessoas que estão precisando de um trabalho para recomeçar. Nessa tela, ele pode oferecer uma vaga. Nesse momento, ele vai para o Fluxo B (Figura 6), que é o fluxo de oferta de vagas. Se for uma empresa que já tem cadastro, está logada e tem vagas cadastradas, abrirá um *pop-up* para selecionar a vaga que deseja oferecer para aquele candidato. Caso não tenha vagas cadastradas, o sistema informará que ele não tem vagas cadastradas e, portanto, vai sugerir que cadastre uma nova vaga. Caso seja uma nova empresa, esta precisará criar uma conta e então cadastrar a vaga que almeja oferecer.

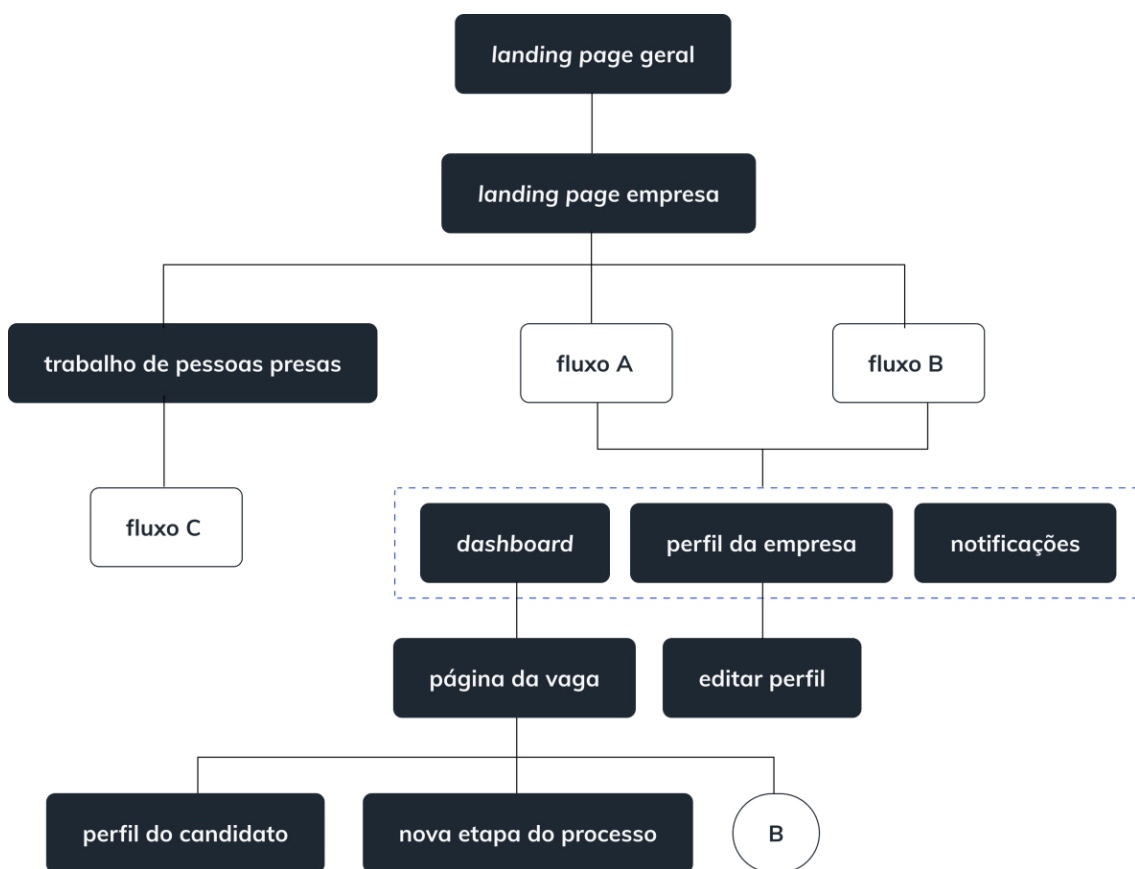


Figura 6. Fluxo principal para usuário empresa: Fluxo A, específico para divulgar vagas; Fluxo B, para oferecer vagas; e Fluxo C, informações sobre contratação de pessoas presas.

