



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ERIVAN LINS DA COSTA

**VANTAGENS PROPORCIONAIS AS EMPRESAS COM TRABALHO
PRISIONAL: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA CARREIRO
SITUADA NA CIDADE DE PATOS/PB**

**SOUSA - PB
2008**

ERIVAN LINS DA COSTA

**VANTAGENS PROPORCIONAIS AS EMPRESAS COM TRABALHO
PRISIONAL: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA CARREIRO
SITUADA NA CIDADE DE PATOS/PB**

**Monografia apresentada ao Curso de
Ciências Contábeis do CCJS da
Universidade Federal de Campina
Grande, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em
Ciências Contábeis.**

Orientadora: Professora Ma. Thaiseany de Freitas Rêgo.

**SOUSA - PB
2008**

ERIVAN LINS DA COSTA

VANTAGENS PROPORCIONADAS AS EMPRESAS COM O TRABALHO PRISIONAL: um estudo de caso na Empresa Carreiro situada na cidade de Patos/PB.

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Ciências Contábeis do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. MSc. Thaiseany de Freitas Rêgo (orientadora)

Prof. Msc. Luiz Gustavo de Sena Brandão Pessoa - Examinador

Prof. Msc. Marconi Rodrigues - Examinador

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Por este termo, eu, abaixo assinado, assumo a responsabilidade de autoria do conteúdo referido Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado: Vantagens Proporcionadas As Empresas Com O Trabalho Prisional: Um Estudo De Caso Na Empresa Carreiro Situada Na Cidade De Patos/PB, estando ciente das sanções legais previstas referentes ao plágio. Portanto, ficam, a instituição, o orientador e os demais membros da banca examinadora isentos de qualquer ação negligente da minha parte, pela veracidade e originalidade desta obra.

Sousa, ____ de _____ de 2010.

Erivan Lins da Costa
Autor

A minha filha e minha esposa, pelo amor e dedicação que sempre tiveram a nossa família.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, desejo manifestar um agradecimento a Deus, ao meu Deus toda honra, todo louvor e toda glória.

Aos meus queridos pais, por terem me estimulado, dado força, pelo carinho que sempre tiveram comigo, guiando-me sempre para o caminho certo, e pela sua riquíssima humildade.

Agradeço a todos que contribuíram direta e indiretamente para a conclusão do Curso.

“Sucesso é conseguir o que você quer.
“Felicidade é querer aquilo que você conseguiu.”

Lair Ribeiro

RESUMO

O sistema prisional brasileiro tem sido motivo de atenções governamentais e empresariais, e os estudos em relação à ressocialização dos apenados, tanto quanto a redução dos custos nas empresas que o abrangem, que têm sido intensificados pela importância que é uma instituição prisional no contexto social em que está inserida. Assim, a utilização do trabalho remunerado tem sido discutida e implantada em diversos presídios brasileiros (Penitenciária Feminina Madre Palletier – RS 2010; Penitenciária Lemos Brito – BA 2005), como forma de recuperação do apenado, sendo representadas diferentes formas de utilização de mão-de-obra carcerária e, também como benefícios para a empresa que investe nesse projeto. De modo que, o trabalho do apenado será remunerado, mas sem os mesmos direitos que um trabalhador civil. O instrumento utilizado para coleta de dados foi um questionário aplicado junto ao gestor da Empresa Carreiro, na cidade de Patos-PB. Tendo como objetivo, Analisar as vantagens de se utilizar o trabalho prisional da Empresa Carreiro em termo de mão-de-obra. Observando-se que a empresa utiliza mão-de-obra do apenado para produzir a baixos custos, no entanto, ela também está investindo na responsabilidade social, na busca de ajudar na ressocialização dos mesmos. Com relação às desvantagens, a empresa mencionou as dificuldades na implantação do sistema, por existir certa irregularidade na produção, de modo que alguns dias se produzem muito, em outros não. No entanto, identificou-se que as oficinas de trabalho dentro dos presídios pode reduzir o custo com a mão-de-obra, o que vem a aumentar os lucros da empresa, percebe-se também a contribuição da Carreiro no processo de reinclusão social.

Palavras Chaves: Trabalho Prisional. Custo da mão-de-obra. Ressocialização.

ABSTRACT

The prison system has been cause Brazilian attention governmental and business, and the studies in relation to the socialism of imposed a fine on, as far as the reduction of costs in undertakings which cover, which have been intensified by the importance that prison is an institution in the social context that is inserted. Thus, the use of paid work has been discussed and implemented in several Brazilian Prisons (Penitentiary Feminine Madre Palletier – RS 2010; Penitentiary Lemos Brito – BA 2005), as a means of recovery of the convict, represented different ways of using manpower and prisoners, as well as benefits for the company that invests in this project. So, the work of the convict will be paid, but without the same civil rights as a worker. The instrument used for data collection was a questionnaire addressed to the manager of the Company Carreiro, In the city of Patos-PB. Having as a goal, consider the benefits of using prison labor Company Carreiro in terms of manpower. Observing that the company uses hand-labor of the convict to produce at low costs, however, it is also investing in social responsibility, seeking help in the rehabilitation of them. Regarding the disadvantages, the company cited difficulties in implementing the system because there is some irregularity in production, so that they produce very few days, in others not. However, it was found that the workshops inside prisons can reduce the cost of the manpower, which is to increase company profits, we can see also the contribution Carreiro in the process of social reinsertion.

Keywords: Labour Prison. Cost of manpower. Resocialization.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Delimitação do tema e problemática	11
1.2	Objetivos	12
1.2.1	Objetivo geral	12
1.2.2	Objetivos específicos	13
1.3	Justificativa	13
1.4	Procedimentos metodológicos	14
1.4.1	Classificação da pesquisa	14
1.4.2	Estudo de Caso	15
1.4.3	Procedimentos de coleta de dados	16
1.4.4	Análise e interpretação dos dados	17
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1	Sistema Prisional Brasileiro	18
2.1.1	O Convívio e as normas impostas pelos Apenados	19
2.1.2	A Ressocialização do Apenado no Brasil	20
2.1.3	Ressocialização versus Presos	22
2.2	O Trabalho no Sistema Prisional	26
2.2.1	Os Benefícios do Trabalho Prisional	27
2.2.2	O Trabalho como fonte de Auto Realização	30
2.2.3	As Oportunidades oferecidas pelo Trabalho	31
2.3	Mão-de-Obra Direta	34
2.3.1	Tratamento dos Encargos Sociais	36
2.3.2	Análise da Produtividade da mão-de-obra	37
3	DESCRIÇÃO E RELATO DOS DADOS	38
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
	REFERÊNCIAS	47
	APÊNDICE – Instrumento de coleta	50

1 INTRODUÇÃO

1.1 Delimitação do tema e problemática

O presente trabalho tem como problema central e primordial analisar a atual situação do sistema prisional brasileiro, mormente à questão da implementação do trabalho dentro do sistema prisional.

A questão Penitenciária no Brasil, desde o início, foi marcada pela exclusão social e o desinteresse dos governantes, conseqüentemente, desabando em prisões inadequadas e improvisadas.

Segundo Sachuk e Moreira Neto (2006) os carcerários eram excluídos dos mais essenciais direitos sociais, como o estudo e o trabalho, embora tenha evoluído a sociedade com relação aos direitos humanos, no sentido de dar igual tratamento a todas as pessoas.

Com isso, o sistema prisional brasileiro tem sido motivo de atenções governamentais e empresariais, e os estudos em relação à ressocialização dos apenados, tanto quanto a redução dos custos nas empresas que o abrangem têm sido intensificados pela importância que é uma instituição prisional no contexto social em que está inserida, já que o desemprego muitas vezes pode levar o indivíduo à criminalidade e o egresso à reincidência (SACHUK e MOREIRA NETO, 2006).

No entanto, a utilização do trabalho remunerado tem sido discutida e implantada em diversos presídios brasileiros (Penitenciária Feminina Madre Palletier/RS – 2010; Penitenciária Lemos Brito/BA – 2005; Presídio Regional de Pelotas/PE – 2010), como forma de recuperação do apenado, sendo representadas diferentes formas de utilização de mão-de-obra carcerária.

O que regulamenta o funcionamento dessa estrutura é a Lei de Execução Penal (LEP) n.º 7.210, de 11/07/1984, que determina como deve ser realizada e cumprida a pena de privação de liberdade e restrição de direitos, privilegiando, além do pagamento da dívida social do apenado, a idéia da reabilitação, prevendo ainda que a cada três dias trabalhados, que o preso obtém há a absolvição de um dia de pena (art. 126 da LEP).

O trabalho do apenado será remunerado, não podendo ser inferior a $\frac{3}{4}$ (três quartos) do salário mínimo, uma vez que esse trabalho, como dever social e condição de dignidade humana, terá finalidade educativa e produtiva (art. 28 e 29 da LEP). Assim, terá benefícios também para as empresas que investem nos trabalhos prisionais, pois obtém uma redução dos custos trabalhistas.

A LEP busca a viabilização de um processo de socialização do apenado, sem que se altere o propósito punitivo da condenação criminal, dando-lhe a perspectiva de formação profissional, já que é oferecido treinamentos pelas empresas que investem no trabalho prisional.

O trabalho prisional cumpre uma função ressocialização, visando para a empresa, que incorpora mão-de-obra carcerária ao seu quadro funcional, um custo-benefício com remuneração inferior ao salário mínimo, sem a obrigatoriedade dos encargos trabalhistas. Assim, a entrada dos empresários nesse campo tem sido norteadada por valores sociais e também os benefícios econômicos garantidos pela realização dessa ação. Devendo atuar como forma complementar na diminuição dos efeitos criminais, ajudando os prisioneiros a se reabilitarem.

Contudo, cabe frisar que a contabilidade de custos configura-se como um ramo da contabilidade e se destina a produzir informações de natureza gerencial para um entidade, de modo a buscar pelo controle das operações que possam vir a ajudar no processo de tomada de decisão, reduzindo com isso os custos de produção relacionados à mão-de-obra (MARTINS, 2006). Nesse contexto, a opção pela utilização da mão-de-obra carcerária, por parte das empresas, está além da questão da responsabilidade social, haja vista que observa questões relacionadas aos valores econômicos.

Diante do exposto, busca-se responder a seguinte problemática: **Quais as vantagens de se utilizar o trabalho prisional da Empresa Carreiro em termos de mão-de-obra?**

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

- Analisar as vantagens de se utilizar o trabalho prisional da Empresa Carreio em termo de mão-de-obra.

1.2.2 *Objetivos específicos*

- Descrever como funciona o trabalho prisional;
- Apontar as vantagens e desvantagens do trabalho prisional;
- Identificar os custos com a mão-de-obra apenada e civil;

1.3 Justificativa

A preocupação com o tema escolhido no setor prisional está em razão dos aumentos criminais observados no Brasil, que podem causar conseqüência na economia, na segurança pública, além dos efeitos que se manifestam na pessoa que comete um crime e é condenada a prisão (SACHUK e MOREIRA NETO, 2006).

