

FACULDADE DOCTUMDA SERRA

DANIELE ALVES DE SÁ

SARA SOARES DE OLIVEIRA SILVA

**USO DA MÃO DE OBRA DE APENADOS EM EMPRESAS
PRIVADAS**

**SERRA
2018**

DANIELE ALVES DE SÁ
SARA SOARES DE OLIVERA SILVA

USO DA MÃO DE OBRA DE APENADOS EM EMPRESAS PRIVADAS

Trabalho de Conclusão de curso submetido à Faculdade Doctumda Serra como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

SERRA
2018

DANIELE ALVES DE SÁ

SARA SOARES DE OLIVEIRA SILVA

**USO DA MÃO DE OBRA DE APENADOS EM EMPRESAS
PRIVADAS**

Artigo Científico apresentado à Faculdade Doctum da Serra como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovada em ____ de _____ de 20____.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof.: ANTONIO CARLOS VALENTE
Faculdade Doctum da Serra

Prof.:

Faculdade Doctum da Serra

Prof.:

Faculdade Doctum da Serra

USO DE MÃO DE OBRA DE APENADOS EM EMPRESAS PRIVADAS¹

SÁ, Daniele Alves de; SILVA Sara Soares de Oliveira.²

RESUMO

Os governos e as empresas têm voltado sua atenção para o sistema prisional, tendo em vista a questão da ressocialização dos apenados. Os governos com foco mais voltado a ressocialização e as empresas em contribuir com esse aspecto, mas, sobretudo, ao aspecto relativo à redução de custos que a contratação pode trazer. Desta forma, a utilização da mão de obra dos apenados vem ganhando aspecto considerável, pelos governos e pelas empresas em diversos estados da federação, objetivando a recuperação do apenado e ainda para as empresas que passaram a auferir benefícios com o projeto. Desta forma, o trabalho do apenado será remunerado seguindo respectivamente critérios diferentes dos critérios utilizados, como também direitos do trabalhador civil, quanto à consolidação das leis trabalhistas (CLT). Como instrumento de pesquisa, esse artigo se utiliza de dados coletados junto a 03 (três) empresas do estado do Espírito Santo, as quais atuam em parceria com a Secretaria de Justiça do Governo do Estado do Espírito Santo.

Palavras chaves: Responsabilidade social; Benefícios; Empresa; Ressocialização;

1. INTRODUÇÃO

Santos (2010) declara que no Brasil a pena não possuía caráter educativo e o tempo que o indivíduo ficava em regime fechado não servia para que na sua saída ele mudasse de vida “ao invés de ressocializá-lo, reeducá-lo, o aproxima mais do crime (pág. 41)”,

Sachuk e Neto (2009) cita que a dificuldade encontrada pelo apenado era devido a sua condição anterior já desfavorável, por ser um indivíduo já na linha da pobreza e não possuir uma formação educacional. A partir dessa problemática, o Governo passará a ver o trabalho dentro e fora do sistema penitenciário como uma forma de inseri-lo na sociedade e no mercado de trabalho. A Secretaria da Justiça do estado do Espírito Santo nos dias atuais vem buscando parcerias com empresas privadas

¹ O presente artigo corresponde ao trabalho de conclusão de curso de Administração e foi produzido como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel.

² Alunas do curso de Administração da faculdade Doctum da Serra turma de 2018/1. E-mail dos autores: daniellyalves7@gmail.com; Sarasosilva23@hotmail.com.

entidades pública no intuito de incentivá-las a usar essa mão de obra com custo mais barato.

Enquanto que para o governo o trabalho laboral do preso seria uma oportunidade, de modo a assegurar o seu retorno à sociedade, para as empresas a visão seria de algo que poderia trazer um benefício na redução dos custos, já que os encargos sociais logo são os que mais pesam na folha de pagamento (PASTORE 1997).

É importante destacar também que além da redução do custo vivemos em um mundo globalizado e ter algo que possa trazer um diferencial é extremamente necessário para as organizações, pois ser competitivo atualmente está cada vez mais difícil e nesse contexto atual é de suma importância como a imagem da empresa será vista pelos seus clientes, pois esse é um dos fatores determinante na decisão de compra e que as organizações podem alavancar o seu valor perante a sociedade através da mídia social (ALVES ET. AL 2004).

Bertoncello e Junior (2007) ressaltam que estrategicamente uma visão de diferencial só é bem empregada quando há um bom retorno do investimento gasto. Sendo assim, o objetivo desse artigo é investigar os benefícios auferidos pelas empresas quando se utilizam mão de obra de apenado tendo em vista que isso se torne uma ferramenta estratégica.

2. SISTEMA PRISIONAL NO BRASIL

No Brasil não havia preocupação com a organização no sistema penitenciário, iniciado em 1930 o sistema era de baixa estrutura. Fase, em que presídios passavam por problemas e dificuldades. Em 1850 que passou a ter melhorias no ambiente prisional (SANTIS, ENGBRUCH, 2012).

O primeiro estado do Brasil que iniciou o trabalho laboral remunerada pelos apenados foi Rio Grande do Sul em 1968 e com o passar do tempo outros estados como Rio de Janeiro e São Paulo conseqüentemente passaram a obter essa mão de obra (LEMOS; MAZZILLI; KLERING, 1998).

Mesmo com o Brasil investindo em ressocialização ainda existem 82% de detentos que não executam nenhuma atividade laborativa. (MACHADO SOUZA, 2013).

Houve uma grande mudança no código penal Brasileiro em 1984, ou seja, criaram a Lei de Execução Penal (LEP), lei para garantir uma mudança na vida dos apenados

no seu cotidiano para eliminar danos que os prejudiquem com a população garantindo seus direitos (MADEIRA 1995).

Lima e Santos (2008) relatam que através da Lei de Execução Penal (LEP) os trabalhos realizados pelos detentos passaram a ter conotação de reabilitação social, pois essa lei pretende garantir ao preso a possibilidade de trabalhar, as condições que devem ser realizadas e a forma como deve ocorrer o pagamento, os serviços realizados pelos detentos passam a possuir caráter educacional.

3.O TRABALHO DE DETENTOS NO ESTADO ESPÍRITO SANTO

Segundo Peres e Matos (2009) no ano de 2003 a Secretaria do estado de justiça-SEJUS criou a Diretoria de Ressocialização que tinha como principal objetivo promover a LEP, através dessa diretoria foi dado início a vários projetos como: Costurando o Futuro, Pintando A Liberdade, Dando Cordas A Liberdade, Plantando A Solidariedade, Semeando A Liberdade.

A SEJUS (2018) trabalha atualmente com o programa de responsabilidade e ressocialização que conta com 202 empresas parceiras empregando 2,9 mil apenas o programa teve início no ano de 2005 possuindo como objetivo criar parceria com empresas privadas que possa absorver essa mão de obra, existem também outros projetos voltados para educação e qualificação profissional. As empresas parceiras podem escolher em colocar o maquinário dentro do sistema ou trazer essa mão de obra até o ambiente corporativo, logo, os benefícios adquiridos pelas empresas na contratação da mão de obra de apenas são:

“{...} contratação da mão de obra do preso fora do regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT); isenção de pagamento de férias, 13º salário, FGTS, multa rescisória, entre outros tributos; facilidade de reposição ou substituição de mão de obra; pagamento de no mínimo um salário mínimo vigente; supervisão e fiscalização do trabalho dos presos realizada periodicamente por um fiscal da SEJUS; isenção de despesas com locação de imóvel, água e luz, caso a empresa decida implantar a oficina de trabalho dentro da unidade prisional (SEJUS-Secretaria de Estado da Justiça 2015)”.

Existe também o selo social criado em 2010 que são entregues as empresas parceiras que estão dentro das normas da contratação e esse selo é disponibilizado para que as mesmas possam usar na divulgação da empresa, de produtos e das ações realizadas (SEJUS-Diário Oficial dos Poderes do Estado, 2010).

Logo em seguida iremos relacionar os benefícios concedidos ao apenado que exerce atividade laboral.