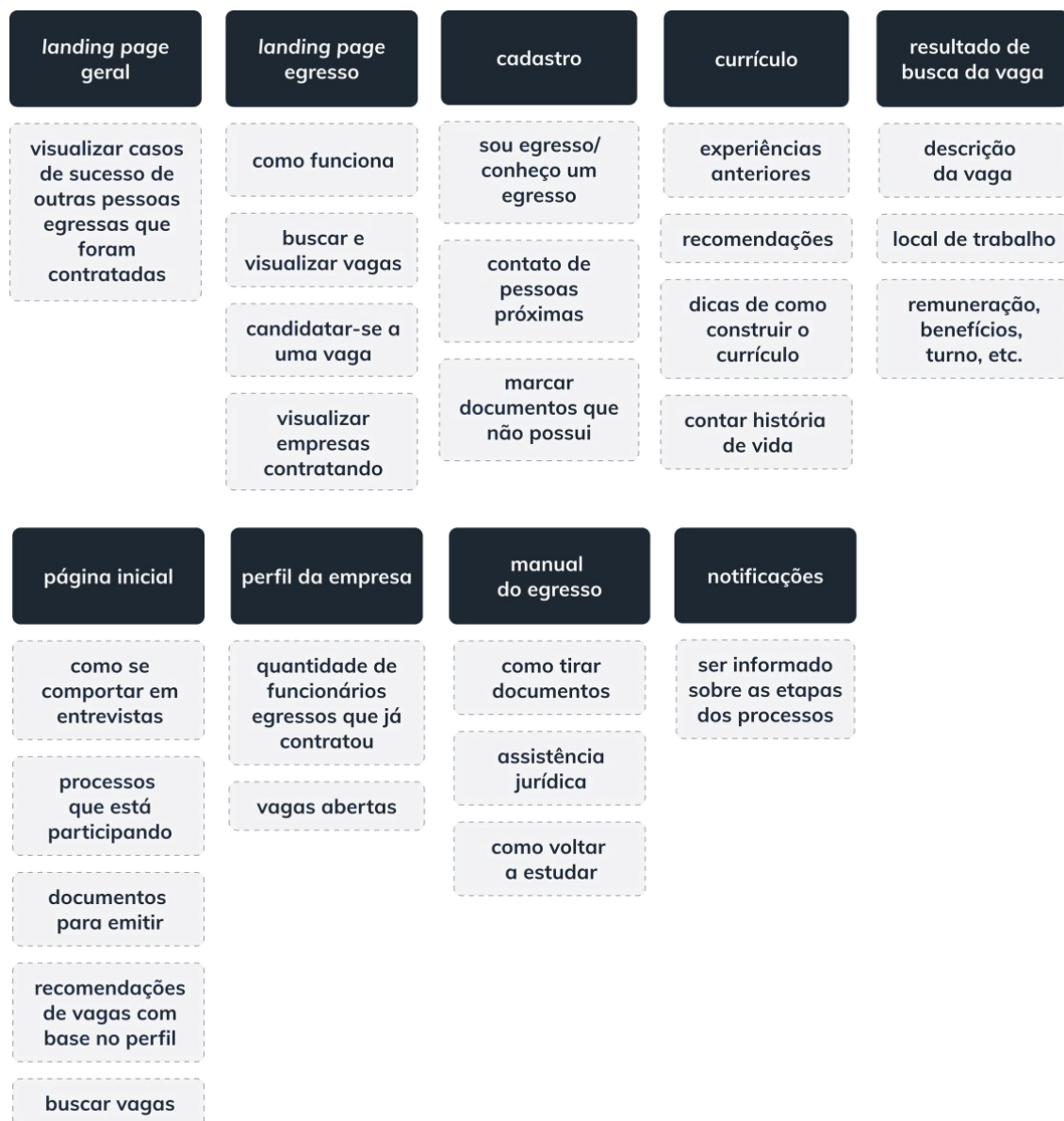
Outra possibilidade da *landing page* (Figura 6) e para empresas que já possuem cadastro no *dashboard* é divulgar uma nova vaga (Fluxo A), tela na qual as empresas detalharão a função e o perfil de candidato que buscam. Ainda, na *landing page*, as empresas podem acessar uma área sobre o trabalho de pessoas presas e averiguar se essa modalidade lhe caberia melhor (Fluxo C).

Uma vez na plataforma, a empresa conta com um *dashboard* para acompanhar o processo de cada vaga. A partir daí, ela poderá acessar o perfil dos candidatos e adicionar uma nova etapa do processo, selecionando aqueles que a auxiliarão.

O perfil da empresa também é uma tela importante nesse fluxo, pois é lá que se encontra todo o reconhecimento que o portal fornece no caso de haver contratações.

Nas Figuras 5 e 6, tem-se o plano de estrutura para usuários empresas.

O fluxo para usuários egressos inicia-se na *landing page* específica para egressos (Figuras 7 e 8). Nela há casos de sucesso para esse usuário inspirar-se e ver que é uma realidade possível conseguir um trabalho, ainda que difícil. Mesmo sem ter uma conta, o usuário egresso pode acessar o manual do egresso, uma seção do portal que reúne as principais dúvidas de quem provavelmente acabou de sair do sistema prisional: onde e como tirar documentos, carteira de trabalho, se é possível imprimir documentos — pois sabemos que a internet pode não estar disponível a todos que necessitam dela. Esse manual ficará disponível durante todo o fluxo para o usuário egresso, tendo seu acesso pela navegação global.



CV: *curriculum vitae*.

Figura 7. Funcionalidades por tela para o usuário egresso.