Ainda de acordo com Sachuk e Moreira Neto (2006), as pesquisas com esse tema é considerada importante para a sociedade, uma vez que o assunto a que se refere busca verificar a relação custo-benefício do trabalho, evidenciando o papel do trabalho do apenado dentro do sistema penitenciário, bem como mostrando quais os meios de reduzir os custos das empresas que se utilizam desse tipo de trabalho.

Por sua vez, cabe frisar que os direitos trabalhistas de um apenado não são os mesmos de um civil, conforme preceitua a LEP, haja vista que a empresa empregadora não é obrigada a ter as mesmas responsabilidades trabalhistas com o detento, já que o trabalho prisional não está vinculado ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), deixando a empresa

de gerar custos trabalhistas tais como: o registro da carteira de trabalho, o não pagamento de férias e de 13º salário, entre outros encargos (art. 28 da LEP).

O sistema prisional apresenta uma estrutura arcaica e funcionários nem sempre preparados para atuar vislumbrando algo além da custódia, resultando no que se vê constantemente na mídia: o caos do sistema evidenciado sob a forma de rebeliões, mortes e depredação. (SACHUK e MOREIRA NETO, 2006).

Esses e outros problemas ocorrem pelas condições de funcionamento da maioria das prisões e da carência de escolas penitenciárias para a formação de pessoal com competência para exercer a função. Segundo Silva (2001), isso faz com que, mesmo depois de pagar à sociedade pelos erros cometidos, muitos dos apenados tenham dificuldades para se reinserir novamente nela, após o cumprimento de suas penas.

Dessa forma, o trabalho prisional remunerado é utilizado como forma de recuperação do preso, o que vem sendo discutido e implementado, com a idéia da reabilitação social do apenado, como ocorre na Penitenciária Estadual de Patos/PB, que por sua vez, tem uma parceria com a Empresa Carreiro, que utiliza esse tipo de trabalho em outras penitenciárias do Estado, como acontece nas penitenciárias das cidades de Sousa e Catolé do Rocha, beneficiando mais de 300 apenados.

Diante do exposto, o tema estudado torna-se importante porque faz parte das diretrizes gerais a questão do trabalho para o preso não como punição, mas sim como processo de reeducação, geração de renda e produção. Na busca de viabilização de um processo de socialização do apenado, dando-lhe a perspectiva de formação profissional para que, no futuro, quando do retorno à sociedade, o mesmo possa trabalhar em empresas ou criar seu próprio negócio (SILVA, 2001).

1.4 Procedimentos metodológicos

1.4.1 Classificação da pesquisa

Para obter novos conhecimentos no campo da realidade e da prática, a pesquisa científica é um importante recurso. Gil (1996) afirma que a mesma é um processo de descoberta para

problemas elencados mediante o emprego de procedimentos científicos e através de um processo formal e sistemático.

Demo (2000) enfatiza que para que um trabalho possa ser reconhecido como científico, ele precisa ser lógico, sistemático, coerente e, sobretudo bem argumentado. Isso o distancia de outros conhecimentos, como o senso comum, sabedoria, ideologia.

Quanto aos objetivos, foi realizada uma pesquisa descritiva, uma vez que, esse tipo de estudo objetiva evidenciar as características de um objeto de estudo. Foi realizada, também, uma pesquisa exploratória, pois esse tipo de pesquisa tem como objetivo oferecer uma análise e uma aproximação de um determinado fenômeno que é pouco explorado, esclarecendo as idéias (GONSALVES, 2007).

Quanto aos procedimentos adotados será utilizada a pesquisa bibliográfica, que segundo Souza (2007) preocupa-se em obter dados através de fontes secundárias, tais como materiais publicados: livros, teses, revistas, entre outros. E, o estudo de caso.

Quanto à abordagem do problema, a pesquisa é quantitativa e também qualitativa, pois esclarecer os pontos investigados. Uma vez que, conforme Gonsalves (2007), esse tipo de pesquisa preocupa-se com a compreensão e a interpretação dos fatos.

1.4.2 Estudo de Caso

A coleta dos dados foi realizada, tendo como objeto de estudo, a Empresa Carreira da cidade de Patos na Paraíba. Essa empresa confecciona produtos esportivos e investe no trabalho prisional, atuando com responsabilidade social e visando reduzir seus custos trabalhistas (tais como: instalações, energia, água, limpeza e contratação na CLT), uma vez que o empregado apenado não tem os mesmos direitos trabalhista que um funcionário civil regido pela CLT.

As funções e/ou serviços que são oferecidos pela empresa além da produção de bolas, tem também a produção de chuteiras, caneleiras e acessórios, linha lycra e feminina, neoprene e linha elástica. A Carreiro foi fundada em 1990, e iniciou suas atividades atuando como pioneira na região Nordeste na industrialização de bolas, tendo sempre como meta a busca da excelência na qualidade de seus produtos.

A empresa logo sentiu que o mercado esportivo apresentava carência de produtos que aliassem qualidade a preços mais acessíveis. A partir dessa constatação, passou a produzir chuteiras, caneleiras e protetores elásticos que, juntamente com as bolas, vieram a suprir as necessidades do mercado e, conseqüentemente, consolidar a Carreiro como uma das empresas líderes do setor em seus 20 estados de atuação no território brasileiro.

Tendo como Missão o de servir aos seus consumidores com produtos excelentes em inovação e qualidade, a fim de oferecer-lhes conforto e satisfação, contribuindo assim, para a superação de seus limites.

O ano estudado foi 2008, haja vista que foi nesse período que a empresa começou a se utilizar da mão-de-obra carcerária. Com isso, buscou-se observar e comparar quais os custos trabalhistas foram reduzidos na empresa e, como esse trabalho é realizado dentro dos presídios no estado da Paraíba, buscando mostrar quais as dificuldades e os benefícios encontrados pela empresa estudada e pelos apenados que fazem parte desse tipo de trabalho.

1.4.3 Procedimentos de coleta de dados

O instrumento utilizado para coleta de dados foi questionário (apêndice) com perguntas objetivas e subjetivas, aplicado junto ao gestor da Empresa Carreiro.

No qual, é baseado no trabalho que a mesma realiza nos presídios, atuando por meio da utilização da mão-de-obra de apenados, de modo a apontar informações que tratem da relação ao custo-benefício observado junto aos apenados e a redução dos custos trabalhista.

De modo que, buscou-se averiguar quanto tempo existe a parceria com o trabalho prisional nos Presídios no Estado da Paraíba e quais os serviços que são oferecidos pela empresa aos apenados. Além de, verificar como é a infra-estrutura nos presídios com relação aos trabalhos executados; de como funciona o regime de gestão do trabalho no presídio, com relação às regras da empresa. Observando-se também, o que o motivou a Empresa

Carreiro a participar deste tipo de trabalho e quais os benefícios e a redução de custos trabalhistas.

1.4.4 Análise e interpretação dos dados

Através dos dados coletados, foi possível aplicar os conceitos sobre o trabalho prisional e os custos trabalhistas nas atividades realizadas pela empresa Carreiro. Analisando possíveis lacunas existentes nas normas que permitissem a redução dos custos trabalhistas através de decisões judiciais. Além disso, para o desenvolvimento da pesquisa, realizou-se a análise de fatores que contribuem para a redução desses custos.

De modo que, os dados analisados aqui são provenientes da adequação do questionário aplicado na empresa para buscar entender como funciona o trabalho prisional e como uma empresa pode reduzir seus custos trabalhistas através do trabalho em parcerias com os presídios.

Geralmente o questionário é indicado para buscar informações sobre opinião, concepções, expectativas, percepções sobre objetos ou fatos ou ainda para complementar informações sobre fatos ocorridos que não puderam ser observados pelo pesquisador, como acontecimentos históricos ou em pesquisa sobre história de vida, sempre lembrando que as informações coletadas são versões de fatos ou acontecimentos (GONSALVES, 2007).

Diante disso, a interpretação dos dados coletados, de acordo com os objetivos propostos no estudo em questão, foi feito com base em cálculos trabalhistas e análise de conteúdo, ou seja, de forma quantitativa e qualitativa. Para Vergara (2007), “A análise de conteúdo é considerada uma técnica para o tratamento de dados que visa identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema”. Desse modo, a análise e tratamento dos dados versaram sobre as principais características, idéias, percepções e práticas do trabalho prisional.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Sistema Prisional Brasileiro

A história do sistema prisional no Brasil, conforme preceitua Lima Filho (2006), teve seu primeiro registro sobre a existência de prisão em território pátrio através do código de leis portuguesas, então em vigor no país brasileiro no ano de 1769. Os apenados eram os alcoviteiros, os culpados por ferimentos por armas de fogo, duelo, entrada violenta ou tentativa de entrada em casa alheia, resistência a ordens judiciais, falsificação de documentos e contrabando de pedras e metais preciosos.

A primeira prisão brasileira foi estabelecida através da Carta Régia de 1769, que estabelecia como local para a prisão a Casa de Correção do Rio de Janeiro. A partir da Constituição de 1824 foi criada uma previsão mais abrangente sobre o tema "prisões adaptadas ao trabalho e separação dos réus. Dando seqüência, em 1830 foi criado o Código Criminal, que regularizou a pena de trabalho e da prisão simples, posteriormente apresentou-se o Ato Adicional, de 12 de agosto de 1834, que deu as Assembléias Legislativas o direito de legislar sobre a criação e as funções dos presídios (LIMA FILHO, 2006).

Após o surgimento da República, tendo destaque para o Código Penal de 1890, que estabelecia modalidades de penas (prisão celular, banimento, reclusão, prisão com trabalho obrigatório, e prisão disciplinar). Implantou-se também a idéia de separação de presos por categoria (contraventores, loucos, menores, criminosos de média e alta periculosidade e mulheres), bem como também nesta época, apareceram os primeiros trabalhos remunerados nas prisões (LIMA FILHO, 2006).

Ainda de acordo com Lima Filho (2006) a população carcerária do Brasil está distribuída em vários estabelecimentos de diferentes categorias, incluindo penitenciárias, presídios, cadeias públicas, cadeiões, casas de detenção e distritos ou delegacias policiais, Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN).

Segundo a LEP, os estabelecimentos para presos apenados seriam divididos em três categorias básicas: estabelecimentos fechados, presídios; semi-aberto, que incluem colônias agrícolas e industriais; e estabelecimentos abertos, casa do albergado.

Os estabelecimentos penais brasileiros espalham-se por todo o país, mas estão mais concentrados nos arredores das zonas urbanas e regiões mais populosas. Em São Paulo, o Estado mais populoso do Brasil, tem a maior população carcerária, maior do que a da maioria dos países latino-americanos. Outros Estados com significativas populações carcerárias são o Rio de Janeiro, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Paraná e Paraíba, que por sua vez, a estrutura estadual dos sistemas penais não segue um modelo rígido do DEPEN (LIMA FILHO, 2006).