3.2 APENADOS E O TRABALHO

Costa e Bratkouski (2007) relatam que o ato dos apenados trabalharem não há relação com a preocupação de retorna ao mercado, mais sim com a redução do seu tempo dentro do sistema penitenciário e que segundo ele as contratações feitas de apenados tiram da população a oportunidade de concorrer a uma vaga, podemos ver isso no relato de Foucault(1987 Apud COSTA, BRATKOUSKI p.130-31) ao mencionar a discussão entre a comunidade que não tinha emprego com aqueles que defendiam o trabalho prisional, porém em contra partida Dias (2014) apresenta que o encarceramento do indivíduo de nada serve, ao seu retorno a sociedade além de gerarem muitos gastos, ou seja, quando sai do sistema fechado o indivíduo fica sem perspectivas de trabalho levando ao mundo da criminalidade, conseqüentemente originando mais gastos ao Estado e a sociedade devido à insegurança. Sendo assim, a dificuldade de uma nova vida fora do presídio se encontra no preconceito da empresa em contratar tal mão de obra e do Estado que durante a permanência do mesmo não o qualificou para o seu regresso na sociedade.

A forma como o preso é alocado ao trabalho depende do cumprimento da sua pena se o seu regime for semiaberto o presidiário pode deixar o sistema para ir até a empresa realizar o trabalho. Já aqueles que cumprem pena no regime fechado, o trabalho para as empresas privadas são realizados dentro do próprio sistema. Os benefícios concedidos ao preso é diminuição no tempo da pena, apesar de não estar enquadrado dentro da CLT, o presidiário possui os benefícios da previdência social. O salário adquirido pelo preso tem uma parte destinada à sua família e a uma poupança em que ele terá acesso quando sair (INSTITUTO ETHOS, 2012).

O instituto Ethos em 2001(2012) realizou um estudo onde traz as atividades que podem ser executadas dentro do sistema penitenciário, ou seja, são atividades repetitivas que não necessite de muita tecnologia, realizados em turnos diários e que precise de uma grande quantidade de mão de obra. A contratação do detento é realizada diretamente com o sistema penitenciário que também fica responsável pela seleção.

Para aqueles que não conseguiram uma oportunidade de ser contratado conta com o escritório social, que teve suas atividades iniciadas em 2016, etem como finalidade conceder suporte aos ex-apenados com questões como “saúde, qualificação, encaminhamento profissional e atendimento psicossocial” (SECRETARIA DE JUSTICA-2016).

4IMAGEM ORGANIZACIONAL

As empresas ao contratar mão de obra de apenado para trabalhar no seu ambiente produtivo acabam levando uma maior evidência da empresa para a sociedade o que nos levam a questão da imagem organizacional. Onde o mundo está cada dia mais conectado e globalizado com grandes avanços tecnológicosas ações das empresas em relação à sociedade passam a ser mais visível (CARRIERI, 2004).

Schuler 2004 (*apud* CARRIERI 2004) aborda que a imagem corporativa teve início como pesquisa na década de 50 através de estudo sobre a imagem e a marca, com isso, a imagem obteve conceitos definidos de que ela seria uma série de percepções que foram se formando através de experiências vividas pelo indivíduo e coletivo. A imagem ela pode ser formada através de duas vertentes“uma como retrato interno (sensação e percepção), e outra imagem fabricada (construída pela comunicação) pg.27”.

Carrieri (2004) ressalta como a imagem tem um importante papel dentro da empresa levando aos seus diretores aterem uma visão que investir na imagem poderá favorecer as negociações comerciais, ele menciona também que a imagem organizacional está em constante mudança seja pelo ambiente vivenciado pelo seu cliente no cotidiano em que as organizações não podem controlar, como também pela empresa que passa a ter mais consciência e começar a fazer investimentos para poder transmitir os valores empresariais.

Em um mundo onde as empresas estão tendo muitas coisas em comum na questão de preços, produtos e qualidade no mercado em que atua a imagem da empresa tem sido esse o fator de diferenciação dos demais concorrentes que têm levado os clientes na tomada de decisão em suas compras (POIESZ, 1988, *apud* CARRIERI 2004).

Alves *et. AL.* (2004) também cita que a imagem de como a empresa é vista pela sociedade e repassada pela mídia é mais importante do que o próprio produto de

modo que a responsabilidade social seria uma estratégia bem empregada na divulgação da marca para poder fortalecer essa imagem perante os clientes e torná-lo fiel. “Embora intangível e abstrata a imagem corporativa é um dos ativos mais valiosos que uma organização pode ter segundo Barich e Kotler (1991 *apud* ALVES *et.al.* 2004 p. 55.)”.

Para que uma empresa tenha uma imagem positiva ela precisa ter consciência de si mesma, não se esquecendo de suas responsabilidades bem como dos seus comprometimentos (ASHLEY, 2005).

Silva (2008) afirma que a comunicação traz melhoria na reputação da imagem empresarial e de acordo com o funcionamento e história da empresa a sociedade passa a ter interesse de ver suas ações desenvolvidas. Através da motivação de funcionários, novos fornecedores, clientes satisfeitos e inovação, a empresa passará a ter uma imagem competitiva obtendo um retorno totalmente diferente gerando assim a admiração do seu público. Quando se tem uma boa imagem organizacional, a empresa é reconhecida pela sociedade e o público passa a não querer comprar serviços ou produtos de organizações que possuem imagem negativa. A empresa não consegue ter sua imagem positiva em poucos instantes, pois é necessário ter muito esforço, atenção, responsabilidade e uma comunicação necessária para que de acordo com os anos sua imagem possa se tornar um sucesso, pois o público está à procura de qualidade e satisfação. É necessário que se tome cuidado, pois qualquer descuido acarretará um problema organizacional com perdas, mas para isso não acontecer é preciso manter o foco.

Além da imagem que poder ser influenciada com a contratação da mão de obra dos apenados existem também os encargos sociais.

50 PESO DOS ENCARGOS SOCIAIS NO BRASIL

As empresas que são parceiras no programa de ressocialização da SEJUS têm como vantagem fazer a contratação dos apenados fora do regime de contratação das leis trabalhista, logo, os encargos sociais também não são cobrados dentro da folha de pagamento do apenado.

Segundo o departamento intersindical de estatística e estudos socioeconômicos-DIEESE (2011) os encargos sociais teria como definição contribuições pagas e que não são transformadas diretamente em benefícios recebidos pelo trabalho integral

realizado pelo trabalhador, ou seja, os encargos sociais corresponderia a um percentual de 27,8% da folha média mensal dentro desse valor encontra-se “INSS 20%, salário educação 2,5%, seguro de acidentes do trabalho 2,0%, contribuição repassadas ao Sesi/ SENAC 1,5%, SENAI/ SENAC 1,0%, Inca 0,2% e Sebrae 0,6% (pg.5)”. O que nos leva ao conceito de salário em que teríamos uma abordagem mais completa sendo caracterizado como tudo que o trabalhador recebe diretamente o qual envolve dentro dessa definição os seguintes itens: o salário recebido mensalmente, as férias mais 1/3, o 13º, o FGTS e algumas verbas rescisórias onde são pagas ou serão pagas diretamente ao trabalhador, além dessa vertente existe também outros autores com visão diferente sobre os valores que corresponde aos encargos sociais como Jose Pastore.

Pastore (1997) argumenta que “no Brasil, o sistema de encargos sociais encarece a admissão, a manutenção e a demissão dos empregados (pg.18)” onde as despesas com os funcionários acabam sendo muito alta devido à rigidez das leis trabalhistas que são constituídas pela CLT- Consolidação das leis do trabalho, aumentando então os encargos sociais a um percentual de 102% esse valor seria um exemplo do setor industrial. O conceito de encargos sociais passa a ser mais amplo, pois nesse valor encontram-se todos os tipos de despesas pagas pelo trabalho e que estão em lei, pois o conceito de salário é mais restrito em sua visão. O salário seria somente o valor pago pelos dias realmente trabalhado onde houve processo produtivo, pois no decorrer do ano existe feriados e as férias, portanto não se eleva em conta, dentro do conceito de salário o 13º, as férias e etc. (PASTORE 1996, *apud* BITTEM COURT e TEIXEIRA 2008).