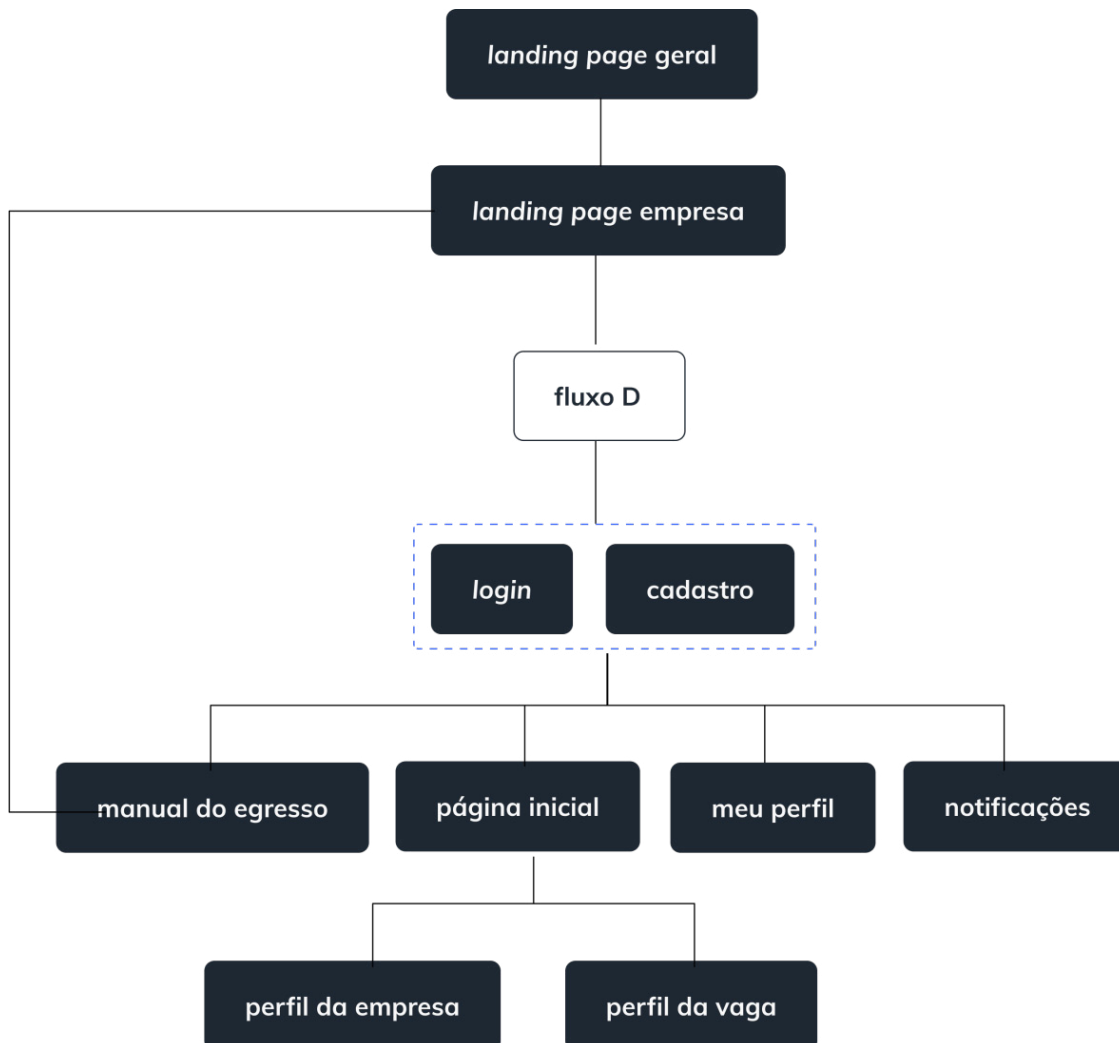


Figura 8. Fluxo principal para usuário egresso, sendo D fluxo específico para busca de vaga.

A principal funcionalidade da *landing page* da pessoa egressa é a busca por vagas por função. Também é disponibilizada uma lista de vagas abertas. Pelo resultado de busca (Figura 8, Fluxo D) ou pela lista de vagas, o usuário é direcionado para a página da vaga. Nessa tela, ele terá informações sobre salário, benefícios, turno, entre outras pertinentes à vaga. Nessa tela, ele pode visitar o perfil da empresa para saber ramo, localidade etc. e candidatar-se para a vaga. Se não tiver conta, será necessário criá-la; caso já a tenha, ele receberá uma mensagem de *feedback* confirmando a candidatura e será avisado caso existam novidades sobre o processo. A empresa também pode entrar em contato via os meios informados no momento do cadastro.

As principais telas para o usuário com conta no portal são:

- página inicial, com as informações sobre os processos, recomendações de vagas que tenham relação com o seu perfil, dicas para cada etapa do processo, entre outros;
- meu perfil, em que ficarão disponíveis a sua história e seu currículo feitos no momento do cadastro;

- notificações que informam as novidades sobre os processos de que ele está participando.

As Figuras 7 e 8 trazem o plano de estrutura para usuários empresas e candidatos egressos.

Plano de esqueleto

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

Neste plano utilizamos a técnica *wireframe*, que é uma prévia da versão final da estrutura visual do aplicativo, uma espécie de documentação que nos mostra com precisão como cada área será preenchida, composta de formas simples em tons claros e linhas. Pode também ser complementada com indicações das navegações para melhor entendimento do caminho a ser percorrido pelo usuário, apresentando a navegabilidade e como o leiaute transitará entre as telas.

Em seu livro, Garrett (2011) afirma que não se fazem necessários o desenvolvimento e a apresentação de todas as telas em um *wireframe*, visto que este pode ser utilizado para um primeiro esboço e ponto de partida para a versão final. Como se podem desenvolver apenas as primeiras telas de navegação, na Figura 9 apresentamos o esqueleto para as primeiras telas do empregador. Entendemos que, uma vez elas resolvidas, as demais se basearão em seus elementos e estrutura.

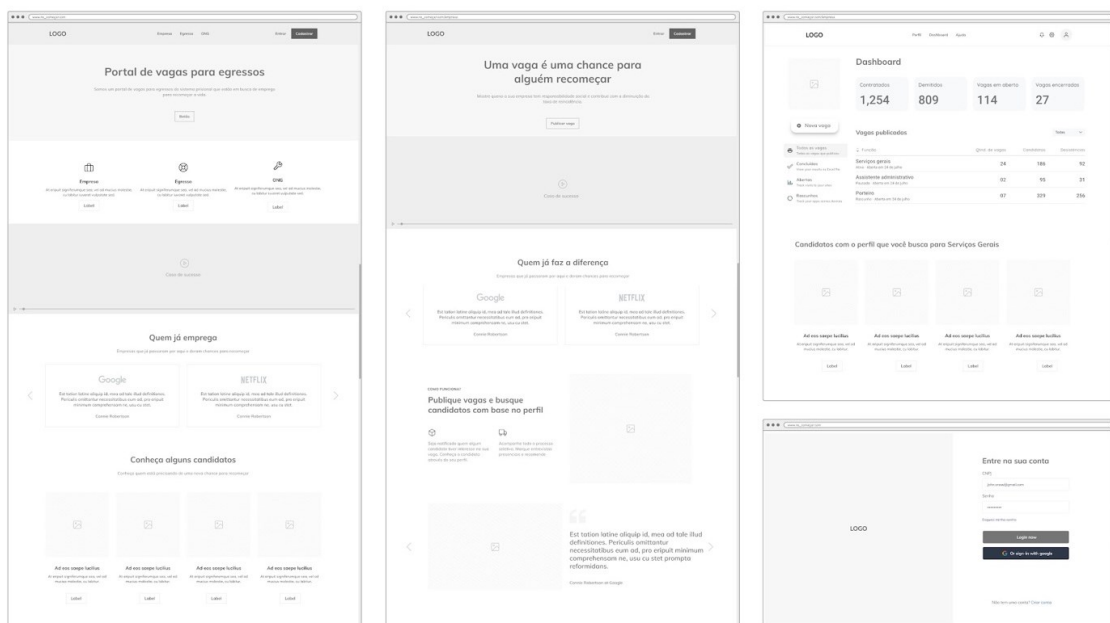


Figura 9. Da esquerda para a direita: *landing page* principal, *landing page* específica do empregador, *dashboard* do empregador e tela de login.

Recomeçar: portal de vagas de trabalho para pessoas egressas do sistema prisional

Nessa etapa também definimos um *grid* de 12 colunas (Figura 10), em razão da flexibilidade que proporciona e por ser capaz de dividir o layout uniformemente. É possível dividir 12 colunas por dois, três, quatro, tornando mais fácil a adaptação do projeto para dispositivos móveis. Além disso, é possível ter uma série de modulações disponíveis e várias outras combinações.