Ao contrário do que está previsto na LEP, atualmente percebe-se uma grave crise no sistema penitenciário no que tange a vida nos estabelecimentos carcerários, em decorrência da superlotação e da violência – as práticas de abusos, maus tratos e torturas (FABRIS 2010).

Ainda de acordo com Fabris (2010) o papel do princípio da humanidade (Lei n.º 210/84), vem sendo competente pela organização do sistema penitenciário, instituindo com isso, direitos e deveres aos apenados e aos órgãos vinculados ao sistema prisional, haja vista as condições para a harmônica integração social do apenado e do internado, respeitando a integridade física e moral dos internos.

2.1.1 O convívio e as “normas” impostas pelos apenados

Submetidos pela exclusão social, os integrantes do sistema penitenciário acabam por estimular a criação de “normas paralelas”, bem como uma estrutura própria de poder, exigindo-se o cumprimento de padrões comportamentais, por meio de rígidas normas de conduta, em que o seu descumprimento é punido com a morte, não se tolerando inadimplência, desrespeito ao companheiro de cela, prevalecendo com isso a “lei do silêncio” (LIMA FILHO, 2006).

O sistema prisional brasileiro vem aumentando sua gravidade de forma paulatina e constante, sobre o assunto Wunderlich (2000, apud Lima Filho, 2006, p.12), comenta:

As instituições totais reproduzem a violência da própria sociedade, oficializando e estigmatizando as categorias sociais excluídas. Tudo fruto da evolução do poder punitivo, que inicia com o suplicio do corpo pelo soberano e termina na atual política estatal punitiva-repressivista. A própria instituição já carrega em si uma enorme carga de violência

institucionalizante, tolerada e aceita pela sociedade moderna que acreditou ser uma forma desses segmentos excluídos do contexto mais amplo. A própria organização dessas instituições se fundamenta na exclusão, no isolamento, etc.

Nesse caso, o sistema prisional tem o reflexo da principal causa de sua existência, que é a exclusão social e que vem crescendo na sociedade brasileira, gerando uma nova estrutura moral e ética. Pois, a sociedade não oferece oportunidades de sobrevivência, que permitam a dignidade e acesso social aos apenados.

Segundo Lima Filho (2006), o problema maior reside no fato do sistema prisional intensificar a exclusão social e amparar as regras próprias daqueles que o habitam, uma vez que a reação social destinada aos excluídos é tão-somente puni-los e amedrontá-los, além de mantê-los excluídos e inofensivos, inexistindo qualquer prática concreta para sua integração.

2.1.2 A ressocialização do apenado no Brasil

A sociedade brasileira convive com uma intervenção penal cada vez mais intensa, e a Constituição Federal (CF) de 1988, elevou as penas atribuídas aos crimes já existentes tornando mais rigorosa a execução penal. No entanto, essas alterações não contribuíram para a redução da criminalidade e o déficit de vagas no sistema penitenciário é cada vez mais crescente.

Nesse sentido, observa-se que os presídios do país estão cheios e a lentidão dos procedimentos judiciais possa está causando essa superpopulação. Com isso, gera um momento de crise porque as leis estão cada vez mais severas e extinguindo algumas garantias formais, materiais e até mesmo os direitos humanos fundamentais necessários a sobrevivência (FERREIRA, 2008).

A todo o momento observam-se notícias das mais diversas atrocidades, que acontecem em virtude de uma profunda desigualdade social e a péssima distribuição de renda, que ampliam os casos de delinqüência e alimentam a violência (FERREIRA , 2008).

Nesse sentido, a questão penitenciária não pode ser vista como um problema apenas do governo (LIMA FILHO, 2006), sua dimensão e complexidade são tantas que somente uma

ação integrada, que reúna esforços de toda a sociedade e promova a reflexão e a discussão de seus diversos aspectos, permitirá a descoberta de soluções.

Seguindo essa linha de raciocínio, e analisando o caso em questão, Lima Filho (2006) conclui que a sociedade deve se unir para erradicar a violência que transforma as cidades em campos de guerra civil.

Para tanto, é preciso assegurar condições essenciais de reabilitação, criando alternativas para que sejam reinseridos na sociedade e no mundo do trabalho, haja vista que sem essas condições, a prisão torna-se um centro de formação de prisioneiros para as quais muitas vezes a reincidência no crime é o caminho mais natural.

A CF (1988) apresenta garantias explícitas para proteção dos apenados, entre essas garantias está o inciso em que "é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral".

Para Foucault (1999) a prisão tem um papel produtivo bastante peculiar, na especificação e produção da delinqüência, dotando de alta carga simbólica a persecução penal pela privação de liberdade, uma vez que, o subproduto de uma prisão ao punir não consegue corrigir o apenado.

A descrição mais detalhada sobre as normas prisionais brasileiras ou pelo menos suas aspirações para o sistema prisional pode ser encontrada na Lei n.º 7.210/1984, que rege sobre a LEP, cujo foco não é a punição, mas, a "ressocialização das pessoas condenadas". Apesar de que no Brasil não possui uma política explícita voltada para o trabalho prisional, inúmeros projetos visam modificar a LEP, insistindo no trabalho com finalidade produtiva e educativa, devidamente remunerado, respeitada a vontade e a aptidão do preso.

Com isso, o legislador tem a intenção de reconhecer o apenado como parte integrante da sociedade, como está previsto na LEP:

Art. 10. A assistência ao preso e ao internado é dever do Estado, objetivando prevenir o crime e orientar o retorno à convivência em sociedade.

Art. 11. A assistência será material, à saúde, jurídica, educacional, social e religiosa.

A assistência educacional constitui em uma preparação do apenado para o retorno ao meio social, o que garante segundo a LEP:

- Art. 17. A assistência educacional compreenderá a instrução escolar e a formação profissional do preso e do internado;
- Art. 18. O ensino de 1º grau será obrigatório, integrando-se no sistema escolar da Unidade Federativa;
- Art. 19. O ensino profissional será ministrado em nível de iniciação ou de aperfeiçoamento técnico.

O trabalho penal é a constituição de uma relação de poder, de um esquema de submissão individual e de seu ajustamento a um aparelho de produção. Foucault (1999) alerta para a concepção de trabalho penal, em que sua utilidade está no aprendizado da própria virtude de trabalhar, uma vez que, o trabalho penal deve ser concebido como sendo por si mesmo uma máquina humana, que transforma o prisioneiro violento e agitado em um operário que desempenha seu papel com perfeita regularidade.

A oferta de trabalho e a remuneração ao apenado é uma obrigação do Estado, conforme prevê o art. 31 da LEP: "o apenado à pena privativa de liberdade está obrigado ao trabalho na medida de suas aptidões e capacidades".

A LEP ainda estabelece que as várias categorias de estabelecimentos sejam identificáveis por características específicas e que sirvam a tipos específicos de presos. No entanto, essas categorias, na prática, são mais maleáveis e a troca de presos das várias classificações entre os diversos estabelecimentos são bem maiores do que a lei sugere.

Assim, o Governo do Estado deve providenciar condições de trabalho para os presidiários, com o objetivo de possibilitar a reinserção social e assegurar uma fonte de renda para o sustento das famílias desses presidiários.

2.1.3 Ressocialização versus prisão

A partir da reforma do sistema penal, no século XVIII, foi introduzido o trabalho nas prisões como fator punitivo. Essa nova forma de punição não previa a reeducação dos apenados, servindo apenas como mecanismo de manutenção da nova ordem social vigente, uma vez que, segundo Melossi (1987 apud Lemos, Mazzilli e Klering, 1998, p.133):

Através da rígida disciplina de trabalho impingida às prisões, pretendia-se o adestramento do proletariado com a finalidade de que, quando saíssem em liberdade, aceitassem as condições de trabalho que lhes eram oferecidas, permitindo, dessa forma o máximo de extração de mais-valia.

Com isso, os sistemas progressivos pretendiam uma administração carcerária voltada para a humanização e não para a punição. E no Brasil, o trabalho prisional como forma de punição e controle sobre os indivíduos predominou desde a época do Império até 1937, quando passou a haver preocupação por parte dos juristas, em instituir uma lei específica para a execução penal (LEMOS MAZZILLI e KLERING, 1998).

O trabalho do preso será remunerado, conforme disposto no art. 29 da Lei nº 7.210/1984:

Art. 29 – O trabalho do preso será remunerado, mediante prévia tabela, não podendo ser inferior a $\frac{3}{4}$ (três quartos) do salário mínimo.

§ 1º. O produto da remuneração pelo trabalho deverá atender:

- a) à indenização dos danos causados pelo crime, desde que determinados judicialmente e não reparados por outros meios;
- b) à assistência à família;
- c) a pequenas despesas pessoais;
- d) ao ressarcimento ao Estado das despesas realizadas com a manutenção do apenado, em proporção a ser fixada e sem prejuízo da destinação prevista nas letras anteriores.

§ 2º. Ressalvadas outras aplicações legais, será depositada a parte restante para constituição do pecúlio em cadernetas de poupança, que será entregue ao condenado quando posto em liberdade.

Art. 30 – As tarefas executadas como prestação de serviço à comunidade não serão remuneradas.

Atualmente existem poucas oportunidades de atuação profissional nos presídios, se levar em consideração a quantidade de presos que desejam ser beneficiados pela redução da pena no Brasil. A falta de emprego é agravada quando o presidiário volta às ruas procurando uma nova oportunidade, pois sofrem com a Teoria da Etiquetagem Ferracuti (1962), que segundo Contin (2004, p.3):

A sociedade - através de suas instituições - consolida as desigualdades sobre as quais se estabelece sua "ordem" e cria um verdadeiro círculo vicioso de marginalidade. Este é - por um lado - hereditário, na medida em que a sociedade recusa qualquer possibilidade de participação e reinserção. Ao mesmo tempo, impossibilita o indivíduo marginal a ter acesso às linguagens e valores impostos, restando-lhe apenas um futuro de

desemprego por predestinação, pela condenação por falta de liberdade de escolha, de interesse e iniciativas, correndo o risco da delinquência.

O preconceito vivenciado pelos indivíduos que se tornaram apenados acaba por ser estimulado pela sociedade, uma vez que a mesma não está preparada e nem disposta a oferecer trabalho para esta parte da população, e a maneira mais comum de sobrevivência são os trabalhos informais, que muitas vezes não dão condições de sustento ao ex-apanado e a sua família, e conseqüentemente, adquirem o status social de criminoso, conforme texto de Contin (2004, p. 1):

Tendo por base o Estado Democrático de Direito e consoante a Lei de Execução Penal, a pena privativa de liberdade tem também uma finalidade social, que consiste em oferecer ao condenado os meios para sua reintegração social [...]. A pena tem diferentes finalidades: retributiva, preventiva e corretiva. A pena retributiva valoriza a penalização dos crimes já praticados, mas não leva em conta a proteção dos interesses sociais. A preventiva se preocupa apenas em evitar que o delinqüente pratique novos crimes, retirando-o do convívio social. Por sua vez, a pena corretiva tem como principal aspecto a correção da índole, da moral do delinqüente, tornando-o apto ao convívio social.