As despesas pagas pelas empresas dentro desse valor de 102% nesse caso são:

INSS 20%, repouso semanal remunerado 18,91% 13º salário 10,91% férias 9,45% abono de férias 3,64%, FGTS 8%, feriado 4,36% despesa com rescisão 2,57%, salário educação 2,50%, acidente de trabalho 2,00%, Sesi 1,50%, aviso prévio 1,32%, FGTS sobre o 13º 0,87% SEBRAE 0,60%, auxílio enfermidade 0,55%, INCRA 0,20% e outras incidências 13,68% (PASTORE 2006).

Há também as despesas impostas para cada setor pela convenção coletiva e que são valor variável não entrando nesse somatório realizado.

Dieese (2006) aponta que a diferença de percentual que existe sobre os encargos sociais seriam devido à falta de um conceito bem definido por pesquisadores sobre o

que são as obrigações trabalhistas, logo, os encargos sociais estaria dentro desse contexto.

Os conflitos existentes sobre os valores dos encargos sociais se dá devido à busca para tornar a empresa mais competitiva e que levaria a um aumento econômico, com isso uma das medidas seria a desoneração da folha de pagamento (BITTENCOUR E TEIXEIRA 2008).

6.RESPONSABILIDADE SOCIAL

As atitudes da empresa ao contratar um apenado podem ser vista pela sociedade como atividade responsavelmente social levando a uma interação com o público, o que pode gerar mais admiração e interesse da sociedade. A responsabilidade social passou a ser discutida entre o meio empresaria ao longo dos anos e a parti de 1970 ganhou força. No Brasil tem várias empresas que ainda não possui o conhecimento e nem interesse com serviço social(DIAS *et.al.*2014).

Neto e Fróes (2001) argumenta que existe duas vertentes dentro da responsabilidade social a interna que se refere à intenção da empresa em fazer com que seus funcionários passam a ter mais interesse a cada dia pela empresa e pelo seu trabalho e a responsabilidade externa em que o interesse é na comunidade relacionada em ajudar as pessoas que precisa.

Existe a falta de interação e motivação entre as empresas ao trabalho social, porém o assunto responsabilidade social sofreu mudanças chegado ao Brasil em 1990 através de entidades públicas ou privadas que tinha suas ações voltadas para o bem social, mas não tendo como finalidade a lucratividade.Passa então aconteceràs iniciativas voltadas para o bem social por organizações bastante sofisticadas e atualizadas no assunto, assim como foi no Instituto Ethos, que foi fundado em 1998 e obteve grandes interesses e desenvolvimento. Existem várias faculdades que passaram a adquirir responsabilidade social em diversos cursos de graduação, para se estabelecer e adequar sua posição diante da sociedade. Com isso a responsabilidade social de acordo com o tempo vai se expandindo e fazendo parte de diferentes organizações. Sendo assim, grandes empresários identificaram que essa área é importante para melhor desempenho de colaboradores. Com o passar dos anos a responsabilidade social no Brasil foi se desenvolvendo. (QUEIROZ, 2005).

“Responsabilidade social é um fator complicado para algumas organizações, como para muitos, responsabilidade social é fazer o bem, mas toda e qualquer empresa precisa fazer responsabilidade social” (NETO, BRENNAND, 2004 p. 16).

Chiavenato (2014) aponta que o balanço social é de grande importância na responsabilidade social. A sociedade e as comunidades se sentem admiradas, quando empresas têm o compromisso e o interesse de fazer trabalho social.

Conforme afirma Jesus, Sarmiento e Duarte (2017) existem empresas que iniciam o processo de responsabilidade social com o interesse apenas em lucros, porém outras realizam um grande trabalho social com as comunidades com interesse somente em fazer o bem. Sendo assim, o autor Friedman (1970 JESUS *et.al.* 2017) trata o lucro como um fator primordial dentro da responsabilidade social. Jesus, Sarmiento e Duarte (2017) trata responsabilidade social como dever das empresas sendo comunitários, tendo como objetivos ver o interesse da sociedade.

Para Asheley(*apud* GARCIA *et.al.* 2015, p.306) a responsabilidade é o:

“Compromisso que uma organização deve ter com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico, agindo pró-ativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas para com ela”.

Segundo Prado, Faria e Nunes (2011), existem quatro fases da responsabilidade social, são elas: responsabilidade econômica a empresa objetiva seus lucros produzindo produtos ou serviços para atender a cada necessidade do cliente no ambiente externo, a responsabilidade legal define as leis com total segurança, com isso as empresas possuem uma ótima visão da sua imagem para a sociedade, responsabilidade ética diferente da legal, as empresas não precisam obter os parâmetros legais, somente ter bons resultados agradando a sociedade, responsabilidade discricionária as empresas precisam somente fazer atividades voluntárias, oferecendo ação social para pessoas necessitadas, sem ao menos receber nenhum recurso.

Neto e Brennand (2004) afirmam que empresas devem trabalhar em equipe para obterem bons resultados, com isso seus trabalhos sociais serão realizados de forma adequada, com relação às pessoas a comunidade e aos empregados se obtendo um futuro próspero e agradável e isso é o que as empresas e o governo deveriam desenvolver.

7 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

As empresas preferem optar em contratar a mão de obra de apenados, pois traz uma vantagem positiva para a mesma, pois assim ela provém agregara responsabilidade social corporativa para seu ambiente interno e externo.

A responsabilidade social corporativa para Zaccariotto, Chiarinotti, Carvalho (2015) teve início em 1950 nos Estados Unidos. “Uma empresa não pode ter como objetivo apenas o lucro, pois ela é considerada um agente social. Aos olhos da sociedade, a empresa deixou de ser uma organização econômica e se tornou organização social (ZACCARIOTTO *et. al.* 2015 p.104)”. Na segunda guerra mundial a sociedade passava por muitas dificuldades financeiras e ambientais sofridas por decorrentes situações acontecidas e as organizações não tinha nenhuma preocupação com a sociedade, pois acreditava que essa ação não iria trazer lucratividade. Já no final da segunda guerra mundial existiu algo inovador, pois passa a acontecer o apoio, a execução bem social para a comunidade e as empresa passa a ver resultados financeiros. Os objetivos da responsabilidade social corporativa é o princípio da caridade e o de gerenciamento, sendo que as ações em geral econômica e social eram lideradas somente por pessoas bem-sucedidas. Somente entre as décadas de 1900 e 1960 que foi desenvolvida a responsabilidade social corporativa por causa de problemas enfrentados como diferença social, dificuldades e desigualdade (ZACCARIOTTO *et. al.* 2015).

A responsabilidade corporativa e social é importante para organizações, pois trás aspecto essencial no ramo empresarial, mas isso vai além desses parâmetros, o objetivo é diminuir os impactos e aumentar através das responsabilidades os resultados positivos a sociedade (BARAKAT, POLO 2016).

8A ESTRATÉGIA DE SER RESPONSÁVELMENTE SOCIAL

Pessoa *et al* (2009) define a estratégia no ambiente empresarial como ações que realizada através de um planejamento pode levar a empresa no alcance dos objetivos definidos e o rumo que será seguido pela empresa e que essas ações e as decisões tomadas atingirá todo o ambiente onde a empresa se encontra, e que o planejamento feito tendo como base a sociedade pode ser de grande valor. O que nos leva a responsabilidade social que se encontra ligada diretamente as vantagens que a empresa pode adquirir ao ter essa visão como estratégia,

confirmação de tal argumento podemos ver no discurso Husted e Allen (2001 apud PESSOA et. al 2009 p 81) ao citar que usada corretamente a responsabilidade social pode trazer vantagens frente ao mercado.