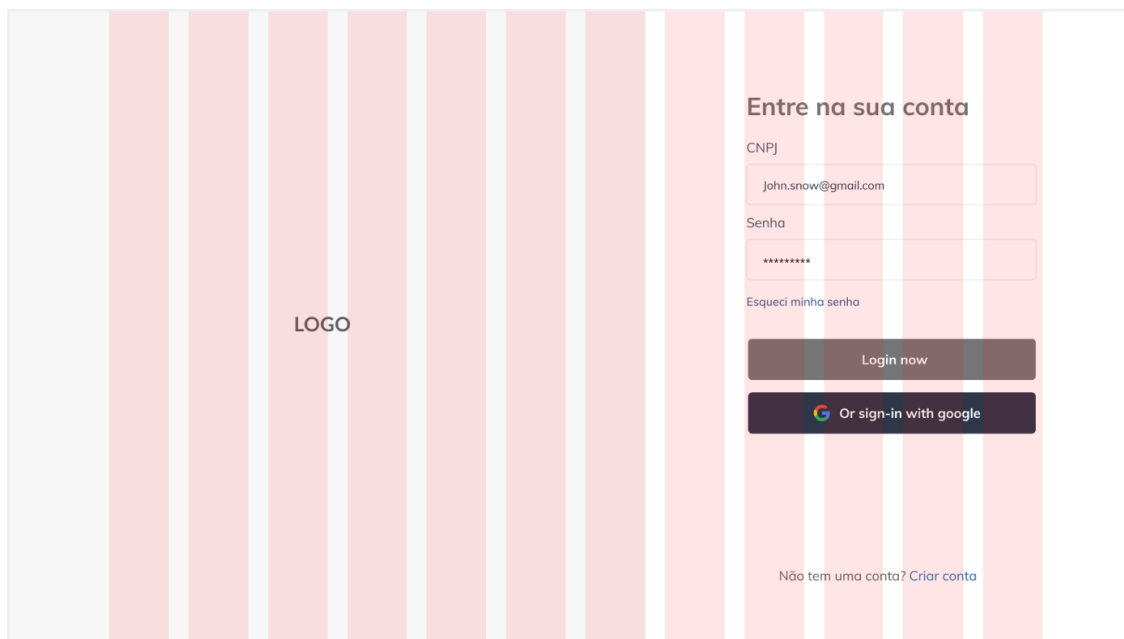


Figura 10. Grid aplicado sobre o wireframe.

Plano de superfície

Para criação e conceituação da identidade visual, buscamos referências visuais que remetessem às noções de trabalho e formalidade. Um símbolo nacional conhecido pelos brasileiros é a carteira de trabalho, documento requerido para qualquer cidadão que trabalha formalmente e que é muito utilizado em propagandas para representar políticas de incentivo ao trabalho. Portanto, apropriamo-nos da cor azul do documento como cor primária. A cor secundária é derivação da primária com acréscimo de preto, tornando a tonalidade mais escura, enquanto na terciária há acréscimo de branco, tornando-a mais clara.

A tipografia escolhida deveria ser gratuita, de uso público e com boa aplicação em botões e elementos de interface. Atendidos esses critérios, buscamos um desenho arredondado, sem serifa, que fosse leve, sem remeter-se à carga visual pesada, muitas vezes utilizada para representar o tema de encarceramento. Assim, chegamos à família da fonte Mulish Sans.

Para o *naming*, buscamos nomes com os quais os egressos se identificassem. *Reintegração social* pode ser um termo complexo e pouco inteligível para o público-alvo. Assim, escolhemos *Recomeçar*, por se tratar de um verbo no infinitivo, cuja ação acreditamos ser o objetivo de um egresso que busca por um emprego.

Como premissa, gostaríamos que a marca fosse facilmente interpretada. Conforme Peirce (2005), símbolos são signos que possuem relação convencional. O ícone mala exerce a relação de símbolo, pois é convencionalmente uma metáfora para trabalho, mesmo que a maioria dos trabalhadores não utilize o objeto para trabalhar. O ícone da lupa também exerce relação de símbolo, pois se remete à busca por convenção cultural. Os dois símbolos somados criam a forma visual que indica o portal de vagas (Figura 11).

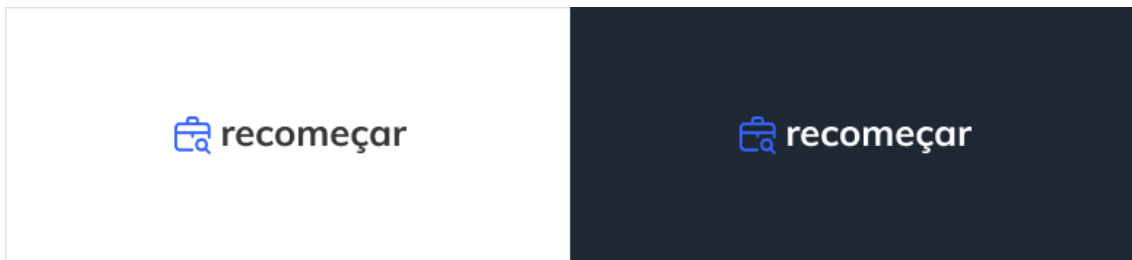


Figura 11. Versão principal da marca aplicada sobre fundo escuro e claro.

A comunicação é fator essencial para uma marca, pois é dessa forma que esta se posicionará e construirá um relacionamento com seus usuários. Portanto, outro ponto a ser trabalhado neste plano é o tom de voz. O objetivo é estabelecer um tom de voz compatível e com uma personalidade que se aproxime do perfil dos nossos usuários: egressos e empresas. No caso do portal, foca-se na comunicação escrita.

Para definirmos o tom de voz voltado para pessoas egressas, precisamos primeiramente retomar o perfil desse público. No âmbito fluminense, os dados mostram que, do total informado de 48.708 pessoas presas, há 36.550 negras e pardas, cerca de 75% do total da população carcerária do Rio de Janeiro. Desse total, 28.205 possuem o ensino fundamental incompleto, o que representa mais da metade, 56%.