Com isso, observa-se que a superpopulação carcerária não permite que haja uma seleção dos internos pelos diversos crimes, obrigando o apenado a conviver diretamente com criminosos profissionais, o que isso dificulta qualquer trabalho social dentro de um estabelecimento penal.

O trabalho do preso recebe muitas críticas, apesar de disposto na LEP e ser tratado como matéria constitucional. A parcela que critica o trabalho do preso afirma, na maioria das vezes, que o trabalho não conseguirá resgatar o preso de seu meio criminoso, ou que, o Estado não pode perder tempo ou gastar dinheiro aparelhamento uma estrutura prisional para fornecer trabalho aos detentos enquanto o desemprego fora das grades aumenta a cada dia (PONTIERI, 2007).

Ainda de acordo com Pontieri (2007) é preocupante o aumento do desemprego, mas o que não pode existir é a confusão entre trabalho do preso e aumento do desemprego. O preso que trabalha não estará "tirando" a vaga de ninguém do mercado de trabalho. Ele, o preso, está inserido em outro contexto, que visa sua reinserção no meio social, sendo o trabalho com finalidade educativa e produtiva, com escopo de dever social e resgate da dignidade humana.

Mas os problemas não param além das dificuldades no mundo exterior, os presidiários enfrentam problemas para voltarem à vida conjugal que tinham antes de serem presos, bem como dificuldades psicológicas de impotência sexual, complexo de culpa pelas relações homossexuais que mantiverem dentro da cadeia, isso quando a companheira ainda o espera do lado de fora, pois não são raros os casos em as esposas abandonam seus maridos (CARPENA, 1997).

Como explica Bitencourt (1993) às esposas são vítimas implícitas da prisão, não sendo raro sofrerem de problemas psicológicos dentre os quais: a culpa, solidão, depressão, ansiedade, entre outros sentimentos. Assim, a vida afetiva do preso é prejudicada pelo desaparecimento das relações afetivas e sexuais, gerando também efeitos como a infidelidade e o abandono.

O apenado quando se depara com todas essas situações atribuídas a sua integralização à sociedade, encontra-se a um passo de voltar à criminalidade, e nesse momento é preciso do apoio da família e amigos, bem como da integração social para começar o seu círculo de relacionamento, precisa de pessoas que realmente os aceitem apesar dos erros cometidos e estejam dispostas a dar uma nova oportunidade.

Carpena (1997) comenta que o presídio é um sistema fechado em que o encarcerado fica preso àquela realidade da qual não consegue se desvincular. Por haver a obrigatoriedade de convivência constante com os demais indivíduos (que nem sempre são tão cordiais e amigos) é gerado um clima de angústia e inquietação que proporciona o aumento significativo da tensão, violência e revolta dentro da instituição, o levando a cometer mais crimes.

Assim, deve-se considerar o apenado como um indivíduo com potenciais a serem desenvolvidos, para poder ir além das dificuldades que o conduziram a cometer o delito, sendo ele capaz de se reintegrar à sociedade, caso seja orientado de forma condizente com suas capacidades.

Portanto, para que o trabalho prisional realmente constitua uma estratégia de ressocialização, deve-se basear em ações concretas, e não somente um discurso ideológico, levando em conta, os aspectos referentes ao desenvolvimento pessoal dos apenados, utilizando e aprimorando sua capacidade de percepção, bem como suas habilidades, para a resolução de problemas complexos e de serem criativos e inovadores (LEMOS MAZZILLI e KLERING, 1998).

2.2 O trabalho no Sistema Prisional

Para Foucault (1999), em sua concepção primitiva, o trabalho dentro dos presídios não objetiva profissionalizar o apenado, mas sim ensinar a própria virtude do trabalho. Para ele, a utilidade do trabalho penal não era o lucro, nem a profissionalização, mas a constituição de uma relação de poder de uma forma econômica vazia, de um esquema de submissão individual e de seu ajustamento a um aparelho de produção, haja vista que até então não se procurava em reeducar o delinqüente, mas agrupá-los, rotulá-los e utilizá-los como instrumentos econômicos ou políticos.

Todavia, o trabalho dentro das unidades prisionais ocupa a mente dos apenados, e ainda proporciona a estes o aprendizado e o aperfeiçoamento de uma profissão, garantindo remuneração pelo serviço prestado, bem como pode possibilitar ao apenado o retorno a sociedade de forma regenerada.

A organização do trabalho no sistema prisional deve considerar o resgate da dignidade do apenado e não apenas servir como castigo ou moeda de troca entre o bom comportamento e o privilégio do trabalho, e ainda buscar mudança transformadora no indivíduo. Para Foucault (1999, p.33):

O grau de utilidade que é dado ao trabalho prisional, desde sua origem nas execuções das penas, não é do lucro ou de uma habilidade útil; mas a constituição de uma relação de poder, criando um mecanismo de submissão individual e de ajustamento a um aparelho de produção.

Diante disto, pode-se observar que o trabalho prisional não deve ser visto como simples forma de extração de mão-de-obra barata, mas sim como meio de alcance da dignidade e cidadania, e reinserção social.

Observa-se ainda, que o trabalho no sistema prisional é também uma forma de estabelecer critérios de comportamento, pois só participam do trabalho os presos que apresentarem bom comportamento, e condições psicológicas para tal.

Além disso, o art. 41 aponta como foco principal o presidiário, buscando assegurar os direitos sociais, econômicos e culturais, tais como: segurança social, saúde, trabalho remunerado sob o regime previdenciário, ensino e desportos, visando a ressocialização do

apenado (mencionado nos incisos VI e VII). Porém, trata-se de uma tarefa que exige ampla mobilização de recursos humanos e financeiros por parte dos governos e da sociedade.

2.2.1 Os benefícios do trabalho prisional

Silva (2001) menciona que alguns benefícios concedidos aos apenados estão garantidos pela LEP, pois a legislação tem como finalidade facilitar a reinserção social do preso. Entre esses benefícios, observa-se que: a cada três dias de trabalho, reduzi-se um dia da pena; partes dos salários podem ser enviadas à família ou usados para despesas pessoais, como compra de material de higiene; a capacitação que os presos recebem será útil para conseguirem um emprego fora da prisão.

Diante do exposto, o apenado tem a oportunidade de retornar a sociedade com melhores condições, que dizem respeito à preparação intelectual e profissional, o que poderá tornar o apenado um trabalhador capacitado para poder exercer uma atividade lícita no mercado de trabalho.

São duas as funções básicas exercidas pela atividade dos detentos, que ganham ênfases diferenciadas para cada um dos modelos, de acordo com Silva (2001, p. 45):

Primeiro busca-se a disciplina dos internos e organização do ambiente prisional, de modo a adaptá-lo ao padrão vigente, fomentando um verdadeiro "adestramento" que extraia a máxima docilidade naquele quadro de beligerância latente;
Segundo, o objetivo da regeneração e ressocialização dos indivíduos presos fazem do trabalho verdadeiro pilar do tratamento penitenciário.

A ressocialização não é o único e nem o principal objetivo da pena, e sim, apenas uma das finalidades, uma vez que o isolamento é uma forma de coagir o prisioneiro a ser obediente as normas impostas.

Com isso, não pode aplicar às disciplinas penais a responsabilidade de conseguir a completa ressocialização do apenado, desconhecendo a existência de outros programas e meios de controle social através dos quais o Estado e a sociedade podem dispor para cumprir o objetivo socializador, como a família, a escola, a Igreja, entre outros (SILVA, 2001).

Conforme o estabelecido a LEP, com relação à garantia de trabalho aos apenados, nem todos os estabelecimentos penais do país oferecem oportunidades de trabalho suficientes para todos eles. Silva (2001) comenta que em alguns estabelecimentos penais, o número de detentos empregados é reduzido, e em outros chega à zero, isto se deve não pela falta de interesse, mas sim de oportunidades de trabalho.

Outro fator importante reside no trabalho em que o apenado que esteja cumprindo pena no regime semi-aberto, de acordo com a LEP, ele não está sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (art. 28, §2º), e a remuneração pode ser inferior a um salário mínimo, ou seja, $\frac{3}{4}$ deste.

Assim, analisando este fator, a força de trabalho prisional torna-se interessante para o empresariado brasileiro, pois além de uma remuneração reduzida, não são devidos quaisquer encargos previdenciários, férias, décimo terceiro salário, aviso prévio, fundo de Garantia por Tempo de Serviço, horas extras etc.

Com relação à seleção e recrutamento dos empregados, os apenados recebem um tratamento diferente do que acontece normalmente no mercado de trabalho, e segundo Silva (2001, p. 41):

No universo penitenciário não se aplicam *in totum* as regras de recrutamento e seleção utilizadas no mercado de trabalho por duas razões muito simples: a seleção é feita obedecendo-se aos quesitos de segurança e disciplina, que buscam favorecer os presidiários com maior tempo de cumprimento de pena e melhor comportamento; além disso, quase sempre é preciso realizar treinamentos prévios para capacitar o preso para a execução das tarefas próprias da função.

Em geral, as fundações e os setores específicos responsáveis pelo trabalho prisional assumem o encargo de fazer o recrutamento, a seleção e o treinamento, em parceria com a empresa que oferece o trabalho ou com o SESI, SESC e SENAI. Por sua vez, é de responsabilidade da fundação e destes setores o controle de ponto, em virtude de serem eles os responsáveis pelas anotações para efeito de concessão da redução de pena aos trabalhadores presos e de solicitação de benefícios (SILVA, 2001).

As empresas têm um papel fundamental na reabilitação do apenado, porém o número de empresas interessadas nesse empreendimento ainda é pequeno, porque enfrentam diversos desafios na contratação de mão-de-obra prisional, principalmente, se essa contratação decorre da sua responsabilidade social, que conforme trata Silva (2001, p. 42), apresenta desafios consistentes, conforme segue:

Como assegurar a empregabilidade da pessoa após o cumprimento de sua pena; Propiciar condições para que ele absorva e vivencie os valores próprios da cultura do trabalho, como cumprimento de horários, respeitando a hierarquia, trabalha em equipe e execução de rotinas de forma contínua organizada e sistemática; sociabilidade positiva no ambiente de trabalho, sem medos, desconfiança, preconceitos, discriminações ou rotulações.

Diante disso, trata-se de questões preconceituosas, e ao mesmo tempo cautelosas, pois em uma organização existe uma cadeia hierárquica, em que deve ser observada e cumprida suas normas e determinações, bem como fazer referência a questão do comportamento e da sociabilidade no ambiente empresarial.

De acordo com o art. 28, §2º da Lei 7.210/1984, exime a empresa empregadora de ter responsabilidades trabalhistas com o detento, já que o trabalho prisional não está vinculado ao regime da CLT, e que pelo Decreto-Lei nº 5452/1943, a empresa deixa de cumprir com vários encargos trabalhistas como: o registro da carteira de trabalho, o não pagamento de férias e de 13º salário.