Prado *et.al.*(2011) ao se praticar responsabilidade social a empresa consegue melhorar a visão que a comunidade e os acionistas possuem, levando ao fortalecimento da relação entre empresa e consumidor, em que podemos confirma na pesquisa realizada pelo instituto Ethos (2012) em 2006-2007 com uma amostra de 800 consumidores, a pesquisa tinha como proposta avaliar a visão que os consumidores possuem das empresas, ou seja, esse estudo apresentou que 12% dos consumidores consumiam mais a marca como forma de premiar a empresa pela ação assim como puni-la também por não haver, sendo 14% de consumidores, essa pesquisa demonstrou um interesse de 77% da população sobre as ações realizadas pelas empresas.

A akatu também realizou uma pesquisa no ano de 2012 com a população sobre o tema abordado e destacou que com a globalização foi um dos fatores que levaram ao crescimento no interesse da população sobre a responsabilidade social e que entre as ações “as práticas mais priorizadas são relacionadas ao cuidado com os empregados e a inclusão social (p. 51)”

A ideia apresentada por Queiroz *et.al.*(2014) também demonstra que a responsabilidade social é uma estratégia vista pela empresa, cujo retorno será de longo prazo enquanto que para a sociedade esse retorno é de curto prazo, e que os consumidores estão cientes de que ele possui um poder de compra, com isso ele acaba por optar, incorporar, adquirir produtos e serviços de empresas com essa visão social.

Ferreira *et.al.* (2010) também retrata que as empresas que pratica responsabilidade social poderiam cobrar um valor a mais no produto ofertado ao mercado, pois o consumidor final como uma forma de incentivo a prática pagaria a mais esse acréscimo, visto como um fator de diferenciação frente a outros concorrentes que não trabalha com esse tipo de estratégia.

A responsabilidade social também traz benefícios à produção através do processo produtivo no uso de matéria prima e diminuição dos gastos Freguete, Nossa e Funchal (2014), as vantagens também podem ser vistas no processo de compra das

empresas, pois segundo Coutinho e Soares (2002) os fornecedores também pretendem ter a sua marca associada às empresas dentro do ambiente organizacional.

Prado *et al* (2011) menciona haver uma perda de clientes, por não ter como um diferencial dentro da organização, o fato de não ser responsável social outros autores que menciona as perdas que as organizações podem ter é Melo, Froes (1999 *apud* SERRA, FERREIRA, TEIXEIRA 2008) ao citar que as empresas que não praticam responsabilidade social sofrem perdas, sendo elas a falta de motivação dos colaboradores em que fica visível nas faltas e nos atrasos levando a queda da produtividade, existem também as perdas geradas na redução das vendas com perda dos clientes, fornecedores e revendedores as consequências para a empresa pode chegar a um impacto muito grande levando a crise financeira .

9 ESTUDO DE CASO

Com vistas ao objetivo proposto, ou seja, investigar os benefícios auferidos por empresas que empregam mão de obra de apenados buscou-se estudar a questão junto a 03 (três) empresas que atuam em segmentos distintos, elaborando e aplicando entrevistas com perguntas abertas aos gestores envolvidos no processo e ligados diretamente ao tema, objeto do estudo. As empresas envolvidas e investigadas na pesquisa foram a Móveis Rimo, o Senac e o Cook Refeições Corporativas, tendo como elo comum a adesão junto ao Governo do Estado do Espírito Santo ao Programa Estadual de Ressocialização de Presos e Egressos do Sistema Prisional do Espírito Santo, objetivando o uso da mão de apenados nas respectivas organizações. A seguir, essas empresas serão descritas sucintamente no que diz respeito ao histórico de sua origem e demais aspectos relevantes ao estudo.

9.1 MÓVEIS RIMO

9.1.1 História

Trata-se de uma fábrica moveleira fundada em 1989 em Linhares no Espírito Santo, no bairro Interlagos, onde deu início as suas atividades com doze colaboradores e ao longo dos anos houve a expansão da empresa que transferiu sua fábrica para a BR 101. A mesma possui como visão a qualidade do produto e a responsabilidade

social o que a levou ganhar o reconhecimento através do certificado de Sistema de Gestão Ambiental ISO 14001 atualmente possui uma estrutura de 20,000 m², a fábrica conta com alta tecnologia composta por um maquinário alemão e italiano, garantido então ao longo dos anos uma produção em torno de trezentos mil produtos.

Em 2007 começou exportar para fora do país abrangendo lugares como Estados Unidos, Inglaterra, México, Índia, etc.. A empresa então vem se consolidando ao longo do tempo, o que a possibilitou em 2009 ter um novo canal de vendas através de lojas físicas e em 2010 começou atuar em móveis planejados com a marca Dinamika atualmente conta com 17 lojas localizadas no Espírito Santo e Bahia e seus produtos são encontrados em diversas lojas parceira.

A Móveis Rimo possui como valores a responsabilidade sócio ambiental, compromisso com o cliente em quesito qualidade, integridade, honestidade e respeito, além da ISO 14001 ela possui a ISO 9001 e o selo empresa parceira da criança Afemol .

9.1.2 História da Parceria e Colaboradores

A fábrica da Moveis Rimos conta com 321 colaboradores dentre esses 35 (trinta e cinco) são apenados, em que os mesmos são liberados para a realização das atividades laborativas dentro da fábrica. Em nossa pesquisa a gerente de RH deixou claro que a empresa já chegou a contratar 40 colaboradores. A empresa iniciou sua parceria no programa no ano de 2010 quando o Presidente da indústria participou de uma palestra, nessa palestra o Governador do Estado do Espírito Santo solicitou que os empresários aderissem ao projeto como forma de ajudar a sociedade a minimizar as questões sociais tendo então essa iniciativa a Móveis Rimo contratou apenas dois apenados para poder avaliar como seria a aceitação da equipe produtiva ao ter esse colaborador, a entrevistada não mensura quantos colaboradores foram contratados ao longo dos anos, mas relata que no ano de 2018 participou de uma nova palestra e desta vez fornecida pelo sindicato dos moveleiros onde eles abordavam a mesma questão do número de apenados sem atividade laboral e assim a empresa tomou a iniciativa de contratar um número maior de colaboradores apenados que exerce as atividades de auxiliar de produção e auxiliar de expedição.

Sendo esperado que os colaboradores apenas tenham responsabilidade, disposição, e que essa oportunidade possa se somar junto aos objetivos da empresa para que as atividades exercidas sejam de qualidade e assim não haja desperdício e nem o retrabalho. Em contra partida a empresa espera que ao realizar o trabalho os seus colaboradores possam adquirir autoestima, trabalho em equipe, o respeito pelo próximo e a disciplina.

9.2 SENAC-SERVIÇO NACIONAL DE APREDIZAGEM COMERCIAL

9.2.1 História

Trata-se de uma instituição educacional que teve suas atividades iniciada em 1946 no Estado de São Paulo através da Confederação Nacional do Comércio de Bens, serviços e turismos (CNC), no ano seguinte o SENAC começou a levar programas educacionais a outras regiões e assim por diante nos anos que se seguiu o SENAC foi abrindo diversos seguimentos como escolas, restaurantes, lojas, escritórios, etc. Atualmente a empresa conta com mais de cinquenta unidades pedagógicas espalhadas em todo Brasil, inclusive no Espírito Santo.

No Espírito Santo o SENAC encontra-se em 09 municípios oferecendo diversos cursos ofertados como administração, informática, eventos, logísticas, etc. A empresa tem como objetivo ser a melhor instituição no mercado a oferecer educação profissional por isso tem como missão educar os clientes para que possa exercer suas atividades profissionais na área comercial, serviços e turismos.

O SENAC possui ações voltadas para a sociedade como: o projeto Maria Marias que teve início em 2008 e tem como foco a qualificação das detentas para que elas possam ser inseridas no mercado de trabalho, assim que cumprir suas obrigações perante a lei; Programa SENAC gratuito e o programa de aprendizagem comercial são ações voltadas para a qualificação da população jovem e sem condição financeiras.