Quanto aos dados sobre idade, não se tem informação a respeito da maioria das pessoas (não informados=44,49%), e, dos informados, a faixa entre 18 e 24 anos é predominante.

Pela análise desses dados, podemos afirmar que o perfil de pessoas presas é predominantemente masculino (95,21%), jovem e de baixa escolaridade. Acerca da constância da criminalização de pessoas com esse perfil, Martins (2000, p. 39 *apud* SERON, 2009, p. 51) afirma:

São realmente, os pobres, os ignorantes, os sem-família, enfim, aqueles indivíduos que por não terem tido condições de vivenciar uma situação equilibrada no âmbito das relações domésticas, não puderam frequentar escolas, não tiveram acesso ao mínimo de formação profissional, os que mais cometem delitos.

Para esse público, queremos trazer textos menos massivos e burocráticos, frases mais simples e diretas, em tom amigável e compreensivo. Desse modo,

definimos os seguintes pontos para a voz voltada para usuários egressos: tom honesto e acolhedor e linguagem simples e amigável, ambos com os propósitos de incentivar e informar. O intuito é que a comunicação considere o estado emocional e seja consciente das dificuldades da pessoa egressa, além de transparecer confiança, pois queremos ajudar a pessoa egressa. Para isso, priorizamos a voz ativa. Por exemplo, preferimos: “Agendamos sua entrevista para 2 de outubro” em vez de “Sua entrevista foi agendada para 2 de outubro”. Também, empregamos a primeira pessoa do plural, para remeter a uma rede de apoio, e não a um sistema singular.

Para as empresas, a comunicação objetiva transparência e credibilidade, empregando frases concisas e de cunho corporativo e profissional. Assim, o tom é direto, a linguagem, simples e séria, mas sem ser formal, e os propósitos são educar, convencer e informar. Desse modo, buscamos que seja acessível a todos, de microempreendedores a grandes empresas.

Por fim, adaptamos a identidade visual e o tom de voz à realidade das interfaces digitais. Criamos um guia de estilo (Figuras 12-17) com os componentes mais básicos que, somados, compõem as páginas do projeto. Desse modo, priorizamos a reutilização dos componentes e conseguimos alcançar maior consistência entre as diferentes páginas, pois todas têm componentes semelhantes e dispõem de uma hierarquia tipográfica anteriormente estabelecida.

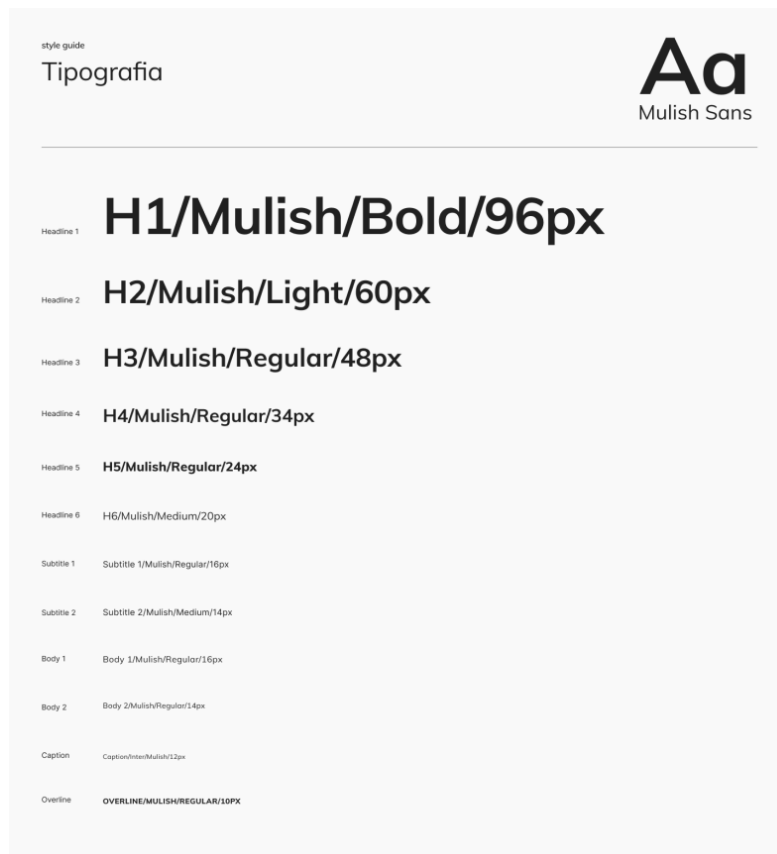


Figura 12. Estilos de texto.

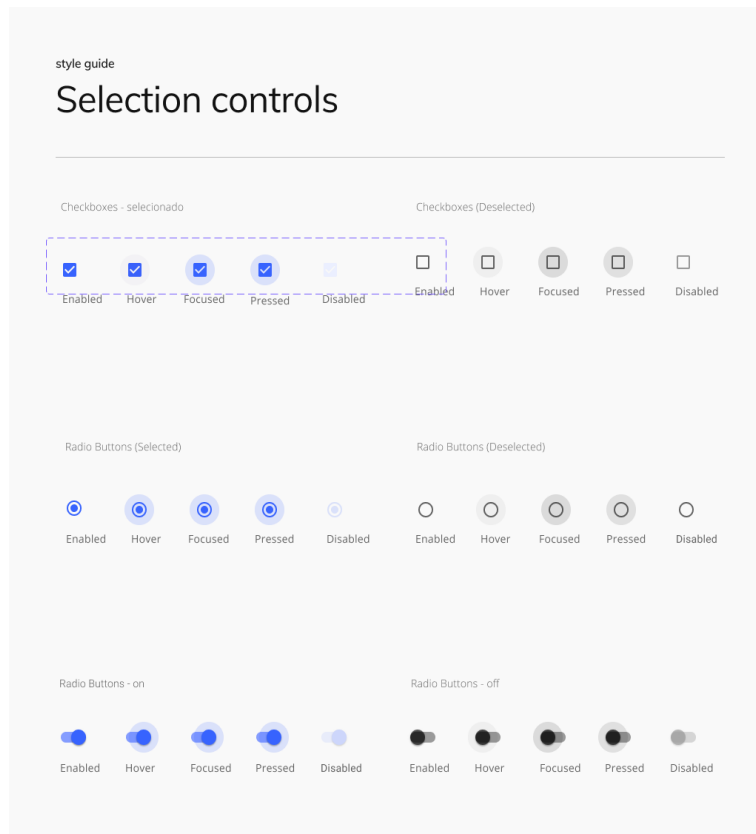


Figura 13. Botões de seleção.