Ao contrário do regime da CTL, que no art. 13, menciona:

A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

A previsão do Código Penal nega direitos trabalhistas aos presidiários e põe em questão a própria função da pena. Com isso, o trabalho dos presidiários serve é para reduzir à pena, e os empresários se beneficiam com a redução do custo da mão-de-obra. Baqueiro (2009, p. 4) explica que:

É importante apontar quais seriam as vantagens econômicas para o parceiro privado na contratação da mão-de-obra carcerária. Torna-se vantagem para a empresa a contratação do preso, pois obtém mão-de-obra mais barata do que a oferecida pelo trabalhador livre, fica isenta de alguns encargos trabalhistas e o Estado cede gratuitamente o espaço (sem cobrar aluguel) dentro das penitenciárias para montagem de oficinas de trabalho; não há inclusive o pagamento de luz nem de água.

Além disso, outros benefícios podem ser adquiridos pelas empresas privadas quando terceiriza a mão-de-obra com o apenado, entre esses: incentivos fiscais que poderiam ser ofertados pelo ente político, a exemplo do que já ocorrem com as empresas que aderem ao

Programa de Alimentação do trabalhador (PAT), quais sejam: isenção total dos encargos fiscais e isenção de futuros riscos trabalhistas.

2.2.2 O trabalho como fonte de auto-realização

Um novo profissional e um novo modelo de trabalho estão surgindo, pautados fundamentalmente pela busca de sentido sobre o que se faz, e essa busca reflete uma tendência global de revisão do conceito e problematização do lugar em que se trabalha, de modo a se ocupar.

Diante disso, a auto-realização torna-se uma forma de sucesso próprio e característico de cada indivíduo, haja vista que a percepção desse conceito pauta-se na questão da motivação humana, seja ela profissional ou pessoal.

Para Maslow (2001), a auto-realização profissional representa a busca que a pessoa faz, na tentativa de realizar seu próprio potencial e a se desenvolver continuamente como criatura humana ao longo de toda a vida, realizando tarefas válidas e ao mesmo tempo virtuosas, ou seja, o que não vale a pena fazer, não vale à pena fazer bem feito.

O art. 170 da CF de 1988 estabelece que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”. Portanto, o trabalho deve garantir ao prisioneiro a dignidade, seja no contexto familiar ou no meio social em que estiver inserido.

Por sua vez, tem se observado o aumento a cada dia do número de presos que trabalham em telemarketing, fazendo reservas de avião e de hotel, em todo o mundo, para agências de turismo e empresas de aviação. Em outras, eles processam documentos para as burocracias governamentais, organizando arquivos, colocando-os na forma eletrônica e se incumbindo de notificações a contribuintes da Previdência Social e até da Receita Federal (SILVA, 2001).

As novas tecnologias estão introduzindo nas prisões diferentes formas de trabalhar bem mais agradáveis do que as antigas e, sobretudo, mais ajustadas às demandas do mercado

de trabalho que os presos terão de enfrentar ao reconquistar a liberdade. Assim, Pontieri (2007, p. 5-6) comenta que:

Privar o ser humano do trabalho é privá-lo de seus sonhos e construção de perspectivas presentes e futuras. [...] Acreditamos que o trabalho e a educação aos presos são os melhores meios para propiciar sua reeducação e recuperação, sendo considerado por muitos estudiosos como “passaporte” para a reinserção social.

A atividade trabalhista sempre provoca efeitos positivos na pessoa que a pratica, desde a auto-realização, o orgulho de produzir e receber riqueza, o desejo na evolução profissional, a satisfação de saber ser útil para prover o sustento da sua família.

Para Maslow (2001), quando uma das necessidades do ser humano é satisfeita, outra surge em seu lugar. O ser humano fica então, motivado a satisfazer essa nova necessidade, que se inicia com as mais básicas e chega a atingir as de nível mais elevado.

O trabalho é uma troca, no qual o homem oferece sua força para auferir algo para si, desde pagamento em dinheiro até a satisfação pessoal, e a sociedade igualmente oferta valores relevantes para o ser individual, desde sobrevivência (salário) até o reconhecimento social.

2.2.3 As oportunidades oferecidas pelo trabalho prisional

O trabalho é um fator de reajustamento social, uma vez que representa dever e condição de dignidade humana, com finalidade educativa e produtiva, conforme definido no art. 28 da LEP, sendo o trabalho externo é previsto para o preso nos regimes: semi-aberto e aberto. Já o trabalho interno é oferecido aos apenados apenados ao regime fechado (art. 50 da LEP).

Nas prisões, a reeducação é fundamental e deve ser feita através da implantação de frentes de trabalho, cujo objetivo não se resume a retirar a pessoa presa da ociosidade, mas também a abrir perspectivas de sua inserção futura na sociedade, por meio da profissionalização e da perspectiva de emprego digno.

Em 1986, foi criada a Fundação de Amparo ao Trabalhador Preso do Distrito Federal (FUNAP), vinculada à Secretaria de Segurança Pública (SSP) e integrando a Administração Indireta do Governo do Distrito Federal, cuja missão era contribuir para a recuperação social do preso e a melhoria de suas condições de vida (BATTAGGIA, 2006).

O referido trabalho foi sistematizado sobre os pilares da educação e do trabalho, além do desenvolvido em três programas: a educação, a educação profissional e o trabalho interno e externo. Conforme trata Battaggia (2006), a FUNAP buscou trabalhar com os presos em áreas como é o caso das artes, considerando que a educação é um processo de construção e os programas desenvolvidos apresentaram resultados positivos.

E existiam projetos diferentes conforme o regime de cada apenado, no qual: para os presos do regime fechado existiam oficinas de: panificação, costura industrial, marcenaria e carpintaria, funilaria e serigrafia. Já para os presos do regime semi-aberto, as atividades eram na agropecuária: plantios de grãos, pastagem, horticultura e criação de bovinos e suínos (BATTAGGIA, 2006).

No Estado da Paraíba, foi desenvolvido um projeto para o cadastramento dos jovens egressos e internos do sistema prisional, que atua na Fundação Cidade Viva da Paraíba, e firmou convênio com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), uma vez que possibilita a reinserção no mercado de trabalho dos egressos do sistema prisional.

Por meio do programa "Cidadania em ação" (2005) da Empresa Correios e Telégrafos (ECT), os participantes podem permanecer na empresa por até cinco anos, realizando atendimento ao público nas agências dos Correios ou prestando apoio na área administrativa e operacional, com carga horária de seis horas diárias.

Esse programa da ECT prevê também, a contratação de apenados em regime aberto ou semi-aberto, por meio de convênios com as Secretarias de Estado da Justiça. Atualmente são 88 participantes em cinco Estados, que recebem um salário mínimo para a jornada semanal de 40 horas, vale-transporte na forma da lei, vale-alimentação/refeição e seguro de vida (MOURA, 2010).

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) colabora para transformar indivíduos marginalizados em cidadãos, oferecendo aquilo que sabe fazer que seja educar para o trabalho. Assim, desenvolveu-se em 2007, 930 projetos, que atenderam a 202.486 beneficiados, sendo 120.894 voltados aos programas de capacitação profissional, 63.151

relacionados à prestação de serviços e 18.441 com palestras de orientação, gerando a oportunidade de ingressarem ou reingressarem na vida produtiva.

Desenvolvidas em parceria com instituições, empresas, órgãos governamentais e ONGs, os programas do SENAI beneficiam jovens em situação de risco social, além de trabalhadores excluídos da vida produtiva, como os presidiários.

Com remuneração ao redor de R\$ 300 por mês, sem direito a 13º, férias e FGTS, os presos se transformaram em vantagem competitiva para as indústrias de São Paulo, e por essa razão, é cada vez maior o interesse dos empresários pela mão-de-obra carcerária, e quase metade dos 85 mil presos das unidades administradas pela Secretaria da Administração Penitenciária do Estado de São Paulo presta serviços às empresas (FERNANDES, 2006).

A FUNAP é responsável por uma parte dos contratos fechados com os empresários. Os presídios também podem fazer acordos diretamente com as indústrias. Porém, cabe à mesma fazer o repasse do dinheiro para o preso, que representa 75% de sua remuneração mensal. Os outros 25% são utilizados para pagar os presidiários que prestam serviços ao Estado de São Paulo, além de água e energia (FERNANDES, 2006).

Ainda de acordo com Fernandes (2006) o valor pago aos apenados pelas indústrias paulistas que participam desse sistema penitenciário, é de no máximo R\$ 400 mensais. Já um metalúrgico, por exemplo, custa cerca de R\$ 1.300 para a indústria por mês, incluindo encargos sociais. Assim, um o preso custa para uma indústria, em média, de 25% a 30% do que custa o trabalhador da CLT.

Em Aparecida de Goiânia/GO, a oportunidade de reinserção no mercado é feita através do Projeto Módulo de Respeito, criado para os penitenciários da região. Carvalho e Máximo (2010) comentam que apenas um muro separa os 115 presidiários selecionados para trabalhar no "Módulo de Respeito" dos demais 1,5 mil detentos do presídio, que reúne 35% dos presos do Estado de Goiás. No qual, em 2009 a Empresa Hering passou a oferecer a oportunidade de reinserção no mercado de trabalho aos presos em regime fechado. Os apenados trabalham de segunda a sábado, das oito da manhã às cinco da tarde, embalando, dobrando, etiquetando e conferindo 30 mil peças que chegam diariamente no galpão onde antes funcionava uma ala do presídio.

A Hering também desenvolve o mesmo projeto nos presídios de São Luís dos Montes Belos, que possui um galpão de costura, em Anápolis. Ao todo, são 250 detentos que recebem

cerca de R\$ 20 a cada mil peças produzidas, além de reduzir um dia da pena para cada três trabalhados. As razões variam, mas combinam algum grau de preocupação social com redução de custos de encargos para as empresas (CARVALHO e MÁXIMO, 2010).

2.3 Mão-de-obra direta

Os recursos humanos representam elementos importantes para o sucesso de uma empresa, porém apenas aqueles que trabalham diretamente no setor de produção é que são considerados como mão-de-obra direta, e indicam os valores relativos ao pagamento de salários e encargos sociais dos funcionários ligados à área de produção da empresa.

De acordo com Ferreira (2007), os custos diretos estão relacionados com a produção e a venda, e esses custos apresentam particularidades em razão do tipo de atividade que a empresa exerce. Por sua vez, em uma fábrica de produtos esportivos, estão incluídas as matérias-primas e as embalagens, além da mão-de-obra direta (salários e encargos sociais dos funcionários ligados diretamente à produção).

A mão-de-obra direta é o custo de qualquer trabalho executado no produto alterando a forma e natureza do material de que se compõe, tendo como exemplo o gasto total com salários e encargos com a mão-de-obra apropriável diretamente ao produto (FERREIRA, 2007).

Por sua vez, para que se possa conhecer o consumo da mão-de-obra direta, a empresa deve manter um sistema do qual pode se verificar quais os operários que trabalham em cada produto (ou serviço) no período (dia, semana, mês) e por quanto tempo (minutos, horas).