9.2.2 Início da Parceria e Colaboradores

A empresa emprega atualmente 434 colaboradores dos quais 08 (oito) colaboradores são apenas, ela começou a fazer parte do programa de responsabilidade social e ressocialização no ano de 2012 através da participação de

outros projetos realizados no setor público, a mão de obra contratada exerce as seguintes atividades:

“exerce as atividades de limpeza, lavagem e conservação de espaços administrativos e educacionais, jardins, áreas de circulação de serviços e demais dependências bem como auxiliar na manutenção quando necessário, realizado pequenos reparos de pintura, hidráulica e etc.”.

O SENAC espera que essa oportunidade possa ser retribuída pela equipe de apenados com pontualidade, cordialidade, zelo e comprometimento na realização das tarefas, junto a isso, cuidado com as ferramentas de trabalho fornecida pela empresa, assim adquirindo organização, disciplina, senso de pertencimento.

9.3 COOK REFEIÇÕES CORPORATIVAS

9.3.1 História

Empresa com segmento voltado para cozinha industrial fundada no estado do Espírito Santo na região da Serra a Cook Refeições possui sua unidade localizada na Civit II, e tem como visão fornecer uma refeição saudável e de qualidade aos seus clientes onde tudo é feito com planejamento, acompanhamento nutricional e uma equipe especializada, uma vez que cada cliente é único, então o processo dentro das outras organizações e feita minuciosamente para atender todos os pedidos dentro do contrato estabelecido. A mesma atende indústria, comércio, instituições públicas, etc. A empresa possui uma área fabril de 1100 m² e tem uma produção mensal de 7500 refeições, onde as refeições podem ser feita dentro da unidade do cliente ou são transportadas e servidas por um colaborador da empresa Cook.

9.3.2 Início da Parceria e Colaboradores

Atualmente ela conta com 47 colaboradores dentro da sua unidade fabril onde 09 desses colaboradores são apenados, em entrevista a gestão informou que conheceu o programa através da indicação de um empresário e iniciou o convenio com SEJUS no ano de 2015, os contratados exercem as atividades de auxiliar de cozinha e atendente de refeitório.

Cook Refeições espera que com a contratação da mão de obra de apenados possa haver uma redução de custo na empresa principalmente na folha de pagamento, a

ressocialização e que os mesmo possa obter disciplina, organização, conhecimento de uma nova profissão e experiência na cozinha industrial.

9.4 RESULTADOS E DISCURSSÕES

9.4.1 AS EMPRESAS E O USO DA MÃO DE OBRA DE APENADOS

O processo de contratação da mão de obra de apenado se dá no contato da empresa que busca a parceria com a Secretaria de Justiça que firma um convênio mediante as apresentações de documentos da empresa sendo eles: uma declaração com os dados da empresa e do seu responsável legal mais um documento com a proposta de trabalho.

Na proposta de trabalho a empresa informa se a mão de obra utilizada vai ser externa (o apenado realiza as atividades laborativas fora do sistema penitenciário, dentro do ambiente produtivo da empresa) ou interna (a empresa coloca seu maquinário dentro do sistema prisional), nessa proposta de trabalho as empresas tem que deixar clara as atividades que serão executadas, assim como a jornada de trabalho, se acontecerá de segunda à sexta ou de segunda a sábado, não ultrapassando 44 horas semanais, qual o material utilizado, os tipos de ferramentas, as metas que a empresa busca e a quantidade de água e energia, pois a empresa que coloca seu maquinário dentro do sistema penitenciário não arca com esse custo, as empresas aqui entrevistadas não optaram por esse tipo de serviços levando então os apenados até o seu ambiente produtivo, o salário fica por escolha da empresa tendo a opção de escolher o salário mínimo vigente ou o salário da categoria. O único benefício exigido pela SEJUS para os trabalhadores externos são o vale transporte e a alimentação, ou seja, qualquer outro benefício concedido ao trabalhador fica por escolha da empresa.

As empresas possuem diferentes tipos de investimento inicial, o SENAC teve como investimentos iniciais uniformes e EPIs a Móveis Rimo com entrevistas, exames admissionais, uniformes, EPIs e treinamento enquanto a Cook teve investimento inicial apenas o treinamento dado aos colaboradores. Buscamos então fazer um levantamento se as empresas entrevistadas possui alguma despesa adicional com os colaboradores e observamos que duas das empresas oferecem benefícios sendo o SENAC café da manhã, cesta natalina no mesmo valor que os demais empregados, a Móveis Rimos por sua vez oferece atendimento médico, tratamento

dentário, treinamento e a manutenção das bicicletas, pois os colaboradores apenas recebem bicicletas que são sucateadas como meio de transporte.

Na pesquisa procuramos realizar uma avaliação da produtividade x o custo nas empresas. As entrevistadas em questão de resultados mensurados e avaliações não sabem informar o valor e apenas situa que as atividades laborativas exercidas pelos apenas são iguais aos colaboradores CLT tendo o mesmo empenho e produtividade. Outra questão mencionada para a não avaliação produtiva do colaborador apenas é que as atividades exercidas eram em equipe e por isso a não realização dessa avaliação individual produtiva. A questão de que os colaboradores apenas por serem pessoas privadas do convívio social possui um fator motivacional a mais para trabalhar e que estaria mais disposto de que um colaborador CLT foi avaliado e concluímos que há uma variação tendo então outros fatores motivacionais em questão, de acordo com as três empresas entrevistadas: “Relativo e subjetivo, de modo geral o apenas reclama menos (Gestão administrativa da Cook refeições)”.

“sim, observamos que a maioria são pessoas respeitadas, que encaram qualquer trabalho oferecido e estão dispostos a vir trabalhar nos sábados e feriados caso surjam oportunidades. (Ana Marta – Gerente de RH Móveis Rimo)”.

“Segundo a percepção das chefias do SENAC em vila velha e vitória existe um interesse maior do que o visto nos demais empregados. Eles estão sempre dispostos e com muita vontade de trabalhar, se fosse possível todos queriam realizar serviços adicionais tais como hora extra, no final de semana e feriados, no entanto essa prática não é permitida. De acordo com a chefia do Hotel Ilha do Boi isso é muito relativo, pois depende muito do detento, já tivemos alguns muitos dedicados e com vontade de somar, mas a grande maioria está mais disposta há preencher o tempo para diminuir a quantidade de dias de pena. (Gestão Administrativa- SENAC)”.

Buscou-se também verificar se as empresas avaliaram alguma diferença em questão de motivação ou receio na realização do trabalho dos colaboradores CLT após o início do trabalho dos apenas contratados e a análise das informações das três entrevistas apenas a Cook declarou que no início havia um receio no ambiente produtivo e que em questão de motivação ambas as partes são iguais sempre tendo o funcionário que visa um bom trabalho como o que não tem preocupação em executar bem as atividades designadas. Referente às demais entrevistadas o processo produtivo continuou o mesmo, ou seja, não havendo contratempas e nem levando isso como um fator motivacional, visto que as empresas assumem não ter

feito esse tipo de avaliação ou não tem nenhum propósito que as leva a esse tipo de avaliação.

Sobre ter algum incentivo fiscal ou social as empresas salientam que não possui benefícios fiscais, ou seja, o Governo não oferece nenhuma vantagem como redução ou eliminação de alguma carga tributária, no caso o benefício ressaltado por duas empresas seria a contratação dessa mão de obra sem os encargos sociais/trabalhista INSS, FGTS, férias, 13º salário, etc., destacando que o pagamento é realizado através do Documento Único de Arrecadação (DUA) emitido no site da secretaria. Na entrevista com o SENAC observou que a empresa cita sobre o não pagamento dos encargos sociais/ trabalhistas dos colaboradores apenados, porém a mesma não considera que isso seja um benefício.

“Não há benefícios em relação a encargos sociais. A contratação dos reeducados/detentos e realizada fora do regime da CLT e regulamentada pela lei de execução penal-artigo 28 – 2º. A empresa que firma convênio com a SEJUS, esta isenta de pagamentos de férias, 13ºsalario, FGTS, etc. A obrigatoriedade da remuneração e no caso o pagamento de 01(um) salário mínimo, por meio de repasse ao Fundo de Trabalho Penitenciário-FTP, código da receita 617-3 via documento único de arrecadação- DUA até o 5ºdia útil subsequente ao mês trabalhado. (JACQUELUNE ALVES- RH GERENCIA - SENAC)“.