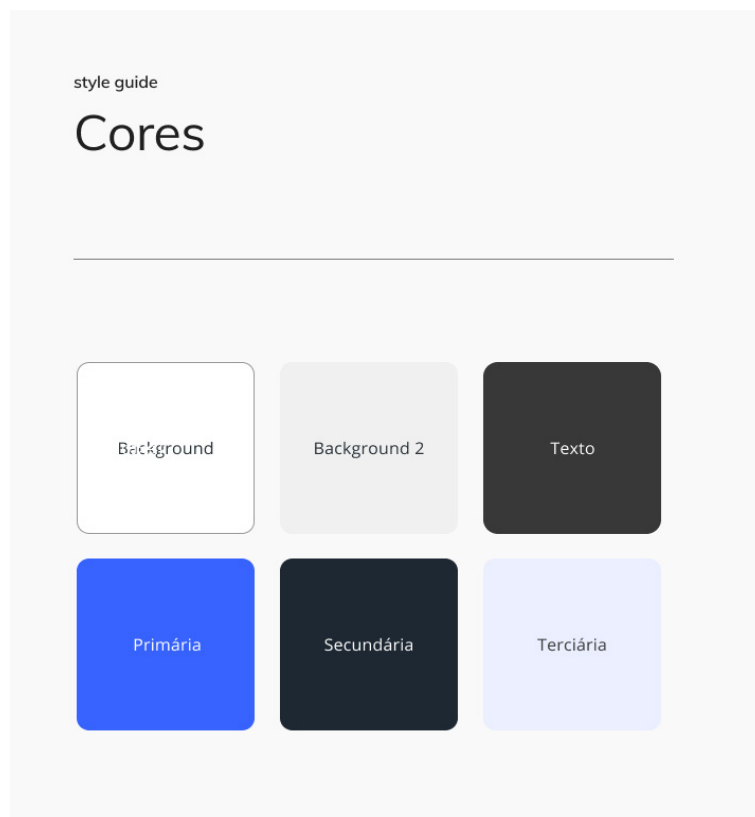


Figura 14. Hierarquia de cores.

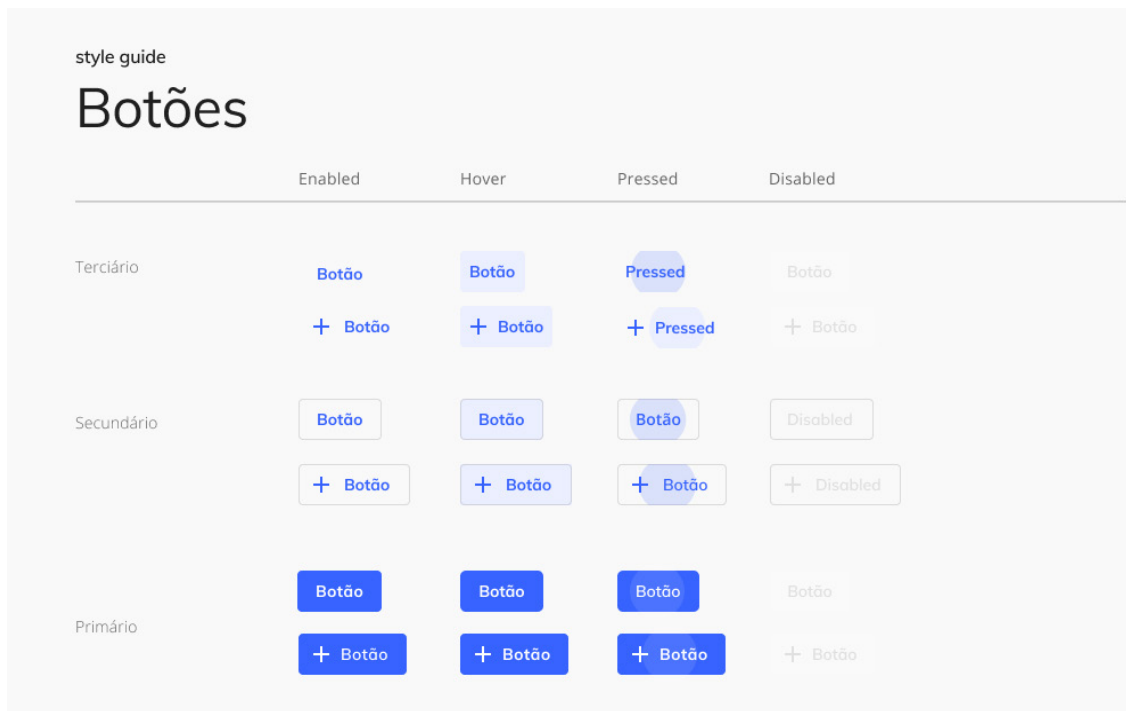


Figura 15. Estilos de botão.