Dessa forma, os operários estão diretamente relacionados ao volume de produção de uma fábrica, o que não acontece com o pessoal que trabalha na área administrativa. Já que, uma secretária, trabalha oito horas por dia, quer a fábrica esteja processando 100 ou 10.000 unidades de bola, por exemplo.

2.3.1 Tratamento dos encargos sociais

As maiores dificuldades em se obter eficiência no fator trabalho estão relacionadas com os encargos sociais e o aumento da população economicamente ativa (DIEESE, 1997), haja vista que, os encargos sociais trazem para as empresas a necessidade de um controle sobre os custos de mão-de-obra, e isso compromete o custo do trabalho.

No entanto, independentemente do custo do trabalho estabelecido, quando se sugere a redução dos encargos sociais, faz-se necessário considerar se o que se deseja são a diminuição dos encargos sociais ou a eliminação de itens que compõem a remuneração dos trabalhadores, observando pontos relacionados à parte do salário relativa ao descanso semanal remunerado, aos dias de férias e feriados, ao 13º salário, aos dias de afastamento por motivos de doença pagos pelas empresas, ao aviso prévio e à despesa por rescisão contratual (DIEESE, 1997).

O salário representa a remuneração total recebida (integral) pelo trabalhador, como contraprestação do serviço ao empregador. Já os encargos sociais incidentes sobre a folha restringem-se às contribuições sociais pagas pelas empresas como parte do custo total do trabalho, mas que não revertem em benefício direto e integral ao trabalhador, sendo os mesmos recolhidos pelo governo e repassados a entidades patronais de assistência e formação profissional.

Por sua vez, existem empresas que têm interesses em firmar parcerias com os presídios, procedendo com a instalação de uma oficina dentro da unidade, visto que os benefícios de encargos sociais que o preso propicia para a organização, sendo um mesmo remunerado com menos de um salário vigente, e a empresa fica livre dos encargos sociais.

Diante disso, têm sido identificadas na literatura importantes iniciativas no sentido de oferecer oportunidades ao sentenciado, tais como: criação de postos de trabalho para os apenados, a assinatura de convênios entre o Poder Público e empresas privadas, convênios com instituições educacionais, maior participação da sociedade através de seus Conselhos Comunitários e Organizações Não-Governamentais.

A contratação de funcionários implica gastos que não se limitam ao valor do salário acertado no contrato de trabalho. Além desses valores, existe a necessidade de se pagar ao empregado verbas adicionais referentes aos direitos trabalhistas previstos na legislação e nos acordos coletivos. Abreu (2006, p.5) acrescenta que:

Também é preciso recolher aos cofres públicos valores que serão entregues aos empregados em um momento futuro, como é o caso do FGTS. Finalmente, existe a obrigação de recolher aos cofres públicos determinadas quantias as quais não irão beneficiar diretamente os funcionários da empresa, mas que tem como Base de Cálculo a Folha de Pagamento. Entre esses itens pode-se mencionar a contribuição patronal ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

O FGTS tem como base de cálculo 8% sobre a remuneração do empregado. Já a contribuição ao INSS é calculada sobre a parte patronal e a parte do empregado, 20% e 8%, respectivamente. Além disso, outros componentes da remuneração podem representar valores diferentes para cada funcionário, como é o caso das verbas rescisórias, as quais podem apresentar valores variados conforme a causa do desligamento do funcionário, podendo ser por justa causa ou sem justa causa.

Deste modo, no caso de eventuais verbas rescisórias, o Salário Total (ST) é composto pelo Salário Base Anual somado às verbas que devem ser provisionadas pela empresa para pagamento futuro de rescisões. Incluem-se nas verbas a serem provisionadas, como o FGTS e a provisão por multa rescisória.

Por outro lado, as empresas tributadas com base no Lucro Real podem deduzir da Base de Cálculo do IRPJ todas as despesas com seus empregados, incluindo os encargos. Desta maneira, esse Benefício Fiscal deve ser diminuído dos outros valores recolhidos aos cofres públicos. O percentual usado para calcular tal benefício é de 25% referente ao IRPJ, que corresponde à alíquota de 15% acrescida do adicional de 10 pontos percentuais (ABREU 2006).

O autor ainda menciona que, o Salário líquido (SL) é o valor recebido pelo empregado após todos os descontos previstos em lei, tais como os referentes ao IRPF, à contribuição para a Previdência Social e à Contribuição Sindical. No entanto, o Salário Base Anual (SA) são verbas recebidas pelo empregado apenas uma vez por ano. Assim, o SA é aquele recebido mensalmente acrescido das provisões mensais para valores pagos anualmente. De modo que, inclui provisões como: as Férias (8,34%) e Adicional de férias (2,78%), correspondente a 1/3 do valor pago a título de férias.

Com relação ao Seguro Acidente de Trabalho (SAT), implica a cobrança de um prêmio de seguro correspondente a 1%, 2% ou 3% da remuneração do trabalhador, de acordo com o risco oferecido pela atividade operacional (ABREU 2006).

2.3.2 Análise da produtividade da mão-de-obra

Segundo Campos (1992) para garantir a sobrevivência de uma empresa faz-se necessário cultivar uma equipe de pessoas que saiba montar e operar um sistema produtivo capaz de projetar e produzir um produto que conquiste a preferência do consumidor a um custo inferior.

No sistema produtivo faz-se necessário fornecer os meios adequados para a obtenção da vantagem competitiva, de modo a elaborar os melhores produtos, com custos menores, ou proporcionar melhores serviços que outras operações similares. Moreira (1996) define e utiliza o tempo necessário a cada etapa de produção para determinar a real necessidade de mão-de-obra e, posteriormente, avaliar sua utilização.

Desse modo, para a medição do tempo necessário para a execução de uma determinada tarefa, Slack, Chamber e Harland (1997, p. 86) sugere que:

- O produto tenha especificação clara (características de qualidade)
- O resultado do trabalho produzido no momento da medição esteja de acordo com a qualidade exigida (especificação do produto);
- O método, equipamentos e as condições de trabalho utilizados no momento da medição correspondam aos empregados normalmente;
- O trabalhador conheça seu trabalho, o produto, tenha habilidade e desempenho condizentes com a média do dia de trabalho.

Além disso, observa-se que o mesmo se preocupa com o tempo padrão para a execução de uma tarefa, levando em conta, além do tempo básico, uma parcela de tempo destinada a permitir descanso, relaxamento e necessidades pessoais.

A necessidade de mão-de-obra para um determinado trabalho é influenciada pelas suas atividades operacionais, de modo que cada tarefa requerer diferentes necessidades de mão-de-obra (MOREIRA, 1996).

3 DESCRIÇÃO E RELATO DOS DADOS

De modo a responder ao problema de pesquisa, o presente estudo visa analisar o custo-benefício proporcionado pelo trabalho prisional a Empresa Carreiro e aos apenados que atuam no sistema produtivo da empresa, e cujos convênios encontram-se estabelecidos junto no sistema prisional das cidades de Patos, Sousa, Catolé do Rocha e João Pessoa. O motivo pelo qual a empresa CARREIRO firmou convênio com esses estabelecimentos penais, segundo relato da direção da empresa, foi pelo fato de que estes presídios apresentavam condições apropriadas (segurança x população carcerária) adequada. Conforme pode ser observado no Quadro 1.

Quadro 1 – Presídios que fazem parcerias com a Empresa Carreiro

PRESÍDIO	LOCALIDADE
Romero Nóbrega	Patos
Instituto Penal de Reeducação Social	Catolé do Rocha
Presídio Agrícola	Sousa
PB1	João Pessoa

Fonte: Dados da Pesquisa, 2010.1

A atividade realizada pelos apenados consiste na produção de produtos esportivos de couro (confeção de bolas de couro). O trabalho prisional adotado pela empresa possui cerca de 3 anos, e foi iniciado em 2007, atendendo a aproximadamente 300(trezentos) apenados que se encontram em regime fechado e possuem bom comportamento.

Para a realização do processo de coleta das informações, observou-se o mês de julho de 2010, e cujas informações foram obtidas através do representante legal da Empresa Carreiro (gerente), que possui como razão social “Indústria e Comercio de Bolas e Chuteiras Carreiro Ltda” e encontra-se situada no distrito industrial da cidade de Patos - PB.

Dentre os questionamentos levantados, observaram-se as funções e/ou serviços que são oferecidos pela empresa, obtendo-se como resposta a produção de costura de bolas, feita manualmente pelos presidiários, exigindo apenas a prática de costurar, já que este trabalho funciona na base da produção.

Para a realização das atividades operacionais dentro dos presídios, conta-se um suporte para a entrega e distribuição dos materiais nos presídios, com kits para a costura de bolas (o couro e a linha para costura). Após a costura destes produtos, é recolhida toda a produção, sendo necessária para isso, que um funcionário da Carreiro se desloque até as unidades prisionais e recolha todo o material.

De modo que, esse funcionário também é o encarregado pelo treinamento aos apenados e responsável por efetuar os pagamentos aos mesmos, de acordo com a produção de cada um, que trabalham em média 6 horas por dia. No qual, 3hs pela no turno da manhã e 3hs no turno da tarde. Os apenados são selecionados pela diretoria do presídio, dando preferência para aqueles que têm bom comportamento.

Por sua vez, não há agente penitenciário atuando diretamente dentro das pequenas fábricas, eles ficam observando toda a movimentação de um posto na entrada de acesso às oficinas através de um portão gradeado.

A maior dificuldade informada pela empresa com relação à implantação desse projeto se deu em função da utilização do trabalho pelos próprios apenados, uma vez que, existe irregularidade na produtividade, alguns dias se produzem muito, em outros não. E, isso acontece em razão dos apenados não poderem ser pressionados, uma vez que eles não têm registros em carteira como ocorre normalmente com os funcionários da CLT.

Contudo, uma vantagem observada foi à questão da redução dos custos indiretos, como energia, água e aluguel, já que toda a produção é feita dentro do presídio, e as oficinas ficam situadas em um enorme galpão, com mesas, bancos simples e improvisados com madeira.

Conforme o Gerente da Carreiro, os presidiários do sistema penitenciário recebem um treinamento necessário à qualificação da mão-de-obra antes de se iniciarem no processo produtivo. Ficando a critério dos funcionários (agentes penitenciário) a escolha dos apenados que vão trabalhar na oficina, observando o bom comportamento de cada um.

Durante a execução dos trabalhos, os presos têm rápidos diálogos acerca do serviço com o funcionário da Empresa Carreiro, na qual cada trabalhador exerce sua função e cada um sabe o que deve ser feito.

No que diz respeito ao questionamento quanto ao motivo pelo qual a empresa teve o interesse em participar deste tipo de trabalho, observou-se a questão do baixo custo trabalhista, ou seja, baixa remuneração com mão-de-obra, isenção de encargos trabalhistas, e dos custos indiretos, além da motivação de auxiliar no processo de ressocialização dos apenados.