Foi questionado aos entrevistados se a empresa já realizou alguma avaliação quanto à economia feita ao se contratar essa mão de obra, dentre as entrevistadas a Cook Refeições informou que apesar de não ter um cálculo detalhado à redução aproximava em torno de 25% em quanto a Móveis Rimo até o momento da realização da entrevista não tinha feito e o SENAC informou que não faz esse tipo de avaliação por não ser o objetivo da empresa ao realiza a contratação dessa mão de obra, ou seja, as empresas não sabem o quanto esse tipo de contratação pode ter ou tem impactado na redução do custo na folha de pagamento. Levando então em consideração às informações obtidas, realizamos um cálculo de custo da mão de obra dos colaboradores apenados e CLT, onde usamos como base o salário mínimo vigente no ano de 2018, bem como as informações repassadas pelas empresas. Na tabela abaixo podemos fazer um comparativo das despesas que a empresa possui de acordo com as leis que rege cada colaborador CLT e apenado. Os valores encontrados têm como base um mês de salário, o valor do 13º salário encontrado foi calculado da seguinte forma (salário bruto / 12 meses x o mês trabalhado) assim como o valor das férias por mês tendo como base de cálculo (salário bruto + 1/3 /

pelos meses trabalhados). A título de contextualização foi usado os dados fornecidos pela empresa Móveis Rimo nas informações de custo com o colaborador com seguro de vida, plano de saúde, alimentação e transporte.

Através do cálculo feito chegamos a uma diferença salarial de R\$ 407,11 pago ao mês tendo uma redução de custo de 25,03% por colaborador o que se torna uma redução bem atrativa dada o número de colaboradores que a empresa possui valor esse, que se aproxima ao valor informado da entrevistada Cook Refeições e que talvez esse valor paraderminada empresa pudesses ser até maior, pois varia muito dos benefícios concedidos.

CALCULO DE COLABORADOR CLT			CALCULO DO APENADO		
SALÁRIO	SALÁRIO	R\$ 954,00	SALÁRIO	SALÁRIO	R\$ 954,00
	DSR	R\$ -		DSR	R\$ -
	TOTAL	R\$ 954,00		TOTAL	R\$ 954,00
ENCARGOS SOCIAIS	INSS 8%	R\$ 76,32	ENCARGOS SOCIAIS	INSS	R\$ -
	FGTS 8%	R\$ 76,32		FGTS	R\$ -
	Subtotal	R\$ 152,64		Subtotal	R\$ -
PROVISÕES	13º SALÁRIO	R\$ 79,50	PROVISÕES	13º SALÁRIO	R\$ -
	FÉRIAS +1/3	R\$ 106,00		FÉRIAS+1/3	R\$ -
	Subtotal	R\$ 185,50		Subtotal	R\$ -
SALÁRIO +ENCARGOS+ PROVISÕES		R\$ 1.292,14	SALÁRIO +ENCARGOS+ PROVISÕES		R\$ 954,00
CUSTO COM O COLABORADOR	SEGURO	R\$ 5,80	CUSTO COM O COLABORADOR	SEGURO	R\$ 5,80
	PLANO DE SAÚDE	R\$ 68,97		PLANO DE SAÚDE	R\$ -
	ALIMENTAÇÃO	R\$ 230,12		ALIMENTAÇÃO	R\$ 230,12
	TRANSPORTE	R\$ 130,00		TRANSPORTE	R\$ 130,00
CUSTO TOTAL GASTO COM MÃO DE OBRA		R\$ 1.727,03	CUSTO TOTAL GASTO COM MÃO DE OBRA		R\$ 1.319,92

Fonte:Dadosfornecido pela empresa Móveis Rimo.

9.4.2 A IMAGEM DA EMPRESA

Atualmente no mercado podemos ver como se torna importante às tomadas de decisão sobre as atividades que podem vir a impactar o meio social onde as empresas estão inseridas, em que as ações exercidas pela empresa podem gerar tanto um marketing ruim ou um marketing favorável o que pode vir a influenciar o consumidor diretamente ou indiretamente na sua tomada de decisão, visto isso buscamos nas empresas entrevistadas se a contratação da mão de obra de apenas foi realizada como estratégia empresarial para investir no fortalecimento da imagem perante a sociedade, clientes e potências clientes e concluímos com a pesquisa que duas entrevistadas não tiveram esse objetivo, o SENAC e a Móveis

Rimo tiveram o objetivo principal de ajudar os indivíduos privados de liberdade a voltarem ao mercado de trabalho e contribuir para a redução do grande número de apenados sem atividade laborativa, em contra partida a Cook tem o seu foco voltado como uma estratégia de redução de custo.

Entre as questões discutidas procuramos saber se há uma divulgação realizada por parte da empresa sobre utilização da mão de obra de apenados e concluímos que as empresas não utiliza isso como marketing.

“Na Rimo temos uma equipe de responsabilidade social que faz trabalho nas comunidades, escolas e projetos. Temos a contratação dos apenados como parte do trabalho de responsabilidade social que realizamos, porém não divulgamos e nem utilizamos desse projeto para ganhar mercado. Apenas trabalhamos com o intuito de ressocialização do ser Humano. Até o momento não foi divulgado as contratações feitas dos apenados (ANA MARTA-GERENTE DE RH - MÓVEIS RIMO)

A empresa Cook Refeições também não faz esse tipo de divulgação pelo fato de haver uma preocupação se haverá preconceito e se isso pode influenciar na não aceitação. Após um período de relação com os clientes a empresa compartilha a informação, mas não utilizando isso como marketing empresarial. O SENAC faz a divulgação do recebimento do selo de ressocialização pelo trabalho no site da empresa através do link gestão e transparência, o que acaba não se tornando uma divulgação, ou seja, não sendo transmitida diretamente aos clientes.

Analisando o contexto de que as empresas não tem utilizado essa ferramenta como estratégia de marketing isso ressalta por que as empresas não notaram um retorno dos fornecedores e dos clientes. Salientamos que as empresas apesar de não ter esse objetivo principal, e de não ter realizado pesquisa sobre, às mesmas acreditam que ao participar do programa há sim um impacto positivo de como a imagem da empresa é vista no meio social onde está inserida.

Como conclusão da pesquisa recebemos retorno das entrevistadas sobre as dificuldades encontradas pela mesma ao administrar a mão de obra dos apenados e somente duas demonstraram haver dificuldades: o SENAC em que a dificuldade não partia do apenado no exercício de suas atividades, mas sim na tomada de decisão que devem ser repassada primeiramente à Secretaria de Justiça para que possa haver uma orientação, já a Móveis Rimo relata que possui a dificuldade maior voltada para falta de informação quando a SEJUS retirar o colaborador apenando que foi treinando pela empresa e que isso pode prejudicar o andamento produtivo

trazendo custo já que houve toda uma preparação por parte da empresa para receber e qualificar o mesmo para as atividades.

“A dificuldade maior que encontramos é que: nós contratamos, treinamos, temos gasto com exames, alimentação, uniformes, EPIs e de uma hora para outra eles são retirados da empresa ou não são liberados para o trabalho por motivos administrativos da SEJUS ou ficam suspensos por insubordinação. Também tem as saídas temporárias, durante o ano há 5 saídas de uma semana para cada detento uma no início do ano e as demais em datas comemorativas como dia das mães, dia dos pais, dia das crianças e natal. A saída da empresa acima de dois dias é prejudicial a produção, devido a data de entrega de produtos com datas marcadas na empresa. Há o fato também da empresa não saber a data que o apenado receberá alvará de soltura, dificultando a administração da mão de obra (Ana marta- gerente de Rh –Móveis rimos)”

A pesquisa teve como principal objetivo os benefícios auferidos pelas empresas na contratação da mão de obra dos apenados e demonstrou que das três empresas entrevistadas a Cook Refeições é a que teve como visão a contratação como uma forma de redução dos custos as demais empresas Móveis Rimo e SENAC não demonstraram ser esse o objetivo da contratação, mas sim uma consequência do ato da empresa em ajudar os indivíduos a ter uma segunda chance de voltarem ao mercado de trabalho e a sociedade, tendo então apenas a visão de se responsabilmente social.

10. METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa se dividiu em duas partes, na primeira parte utilizou-se a pesquisa bibliográfica qualitativa sobre o tema em questão onde foram consultados artigos e livros para se obter um maior entendimento, nosso estudo de caso possui como objetivo detectar se existe ou não benefícios ao se contratar essa mão de obra.

A segunda parte foi realizar um estudo de caso onde ocorreu entrevista com gestores de três empresas que trabalha com mão de obra de apenados, sendo elas: A Móveis Rimo representada pela Ana Marta gerente de Rh, a Cook Refeições representada pela equipe de gestão administrativa Sintia, Daniele e Riana, o SENAC onde a entrevista ocorreu com os gestores administrativos.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo demonstra como o Governo vem se organizando para exercer suas atividades voltadas para a sociedade em cumprimento da Lei de execução

penal que foi imposta como forma de melhorar tanto as questões sociais como o indivíduo que precisa retornar a sociedade. O Programa Estadual de Ressocialização de Presos e Egressos do Sistema Prisional do Espírito Santo é exemplo desse comprometimento com o indivíduo para que ele possa voltar ao mercado de trabalho e que não tenha dificuldade em encontrar uma nova oportunidade.

Contudo, isso só seria possível com a ajuda das empresas privadas as quais possa absorver essa mão de obra que se encontra parada dentro do sistema prisional e levar para o ambiente organizacional. As empresas privadas capixabas têm se unido a SEJUS na implantação e execução desse projeto e tem uma oportunidade de agregar valor aos produtos, serviços e a marca além da redução do custo por se tratar da contratação de uma mão de obra mais barata.

Em questão dos benefícios que poderia ser adquiridos para a imagem as 03 (três) empresas entrevistadas nos permitiram observar que as mesmas não têm buscado usar isso como ferramenta estratégica o que tem ido de encontro à visão de alguns autores sobre como é importante o fortalecimento da imagem para a empresa junto à sociedade e a influência que pode ter sobre o consumidor na hora de comprar, mas por falta de análise do mercado a empresa não consegue ter a visão.

Destacou-se na pesquisa que há uma redução de custo de 25% sobre a mão de obra, contudo uma análise mais completa da produtividade poderia demonstrar a possibilidade de um aumento maior de lucratividade.

Para futura pesquisa fica como sugestão investigar mais detalhado o que os consumidores de determinada marca, a qual faz o uso da mão de obra de apenas, pensam ao saber sobre a iniciativa da empresa de contratar essa mão de obra e se há uma disponibilidade em pagar mais pelo produto produzido.

12. REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ALVES, Domenica D A; SARTI Gustavo V; PAIVA, Debora C. D.S; Responsabilidade Social Corporativa e Estratégia competitiva. **Administração em Diálogo**, n. 6, pp. 47-59, 2004.

ASHLEY, Patrícia, A.; Ética e Responsabilidade Social nos negócios. P. 63-75, 2005.

BARAKAT, Simone, R.; POLO, Edison, F.; Implicações estratégicas da responsabilidade social corporativa. **Revista de Gestão Social e Ambiental - RGSA**, v. 10, n. 2, p. 37-52, 2016.

BERTONCELLO, Silvio, L T; JUNIOR, Joao C: A importância da responsabilidade social corporativa como fator de diferenciação. *Facon*, n17, p71, 2007.

BITENCOURT, Mayra B; TEIXEIRA, Erly C: Impactos dos encargos sociais na economia brasileira. *Revista do Departamento de ciências econômicas da UFMG- nova economia*. v 18, n 01, 2008. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-63512008000100003> Acessado em 15 de Maio de 2018.

CARRIERI Alexandre D P; ALMEIDA Ana L D C; FONSECA Eugenio. Imagem organizacional um estudo de caso sobre apucminas. *RAD*, n,6,p 23-25 2004.

COUTINHO, Renata, B, G. SOARES, Gestão estratégica com responsabilidade social: Arcabouço analítico para auxiliar sua implementação em empresas no Brasil. **RAC**, v. 6, N.3, p. 75-96, 2002.

COSTA, Silvia G D. BRATKOWSKI, Pedro L D. Paradoxos do trabalho prisional na era do Capitalismo Flexível: o caso do DETRAN-RS. **RAC**, v.11, N.3, p.127-147, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto, O novo papel dos recursos humanos nas organizações. P. 447 *Manole*, 2014.

DIEESE-Departamento intersindical de estatista e estudos socioeconômicos Encargos sociais e desoneração da folha de pagamento revisando uma antiga polemica-. N 101, julho de 2011.

DIEESE-Departamento intersindical de estatista e estudos socioeconômicos- Encargos sociais no Brasil: conceito, magnitude e reflexos no emprego; Abril 2006.

DIAS, Sandro; OLIVEIRA, Lourival J. D.; A reinserção social através do trabalho: responsabilidade empresarial no resgate da dignidade da pessoa humana. **Revista Jurídica Cesumar - Mestrado**, v. 14, n. 1, p. 143-169, 2014.

FERREIRA Daniela A; AVILA Marcos; FARIA Marina D. Efeitos da responsabilidade social Corporativa na intenção de Compra e no Benefício Percebido pelo Consumidor: Um estudo Experimental. *R.Adm.* v.45,n.3,p.285-296,2010.

FREGUETE, LM. NOSSA, V. FUNCHAL, B. Responsabilidade Social Corporativa e Desempenho Financeiro das Empresas Brasileiras na Crise de 2008. **RAC**, V. 19, N. 2, p. 232-248, 2015. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552015000200232&script=sci_abstract&lng=pt> A cessado em 09 de outubro de 2017.

GARCIA, Joana, C., R.; FERNANDES, Tatiana, F., D. S.; DA SILVA, Jorge, R.; FERREIRA, Josivan, D., O. Responsabilidade Social: contra ou a favor. **Inf.**, Londrina, v. 20, n. 1, p. 303 - 318, 2015.

INSTITUTO AKATU; Pesquisa akatu 2012: Rumo a Sociedade do bem estar .Disponível em <<https://www.akatu.org.br/wp-content/uploads/2017/04/PESQUISAAKATU.pdf>>. Acessado em 28 de maio de 2018

INSTITUTO ETHOS; Responsabilidade Social das Empresas Percepção do consumidor Brasileiro. Disponível em <<https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/1Pesquisa-2006-2007-Sum%C3%A1rio.pdf>> Acessado em 19 de Setembro de 2017.

INSTITUTO ETHOS; O que as Empresas Podem Fazer pela Reabilitação do Preso: Disponível em <<https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/26.pdf>> Acessado em 02 de Outubro de 2017.

JESUS, Tânia, A., D.; SARMENTO, Manuela; DUARTE, Manuela. Ética e Responsabilidade Social. *A Multidisciplinary e-Journal* 29, p. 3-30, 2017.

LEMOS, Ana, M; MAZZILLI, Claudio; KLERING, Luiz, R.; Análise Prisional: um Estudo Exploratório. **Revista de Administração Contemporânea**, vol. 2, n.3, p. 6-10, 1998.

LIMA, Ana Paula D S; SANTOS Maria D F D S: A proposito da prisão e do trabalho penitenciário. *Teor. Pole Soc*, v.01, n1, p.15-29, 2008. Disponível em <<http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/tps/issue/view/391/showToc>>A cessado em 05 de Março de 2018.

MADEIRA, Ligia, M.; A Atuação da Sociedade Civil na Ressocialização de Egressos no Sistema Penitenciário. **Revista do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciário**. v.1, n.5, p. 23-40, 1995

MACHADO, Ana, E., B.; SOUZA, Ana, P., R.; SOUZA, Mariani, C.; Sistema Penitenciário Brasileiro Origem, atualidade e exemplos funcionais. **Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito**, v.10, n.10, p. 201 – 212, 2013.