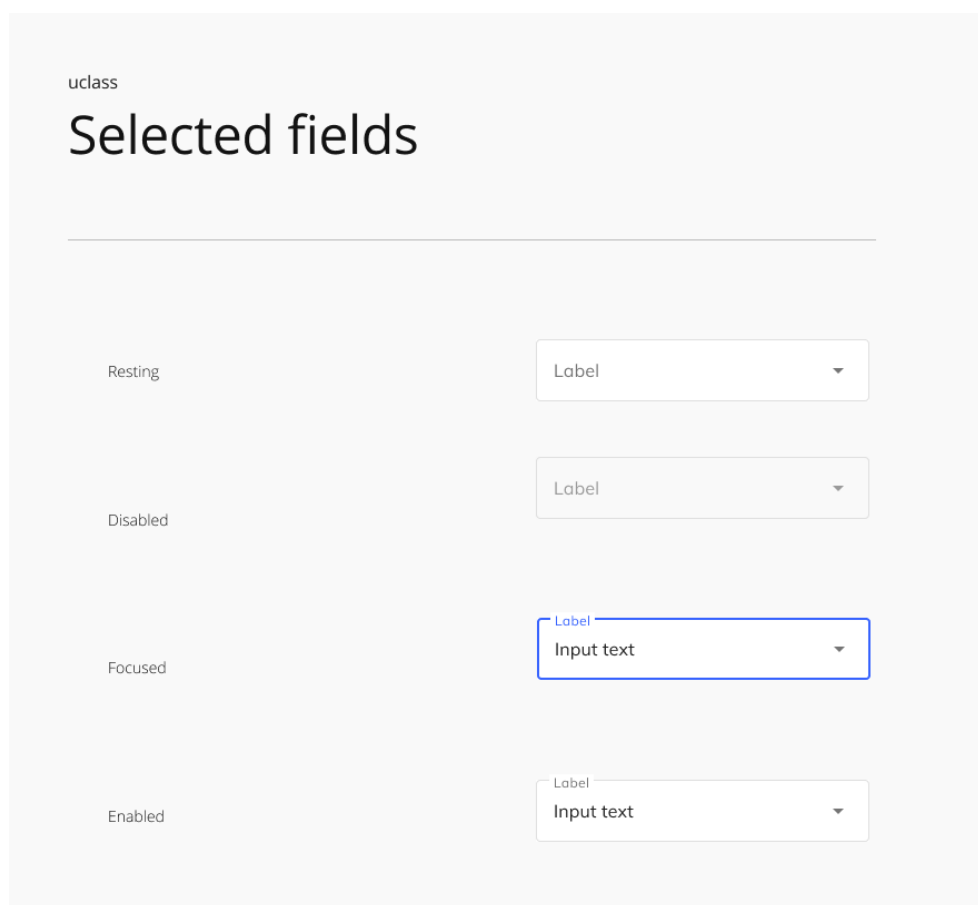


Figura 16. Campos de texto e seleção.

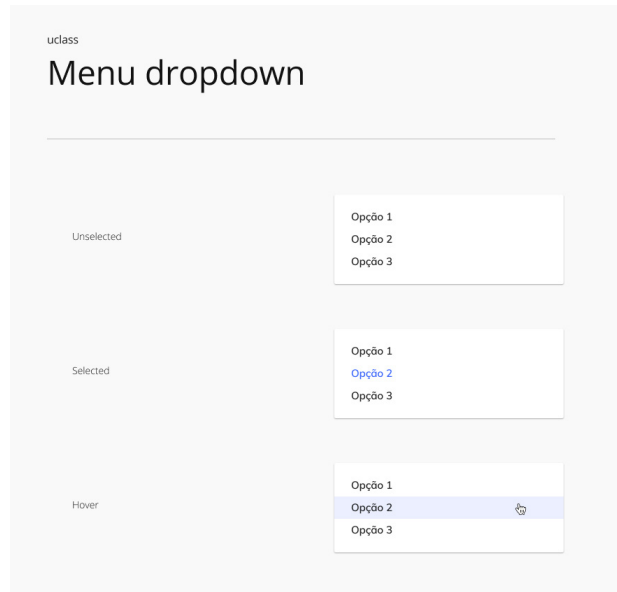


Figura 17. Menu de seleção.

SOLUÇÃO FINAL

Consolidamos todos os dados da pesquisa, análise de similares, arquitetura da informação, fluxograma, *naming* e identidade visual para dar forma às funcionalidades e ao uso do *site* em si, com o objetivo de propiciar a navegação no sistema utilizando formas e informações. Projetamos as interfaces descritas no fluxograma do egresso e do empregador. Para a produção e prototipação da interface, foi utilizada a ferramenta Figma. Como base de tela, usamos um dispositivo *desktop* com resolução de 1.440 px de largura x 1.024 px de altura.

O protótipo navegável para usuários empresas (Figura 18) está disponível em <https://bit.ly/3wdmPDy>, e para usuários egressos (Figura 19), em <https://bit.ly/2UrdZVD>.



Figura 18. Landing page para usuário empresa.