O trabalho prisional melhora a vida do presidiário, ajudando-os na busca de uma profissão, o que viabiliza a reinclusão social dos mesmos, com o aprendizado de um ofício e sob o qual recebe uma remuneração mensal, que pode o auxiliar a manter suas famílias (GERENTE DA EMPRESA CARREIRO).

Ademais, o Gerente da Empresa Carreiro afirma que “a sociedade precisa dar mais oportunidade” e que “os apenados cometeram crimes, mas muitos se arrependeram e possuem um bom comportamento”. Por sua vez, dentre os benefícios apontados pela empresa na contratação de detentos, observa-se os seguintes:

- Redução da pena por dia trabalhado;
- O vínculo empregatício que não existe, o que gera baixos custos trabalhistas;
- Qualidade dos serviços;
- Atingiu uma confecção de bolas superior a todas as metas estabelecidas;
- Aumento na receita bruta;
- Lucros satisfatórios, uma vez que os custos com encargos trabalhistas não existe nesse tipo de trabalho.

Em termos de produção, a Empresa Carreiro destaca a da cidade de Patos, e do total de bolas produzidas por mês, observa-se o montante de 24 mil, cujo pagamento é dado por produção e equivalente a R\$ 2,60 (dois reais e sessenta centavos) por unidade, e uma média mensal por apenado de 80 (oitenta) unidades.

Para tanto, a Tabela 1 evidencia os custos mensais que a empresa tem com esse tipo de projeto. De modo que, o trabalho do apenado será remunerado, não podendo ser inferior a $\frac{3}{4}$ (três quartos) do salário mínimo (art. 28 e 29 da LEP), uma vez que o trabalho do apenado, como dever social e condição de dignidade humana, terá finalidade educativa e

produtiva. Para se deduzir o salário de civil, foi utilizado a base de cálculo de acordo com a tabela do lucro real, haja vista que a empresa tem a sua tributação realizada pelo lucro real.

Tabela 1 – Custos com os apenados que participam do Projeto da Empresa Carreiro

BOLAS PRODUZIDAS POR APENADO (UNI)	VALOR UNITÁRIO (R\$)	SALÁRIO DO APENADO (R\$)
80	2,60	208,00
QUANTIDADE DE APENADOS NO PROJETO	SALÁRIO DO APENADO (R\$)	GASTO COM O APENADO (R\$)
300	208,00	62.400,00

Fonte: Dados da Pesquisa, 2010.1

Contratando essa mesma quantidade de funcionários pelo regime do CLT e com o pagamento de um salário mínimo comercial de R\$ 550,00 (2010), a empresa teria que pagar mensalmente um salário de R\$ 802,00 (quinhentos e dois reais), como pode ser observado na Tabela 2.

Tabela 2 – Custos Trabalhistas pela CLT

QUANTIDADE FUNCIONÁRIOS CONTRATOS	SALÁRIO COMERCIAL EM PATOS	ENCARGOS DOS FUNCIONÁRIOS	COMISSÕES POR PRODUÇÃO	ENCARGOS DA EMPRESA (não deduz)	SALÁRIO MENSAL (MÉDIA)
1	550,00	(75,80)	208,00	159,50	682,20
QUANTIDADE FUNCIONÁRIOS CONTRATOS	FOLHA DE PAGAMENTO	ENCARGOS DOS FUNCIONÁRIOS	COMISSÕES POR PRODUÇÃO	ENCARGOS DA EMPRESA	CUSTO MENSAL (MÉDIA)
300	165.000,00	-	62.400,00	47.850,00	275.250,00

Fonte: Dados da Pesquisa, 2010.1

Observa-se que, o salário mensal estimado de um funcionário contrato pela CLT é de R\$ 682,20, uma vez que é descontado no contracheque 8% de INSS e 2% taxas Sindicais (75,80). No entanto, a empresa ainda tem os custos com encargos patronais pela contratação desse funcionário de: R\$ 159,50 (em média). No qual, é pago 8% de FGTS, 20% de INSS e 1% SAT.

Assim, mensalmente a empresa tem uma folha de pagamento no valor de R\$ 275.250,00. Sendo incluso, o salário comercial, as comissões por produção/un e os encargos patronais.

Ressalta-se que esses valores são apenas uma estimativa, uma vez que, a empresa não forneceu informações sobre a folha de pagamento, nem sobre sua receita bruta anual.

Diante do exposto, verifica-se uma diferença de R\$ 212.285,00 (duzentos e doze mil e duzentos e oitenta e cinco reais) por mês a mais do que está sendo gasto com mão-de-obra dos apenados, com o Projeto executado pela Empresa Carreiro. Esse cálculo da folha de pagamento dos funcionários, obedecendo ao regime previsto na CLT é apenas uma estimativa, uma vez que, a empresa não informou sobre os valores pagos aos seus funcionários, com isso, a pesquisa ficou limitada apenas as informações com os gastos realizados no projeto.

Tabela 3 – Diferença de Custos dos Apenados e não Apenados

TIPO DE FUNCIONÁRIO	SALARIO MENSAL	SALARIO ANUAL (FÉRIAS E 13º)
APENADO	208,00	2.496,00
CIVIL	682,20	9.405,75
DIFERENÇA	474,20	6.909,74

Fonte: Dados da Pesquisa, 2010.1

A Tabela 3 evidencia a diferença de um funcionário apenado com um funcionário contrato pela CLT, podendo observar que no mês existe uma diferença de R\$ 474,20 de um para o outro, de modo que, a empresa pagaria esse valor a mais se o funcionário fosse contrato pela CLT. Com isso, o custo anual desse funcionário seria de R\$ 9.405,75. No entanto, fica evidente que trabalhar com a mão-de-obra do apenado, a empresa pode economizar anualmente o equivalente a R\$ 6.909,74 (estimativa).

Se um funcionário fosse demitido, como ele não tem vínculos empregatícios, não receberia multas rescisórias. Haja vista também que, entende-se que os mesmos não permanecem muito tempo na atividade devido a problemas no comportamento. De modo que, não receberiam nenhum direito garantido pela CLT, tipo: férias, 13º, multa rescisória, SAT (Tabela 4).

Por sua vez, cabe frisar que os direitos trabalhistas de um apenado não são os mesmos de um civil, conforme preceitua a LEP, em seu art. o art. 28, § 2º: “O trabalho do preso não está sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho”. Assim, deixar de existir o reconhecimento do vínculo empregatício mesmo se presentes os elementos do contrato de

trabalho, não tendo direito a férias, 13º salário e outros benefícios concedidos ao trabalhador livre.

Tabela 4 – Cálculos Rescisórios – 2 anos

TIPO DE FUNCIONÁRIO	COM JUSTA CAUSA	SEM JUSTA CAUSA
APENADO	-	-
CIVIL	5.109,68	7.056,22

Fonte: Dados da Pesquisa, 2010

Porém, percebe-se ainda na Tabela 4, que a decisão de um civil pode variar entre R\$ 5.109,68 (justa causa) e R\$ 7.056,22 (sem justa causa), de modo que, para o apenado não existe demissões pois seu trabalho não gera obrigações trabalhistas.

Percebeu-se que, com relação à análise dos custos indiretos de fabricação, a empresa também poupa na instalação da unidade de produção, uma vez que usa a infra-estrutura do presídio, como galpões, água e energia elétrica.

Desse modo, o investimento com infra-estrutura que o empresário precisará realizar, quando optar por produzir em galpões/salas localizados nas unidades prisionais, é o menor possível, devido às inúmeras oportunidades oferecidas, entre:

- - Inexistência de custos prediais;
- - Inexistência de aluguel;
- - Inexistência de contas de água e energia elétrica;
- - Inexistência de despesas de alimentação e vale-transporte;
- - Inexistência de despesas de vigilância.

A relação contratual se dá entre a empresa e a Secretaria da Justiça e Direitos Humanos, através de convênio de cooperação técnica. E para garantir a produtividade esperada pelo empresário, a Secretaria dispõe de um coordenador que tem a função de supervisionar e acompanhar o desempenho do preso-trabalhador.

Segundo informações obtidas com o Gerente da Empresa Carreiro (2010), atualmente a empresa está em fase de expansão e pretende aumentar a oferta de vagas, principalmente em outros presídios da região, tendo em vista as perspectivas da empresa em buscar reduzir os custos trabalhistas dentro da empresa e de oferecer um trabalho diferenciado para ajudar na ressocialização dos apenados.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar o custo-benefício proporcionado pelo trabalho prisional a Empresa Carreiro e aos apenados beneficiados, no qual a Empresa Carreiro utiliza mão-de-obra apenada para produzir a baixos custos e atuar no processo de responsabilidade social, na busca de ajudar na ressocialização dos mesmos.

Diante disso, observa-se que o trabalho prisional funciona como uma oficina instalada dentro do presídio, no qual, é montado parte da fábrica com itens necessários para que os apenados possam executar suas atividades. Para tanto, a empresa faz um treinamento com os apenados e durante as atividades, um funcionário da empresa fica dentro do presídio, sendo o mesmo o responsável pelo pagamento dos apenados, que são pagos de acordo com a produção.

Dentre as vantagens que a empresa tem ao firmar parceiras com os presídios, observa-se o baixo custo com a mão-de-obra e a produtividade, o que melhora a competitividade, haja vista que a mesma não é obrigada pela legislação (Lei n.º 7.210/1984) a assinar as carteiras dos apenados, como determina a CLT. Com isso, a empresa fica isenta de pagar férias, 13.º salário, FGTS e INSS, e sua folha de pagamento fica bem menor do que se fossem funcionários contratados.

Observam-se ainda atitudes da Carreiro voltadas à questão da responsabilidade social, de modo que gera oportunidades de trabalho para os apenados que têm bom comportamento, podendo participar de atividades que lhe gerem renda e aprendizado dentro do presídio. Já para os apenados, entre muitas vantagens, existe a oportunidade de ressocialização, além da redução da pena, ocupação do tempo e da mente e, as chances de ter uma profissão.

Com relação às desvantagens, a empresa mencionou as dificuldades na implantação do sistema, por existir irregularidade na produção, de modo que alguns dias se produzem muito, em outros não. Observa-se, que a desvantagem para os apenados é a exploração com a mão-de-obra, uma vez que, os mesmo recebem um salário menor que o de um funcionário e não possuem os direitos garantidos pela CLT.

Com relação custo-benefício do Projeto da Empresa Carreiro, concluí-se que a opção pela utilização do trabalho prisional por parte da empresa tem sido usualmente desencadeada pela possibilidade da utilização constante de mão-de-obra a baixo custo e/ou pela intenção de realizar as atividades sociais. Fica clara a motivação do empresariado no que tange à admissão do trabalhador encarcerado na prestação de funções, quando o próprio Estado lhe

assegura que tal atitude é uma oportunidade para efetuar um bom negócio, por reduzir suas despesas de produção ou os encargos trabalhistas.