NETO, Francisco, Paulo, D., M.; FROES, César; Gestão da responsabilidade Social Corporativa: o caso Brasileiro p. 23-40, 2001.

NETO, Francisco, Paulo, D., M.; BRENNAND, J. M. Empresas Socialmente Sustentável: O novo desafio da gestão moderna. p. 2-160, 2004.

PASTORE, José; Encargos Sociais. Implicações para o salário, emprego e competitividade. Editora Ltda, t.2 p. 17-20, 1997.

PASTORE José Desemprego e Informalidade no Brasil. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_038.htm> acessado em 07 de maio de 2018 (trabalho apresentado no congresso da indústria FIESP são Paulo 25/05/2006).

PERES, Gisele P; Matos, Marcia D A A. Boas práticas do sistema penitenciário nacional p. 25-26,2009. Disponível em <http://www.suzanncordeiro.com/wp-content/uploads/2010/10/2009manual_BoasPr%C3%A1ticas1.pdf> Acesso em 09 de Outubro de 2017.

PESSOA, Raimundo W A; NASCIMENTO, Leandra F D; NEVES, JOAO A D; FILHO Geovane S O. Estratégia e Vantagem Competitiva da responsabilidade Social Empresarial. **Gestão & Regionalidade**, v. 25, n.74, 2009.

PRADO, Alves, A.; FARIA, Ana, C.; NUNES, Marly, D., S.; Responsabilidade Social Empresarial: uma ferramenta estratégica e a visão do consumidor. **Revista de Administração da FATEA**, v. 4, n. 4, p. 57-68, 2011.

QUEIROZ, Adele, Alt L; Ética e responsabilidade social nos negócios / coordenação Patrícia Almeida Ashey, 2º Edição Saraiva, p 60 – 68 2005.

QUEIROZ, Sara G D; ESTENDER, AntonioC; GALVÃO, Margareth. Responsabilidade Social: uma Estratégia para as Empresas Se Destacarem no Mercado. SEGET 2014 XI simpósio de excelência em gestão e tecnologia.

SACHUK , Maria I: NETO, Alfredo L.C.M.; Estudo das atividades de trabalho remuneradas desenvolvidas por detentos : o caso da penitenciária estadual de Maringá. **Revista serviço social**, londrina , v,12,n,1p.157-178,2009.

SANTOS, Maria A,D,M : A ressocialização do preso no brasil e suas consequências para a sociedade. **Revista científica do de Departamento de ciências jurídicas, politica se gerenciais**, n1, v 3, 2010.

SANTIS, Bruno, M., D.; ENGBRUCH, Werner; A Evolução Histórica do Sistema Prisional. **Revista Liberdades** Instituto Brasileiro de Ciências Criminais, n.11 p., 2012.

SEJUS – Secretaria de Estado da Justiça Governo entrega selo de reconhecimento a empresas que empregam detentos, 2017. Disponível em <<https://www.es.gov.br/Noticia/governo-entrega-selo-de-reconhecimento-a-empresas-que-empregam-detentos>>. Acessado em 25 de Março de 2018.

SEJUS-Secretaria de Estado da Justiça. Empresas absorvem mão de obra de detentos do sistema prisional capixaba, 2015. Disponível em <<https://sejus.es.gov.br/Not%C3%ADcia/empresas-absorvem-mao-de-obra-de-detentos-do-sistema-prisional-capixaba>> Acesso em: 08 Setembro de 2017.

SEJUS- Diario oficial dos poderes do estado. Decreto n 2609, p 09-10, 21 de outubro de 2010.

SEJUS- Secretaria de Estado de Justiça: Egresso atendidos pelo escritório social conquista vaga de emprego, 2016. Disponível em <<https://sejus.es.gov.br/Not%C3%ADcia/egressos-atendidos-pelo-escritorio-social-conquistam-vagas-de-emprego>>. Acessado em 29 de Maio de 2018.

SERRA, Fernando; FERREIRA, Portugal, M.; TEIXEIRA, Wagner; A Responsabilidade Social no Brasil: o caso da cooperativa COCAMAR. **Revista Eletrônica de ciência Administrativa**, p. 1-14, 2008.

SILVA, Poliana, F., D.; A Imagem de uma Organização como Fator Imprescindível para o Sucesso. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. p.10-15, 2008.

ZACCARIOTTO, Carina, D., C.; CHIARINOTTI, Fabiana; CARVALHO, Lucas, S., D.; Fases da Responsabilidade Social Corporativa (RSC): A Evolução do Conceito de RSC. Caderno profissional de Administração-UNIMEP, v.5, n.2, p. 103-118, 2015

USE OF THE HANDS OF BUILDINGS IN PRIVATE COMPANIES

ABSTRACT

Governments and companies have turned their attention to the prison system, in view of the resocialization of the victims. Governments with a focus on resocialization and companies to contribute to this aspect, but, above all, the aspect related to cost reduction. In this way, the use of the workforce of the victims is gaining a considerable aspect, by the governments and the companies in several states of the federation, aiming the recovery of the distressed one and still benefits for the companies that have come to gain benefits with the project. In this way the work of the victim will be remunerated according to criteria different from the criteria used and the rights of the civil worker. As a research tool, this article uses data collected from three (3) companies in the state of Espírito Santo, which work in partnership with the Justice Department of the State Government of Espírito Santo.

Keywords: Social responsibility; Benefits; Company; Ressocialização

ANEXO I**USO DA MÃO DE OBRA DE APENADOS EM EMPRESAS PRIVADAS**

Referente: PESQUISA ACADÊMICA CIENTÍFICA (TCC)

QUESTIONÁRIO

Quantos colaboradores (funcionários) a empresa possui ao todo?

Quantos colaboradores apenados a empresa possui?

Como a empresa conheceu o programa de ressocialização?

Quando se iniciou a parceria com a Secretaria de Justiça – SEJUS?

Há benefícios fiscais?

Sim ()

Não ()

Se sim quais?

Há benefícios em relação aos encargos sociais pagos na folha de pagamento, em questão de % a empresa consegue relacionar?

Quais são as atividades realizadas pelo apenado na empresa?

Existe algum benefício concedido pela empresa ao apenado? Quais?

O que a empresa espera dos serviços de mão de obra de um apenado?

A empresa já avaliou em questão de valor ou de porcentagem qual a economia que teve ao se contratar mão de obra de apenado (global)? Qual o resultado obtido?

A empresa já analisou se o trabalho do apenado trás um ganho de produtividade? Qual o resultado?

A empresa já apurou custo x produtividade referente à mão de obra de apenados?

Há algum gasto por parte da empresa no processo de admissão ou na questão de treinamento?

Quais são?

Após o encerramento da pena o apenado possui alguma possibilidade de ser contratado na empresa?

Na sua percepção com a execução da mão de obra do apenado o mesmo adquiri quais benefícios para sua vida no sentido de ressocialização?

O uso dessa mão de obra impacta de alguma forma na imagem da empresa? Como?

A contratação de mão de obra de apenado foi realizada como estratégia para investir na imagem da empresa?

Sobre os consumidores a empresa sentiu que as pessoas passaram a comprar mais ao saber que a empresa investe em responsabilidade social?

Há algum benefício por parte de fornecedores ao saberem da iniciativa de ajudar na ressocialização de pessoas apenadas?

Existe algum tipo de divulgação externa que a empresa faz sobre o uso dessa mão de obra? Quais? Por serem pessoas privadas do convívio social a empresa já avaliou se eles possuem mais força de vontade para trabalhar, e se estão mais dispostos do que um colaborador padrão? Qual o resultado?

Há algum empenho a mais por parte dos funcionários ao trabalharem com pessoas apenadas? Ou há algum receio?

Há algum tipo de comparação do desempenho dos funcionários com origens distintas (apenados e mão de obra própria)?

Há algum tipo de dificuldade para administrar os apenados?