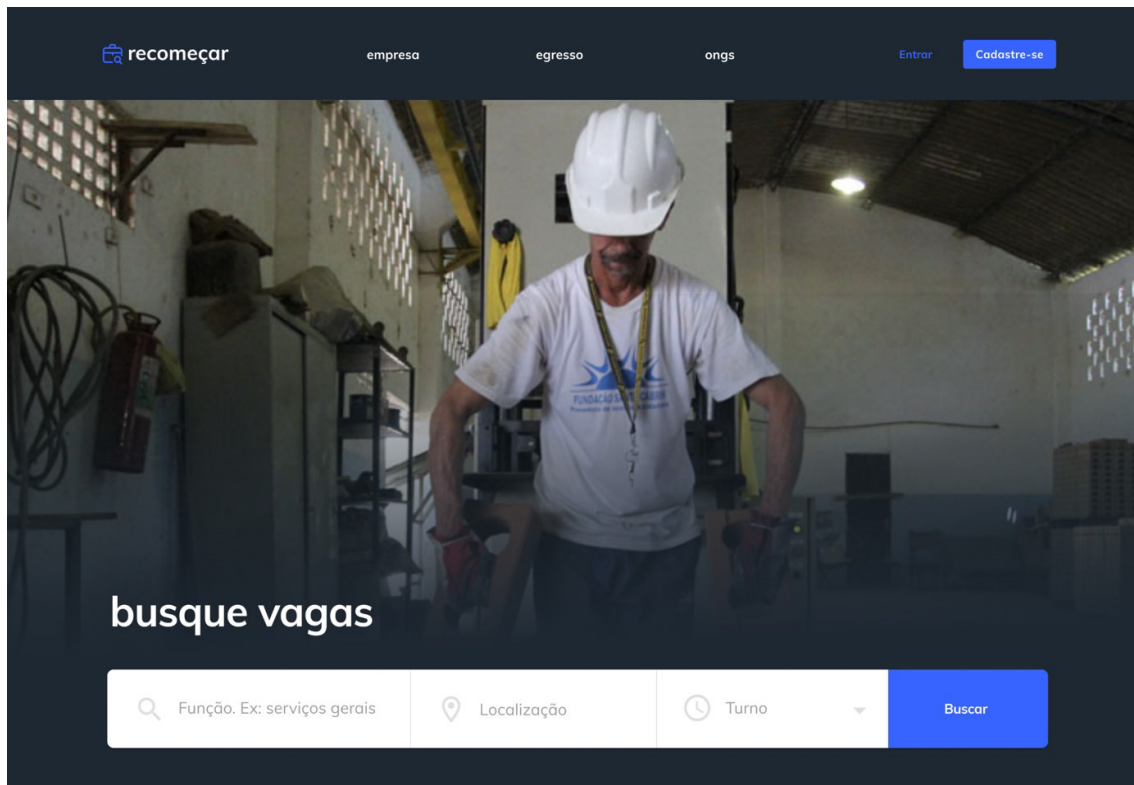


Figura 19. Landing page para usuário egresso.

Por fim, almejamos a continuidade do projeto focados na sua viabilização e implementação, assim como na análise de uso por meio de testes de usabilidade com seus usuários-alvo, empresas e egressos, a fim de que estes possam recomeçar.

CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo investigar como um projeto de *design* pode ser uma ferramenta aliada à reintegração social de egressos do sistema prisional mediante o fomento ao trabalho.

Pudemos evidenciar o impacto que o trabalho exerce nas iniciativas que almejam a reintegração social e a necessidade de recorrer a outras áreas de conhecimento como as ciências sociais para dar conta do tema da reincidência.

Refletimos acerca da atuação do *designer* em projetos que atuam sobre questões sociais e do emprego dos termos *design* social e *design* para inovação social, buscando fazer sentido da perspectiva do complexo social nos quais os termos são utilizados.

Por meio de um formulário *online* com questões quantitativas e qualitativas voltadas para as empresas, obtivemos respostas que foram de suma importância para a construção do portal. Tanto para empresas que contratariam quanto para empresas que *a priori* afirmaram que não contratariam presos e egressos da prisão, a ideia de uma iniciativa digital mostrou-se relevante e um caminho assertivo como proposta de contribuição.

Ainda, foi possível verificar o baixo número de portais voltados para esse público. Ao analisá-los, concluímos que focam na divulgação de vagas e pouco exploram os demais momentos da jornada dos egressos. Além disso, não possuem comunicação visual eficaz voltada para sensibilizar os empregadores e a sociedade civil para a causa.

Apresentamos, então, a solução projetual: o portal de vagas de trabalho *Recomeçar*, desenvolvido por intermédio da metodologia dos cinco planos de Jesse James Garrett (2011) em seu livro *The elements of user experience*. Nesse momento apontamos todas as etapas e escolhas projetuais que deram forma e função ao portal.

Por fim, entendemos que este trabalho pode ter continuidade válida, focada na viabilização e implementação do projeto elaborado, assim como na análise do seu resultado, além de testes da solução com os seus usuários-alvo, empresas e egressos, a fim de estar sempre de acordo com a real utilização dos seus usuários.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. *Design social: definição constituída no complexo social*. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO EM DESIGN, 13., 2018, Joinville. **Anais [...]**. Joinville, 2018. v. 26, n. 3.
- BAUMAN, Z. **Vidas desperdiçadas**. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.
- BRASIL. Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984. Institui a Lei de Execução Penal. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 1984.
- CIPINIUK, A. **Design: o livro dos porquês**. O campo do *design* compreendido como produção social. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio; São Paulo: Reflexão, 2014.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Projeto Começar de Novo**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/projetocomecardenovo/index.wsp>. Acesso em: 26 set. 2022.
- DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL (DEPEN). Ministério da Justiça. **Portal**. Disponível em: www.mj.gov.br. Acesso em: 20 dez. 2020.
- EMPREGA SÃO PAULO. **Pró-Egresso**. Disponível em: <https://www.empregasaopaulo.sp.gov.br/imoweb/SGU/login.do?method=iniciarLoginProEgresso>. Acesso em: 26 set. 2022.
- GARRETT, J. J. **The elements of user experience: user-centered design for the web and beyond**. Berkeley: New Riders, 2011.
- JULIÃO, E. F. O impacto da educação e do trabalho como programas de reinserção na política de execução penal do Rio de Janeiro. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 45, p. 529-543, 2010. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782010000300010>
- MIOLO, C.; ALMENDRA, R.; LOURENÇO, A. R.; LEITÃO, T. An enabling solution for the social reintegration of prisoners; A process of innovation in codesign with a social cooperative. In: INTERNATIONAL MULTIDISCIPLINARY CONGRESS PHI, 6., 2020, Porto. **Anais [...]**. Porto, 2020.
- PEIRCE, C. S. **Semiótica**. São Paulo: Perspectiva, 2005.
- SERON, P. C. **Nos difíceis caminhos da liberdade: estudo sobre o papel do trabalho na vida de egressos do sistema prisional**. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.
- TINOCO, D.; PELLEGRINO, A. P. **Na porta de saída, a entrada no trabalho: políticas para a expansão do emprego de presos e egressos no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Instituto Igarapé, 2018. (Artigo estratégico, n. 38.)

Sobre as autoras

Fabiana Oliveira Heinrich: doutora em Design pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Professora adjunta do curso de Comunicação Visual e do Programa de Pós-Graduação em Design da Escola de Belas-Artes da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Maria Gabriela Ferreira Neves: graduada em Comunicação Visual: Design pela Escola de Belas-Artes da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Conflito de interesses: nada a declarar – **Fonte de financiamento:** nenhuma.

Contribuições dos autores: Heinrich, F. O.: Administração do Projeto, Supervisão, Validação, Escrita — Revisão e Edição. Neves, M. G. F.: Conceituação, Curadoria de Dados, Análise Formal, Investigação, Metodologia, Escrita — Primeira Redação.