É inevitável a percepção de que os principais motivos para a utilização de mão-de-obra presidiária tem sido baixo custo, por não incidirem encargos trabalhistas e o salário ser baixo. Além de despesas irrisórias, já que a infra-estrutura necessária à realização dos trabalhos é concedida, quase que gratuitamente pelos presídios. Com facilidade de reposição de mão-de-obra, a inexistência de greves, reivindicações ou paralisação da produção e a manutenção do índice de produtividade, pelo fato de ser disponibilizado um coordenador para inspecionar o desempenho do trabalhador.

Com isso, cabe dizer que o presente estudo foi aplicado a um caso específico, merecendo restrições quanto à generalização de seus resultados, e que se sugere que novos encaminhamentos possam ser realizados quanto ao trabalho desenvolvido pelos apenados, fazendo o comparativo entre empresas do mesmo ramo e que possuem parte de sua mão-de-obra apenada e não-apenada, bem como de mão-de-obra só apenada e mão-de-obra de não apenados.

REFERÊNCIAS

ABREU, Ari Ferreira de. **A distorção da mensuração dos encargos trabalhistas devido à forma de cálculo dos impostos e contribuições incidentes sobre o lucro das empresas**. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2006.

BAQUEIRO, Fernanda Ravazzano Lopes. **Da necessidade da declaração e respeito aos direitos trabalhistas dos presos e o papel do Ministério Público do Trabalho no combate a exploração da mão-de-obra carcerária**. 2009. Disponível em: <http://www.conpedi.org/manaus/>. Acesso em: 20 maio 2010.

BATTAGLIA, Heitor Paulo. Fundação de Amparo ao Trabalhador Preso - FUNAP – DF. **Promove a Ressocialização de presos por meio da Educação e do Trabalho**. 2006. Disponível em: <http://www.funap.df.gov.br>. Acesso em: 23 abr. 2010.

BITENCOURT, Cezar Roberto. Falência das penas de prisão. **Revista dos Tribunais Ltda**. Porto Alegre, 1993.

BRASIL. **Lei nº 7.210**, de 11 de julho de 1984. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 13 jul. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7210.htm. Acesso em: 09 abr. 2010.

CAMPOS, V. F. **Controle da Qualidade Total (no estilo japonês)**. Belo Horizonte, Bloch Editores, 1992.

CARPENA, Márcio Louzada. **Uma visão de um presídio e seus habitantes**. Artigo. Porto Alegre/RS, 1997. Disponível em: http://www.datavenia.net/artigos/Direito_Penal/carpena.html. Acesso em: 20 abr. 2010.

CARVALHO, Luiza de; MÁXIMO, Luciano. **Empresas e Estados ampliam programas para presos e ex-presos**. Aparecida de Goiânia. 2010. Disponível em: <http://www.meujornal.com.br/Para/jornal/materias/>. Acesso em: 25 maio 2010.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Presos da Paraíba se candidatam ao mercado de trabalho**. Disponível em: http://ouro01.cnj.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=8877. Acesso em: 22 abr. 2010.

CONTIN, Rafael Jamur. Prisão versus Ressocialização. **Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, 2004, ed. 2, n.º 60. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=168>> Acesso em: 22 abr. 2010.

DEMO, Pedro. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000.

FABRIS, Lucas Rocha. **Monitoramento eletrônico de presos**. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2594, 8 ago. 2010. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/17136>>. Acesso em: 16 out. 2010.

FEITOZA, Jordanna Maria Bastos de Araujo Cavalcanti. **Trabalho prisional, unindo a iniciativa pública com a iniciativa privada**. 2008. Monografia (Graduação em Direito). Centro de Ciências Jurídicas. Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2008.

FERNANDES, Fátima. **Mão-de-obra de presos é disputada pelas indústrias**. 2006. Disponível em: <http://www.sindicatomercosul.com.br/noticia02.asp?noticia=29346>. Acesso em: 22 maio 2010.

FERREIRA, Livia Andrade; FRANÇA, Robson Luiz de. **O trabalho no sistema prisional: benefícios conflitos e contradições**. 2008. Acesso em: <HTTP://www.ic.ufu.org/anaisufu2008/pdf/sa08-20655.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2010.

FERREIRA, Ricardo J. **Contabilidade de Custos**. Teoria e Questões Comentadas. 4. ed. Editora Ferreira. Rio de Janeiro, 2007.

FOUCAULT, Michel. **A verdade e as formas Jurídicas**. Tradução Raquel Ramallete. Rio de Janeiro: Nau, 1999.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Iniciação a pesquisa científica**. 4. ed. rev. e ampl. Campinas/SP: Alínea, 2007.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Contabilidade gerencial**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

LE MOS, Ana Margarete; MAZZILLI, Cláudio; KLERING, Luís Roque. Análise do Trabalho Prisional: um Estudo Exploratório. **RAC**, v. 2, n. 3, set/dez. 1998. Disponível em: <http://www.fag.edu.br/professores/anderson/MBA02009/>. Acesso em: 23 abr. 2010.

LIMA FILHO, Osmar Aarão Gonçalves de Lima. **Soluções legais para a recuperação do presidiário no Brasil. A proposta e a realidade**. 2006. Acesso em: <HTTP://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?=9101>. Acesso em: 23 mar. 2010.

MASLOW (2001), Abraham h. no Gerenciamento. Traduzido por Eliana Casquilho. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de custos**. 9. ed. São Paulo: Editora Ferreira, 2006.

MOREIRA, A. M. **Dimensões do Desempenho em Manufatura e Serviços**. São Paulo, Pioneira, 1996.

MOURA, Mafalda. **Correios inclui mais de 1,5 mil pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. João Pessoa-PB, 2010. Disponível em: <http://www.paraiba.com.br/117483/brasil/>. Acesso em: 15 abr. 2010.

PIRES, Armando de Azevedo Caldeira; GATTI, Thérèse Hoffman. **A reinserção e os regressos do sistema prisional por meio de políticas públicas, da educação do trabalho e da comunidade**. Acesso em: [HTTP://revista.ibict.br/inclusao/index.php](http://revista.ibict.br/inclusao/index.php) Acesso em: 21 mar. 2010.

PONTIERI, Alexandre. **Trabalho do Preso**. 2007. Disponível em: <http://www.adital.org.br/site/noticia.asp?lang=PT&cod=39787>. Acesso em: 15 maio 2010.

PORTAL SENAI. **Institucional – Rede SENAI de Educação**. Disponível em: http://www.senai.br/br/Institucional/snai_his.aspx. Acesso: 24 abr. 2010.

SACHUK, Maria Iolanda; MOREIRA NETO, Alfredo Lopes da Costa. **Estudo das atividades de trabalho remuneradas desenvolvidas por detentos: o caso da Penitenciária Estadual de Maringá**. 2006. Disponível em: <http://www.ssrevista.uel.br/pdf/2009> Acesso em: 10 maio 2010.

SLACK, CHAMBER E HARLAND, N.; CHAMBER, S.; HARLAND, C. **Administração da Produção**. São Paulo, Atlas, 1997.

SILVA, Roberto da. **O que as empresas podem fazer pela reabilitação do preso**. São Paulo: Instituto Ethos, 2001.

SOARES, Yara Magaly Albano. **Uma análise dos Indicadores de desempenho das Instituições Federais de Ensino Superior, na visão de diferentes usuários**. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – UnB, UFPB, UFPE e UFRN. Natal – RN, 2007.

SOUZA, Antonio Carlos de; FIALHO, Francisco Antonio Pereira; OTANI, Nilo. **TCC Métodos e Técnicas**. Florianópolis: Visual Books, 2007.

WOLFF, M. P. **Prisões no Rio Grande do Sul: aspectos de sua evolução e problemática**. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 1990.

VERGARA, Sylvia Constant – **Projetos e relatórios de pesquisa em administração** 4ª edição - São Paulo: Atlas, 2007.



APÊNDICE – Instrumento de coleta
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS



Prezado (a),

Atento as necessidades que circundam o cotidiano dos alunos, a Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) conta com a sua colaboração, a fim de medir e analisar os benefícios do emprego prisional para a empresa e o apenado, a partir do trabalho de ressocialização. Abaixo seguem alguns aspectos a serem avaliados. Solicitamos, por gentileza, que você marque, com um X, o número que melhor expresse sua opinião. Sua colaboração é de fundamental importância para a melhoria dos nossos processos.

O objetivo deste questionário é a obtenção de informações que sirvam de respaldo para a análise durante a execução da monografia da Graduação em Ciências Contábeis. As instruções obtidas serão única e exclusivamente utilizadas em caráter confidencial. Responsabilizar-me-ei pelo sigilo das informações coletadas dos dados pessoais do entrevistado.

Cordialmente,

Erivan Lins da Costa



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS



INSTRUMENTO DE COLETA

RAZÃO SOCIAL	
CONTATOS	

1 Qual o nome da penitenciária? E onde se localiza?

2 Há quanto tempo existe essa parceria com o trabalho prisional?

menos de 2 anos

2 anos

3 anos

mais de 3 anos

3 Existe parceria com outros Presídios no Estado da Paraíba?

Sim

Não

3.1 Caso a resposta seja positiva, especifique quais:

4 Quais as funções e serviços que são oferecidos pela empresa aos apenados?

5 Como é a infra-estrutura no presídio com relação aos trabalhos executados no interior da prisão?

6 Como funciona o regime de gestão do trabalho no presídio, com relação às regras da empresa?

7 Quais os trabalhos que são desenvolvidos? Existem outros trabalhos quais?

8 Os presos têm algum treinamento?

Sim

Não

8.1 Caso a resposta seja positiva, especifique quais:

9 Quais os critérios para o apenado ingressar nesse tipo de trabalho?

10 O que o motivou a Empresa Carreiro a participar deste tipo de trabalho?

11 Na sua opinião, qual o objetivo da criação dessas oficinas de trabalho no presídio? Em que ela melhora a vida do presidiário?

12 Quais as dificuldades encontradas para a aplicação desse trabalho no presídio?

13 A utilização desse trabalho viabilizou sua re-inclusão social?

Sim

Não

14 Em 2008, qual foi à quantidade de apenados que participaram da oficina?

E em 2009? _____

15 Quantos produtos foram confeccionados por apenado durante esse mesmo ano?

E em 2009? _____

16 Quais os benefícios adquiridos em 2008, com esse tipo de trabalho, para a empresa?

16.1 Em 2009, quais foram esses benefícios?

17 Quais os custos trabalhistas foram reduzidos na contratação do apenado em 2008?

17.1 Em 2009, houve a mesma redução de custos?

Sim

Não

18 A empresa obteve alguma retorno financeiro, em 2008, optando pelo trabalho prisional ao invés de funcionários contratados pela CLT?

Sim

Não

18.1 Caso positivo, cite-os:

18.2 E em 2009?

Sim

Não

18.3 Caso positivo, cite-os:

19 A empresa obtivesse algum incentivo fiscal (por exemplo a isenção de recolhimento de INSS) sobre a folha de pagamento do funcionário egresso do sistema penitenciário?

Sim

Não

20 A empresa já teve alguma experiência de contratação pela CLT com ex apenado?

Sim

Não

21 Qual o valor do salário pago aos apenados em 2008?

Em 2009?
