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

Erivan Lins da Costa (UFCG) - renoregia_fci@yahoo.com.br

Thaiseany de Freitas Rêgo (UFCG) - thaiseany@hotmail.com

Josicarla Soares Santiago (UFPB) - josicarlass@yahoo.com.br

Fabiano Ferreira Batista (UFCG e UnB/UFPB/UFRN) - fabianoferreirabatista@yahoo.com.br

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, têm sido intensificados pela importância da instituição prisional no contexto social. 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 e, também como benefícios para a empresa que investe nesse projeto. De modo que, o trabalho do apenado será remunerado, mas sem os mesmo direitos que um trabalhador civil. O instrumento utilizado para coleta de dados foi um questionário aplicado junto ao gestor da Empresa Carreiro, situada em Patos/PB. Com o intuito de 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 bolas 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. Identificou-se ainda, 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, bem como que a Carreiro contribui com o processo de reinclusão social.

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

Área temática: *Custos como ferramenta para o planejamento, controle e apoio a decisões*

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

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, têm sido intensificados pela importância da instituição prisional no contexto social. 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 e, também como benefícios para a empresa que investe nesse projeto. De modo que, o trabalho do apenado será remunerado, mas sem os mesmo direitos que um trabalhador civil. O instrumento utilizado para coleta de dados foi um questionário aplicado junto ao gestor da Empresa Carreiro, situada em Patos/PB. Com o intuito de 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 bolas 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. Identificou-se ainda, 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, bem como que a Carreiro contribui com o processo de reinclusão social.

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

Área Temática: Abordagens contemporâneas de custos.

1 Introdução

A questão Penitenciaria no Brasil, desde o inicio, foi marcada pela exclusão social e o desinteresse dos governantes, consequentemente, 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 a sociedade tenha evoluído com relação aos direitos humanos, no sentido de dar igual tratamento as pessoas que estejam em iguais condições.

Com isso, o sistema prisional brasileiro tem sido motivo de atenções governamentais e empresariais, e estudos relacionados à ressocialização dos apenados, tanto quanto a redução dos custos nas empresas que o abrangem têm sido intensificados pela conscientização da importância que as instituições prisionais tem no contexto social, 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 à 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 o detento obtém a absolvição de um dia de pena (art. 126 da LEP).

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, que acaba por cumprir sua função de ressocialização, uma vez que, em virtude da precariedade do sistema penitenciário de formação dos detentos, mesmo depois de pagar à sociedade pelos erros cometidos, estes enfrentam dificuldades para se reinserir na sociedade (SILVA, 2001).

A opção pela utilização da mão-de-obra carcerária, por parte das empresas, além da questão da responsabilidade social, auxiliando na diminuição dos efeitos criminais e ajudando na reabilitação dos detentos, tem como contrapartida, benefícios econômicos garantidos pela realização dessa ação, uma vez que a empresa, que incorpora mão-de-obra carcerária ao seu quadro funcional, tem como beneficio a redução de alguns custos trabalhistas.

O trabalho do apenado tem remuneração inferior ao salário mínimo (três quartos), de modo a garantir o dever social e a condição de dignidade humana, bem como a finalidade educativa e produtiva (art. 28 e 29 da LEP) além de estar desobrigatoriedade de recolhimento dos encargos trabalhistas, tais como o registro da carteira de trabalho, pagamento de férias e de 13º salário, entre outros encargos, já que este tipo de trabalho não está vinculado ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Cabe frisar que a contabilidade de custos configura-se como um ramo da contabilidade que se destina a produzir informações de natureza gerencial para uma entidade, de modo a subsidiar o controle das operações no processo decisório (MARTINS, 2006).

Nesse contexto, com a idéia da reabilitação social do apenado, a Penitenciária Estadual de Patos, de Sousa e Catolé do Rocha, situadas no Estado da Paraíba, em parceria com a Empresa Carreiro, beneficiam mais de 300 apenados, sendo a mesma localizada em Patos/PB (fundada em 1990) e sendo a pioneira na região Nordeste na industrialização de bolas e materiais esportivos como chuteiras, caneleiras e acessórios.

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?**

Para tanto, tomou como base os dados relativos ao primeiro ano de adoção da mão-de-obra carcerária, sendo observados os custos trabalhistas, além da realização desse trabalho nos presídios no Estado da Paraíba, buscando mostrar quais as dificuldades e os benefícios encontrados pela empresa estudada e pelos apenados beneficiados, utilizando-se de um questionário contendo perguntas direcionadas ao gestor da Empresa Carreiro, de modo a obter informações sobre: infra-estrutura no presídio com relação aos trabalhos executados; funcionamento do regime de gestão do trabalho no presídio, com relação às regras da empresa; motivos que o motivou a Empresa Carreiro a participar deste tipo de trabalho e quais os benefícios e a redução de custos trabalhistas.

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.

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 Contabilidade de custos

A contabilidade, por meio dos conhecimentos de custos, busca identificar, além dos custos dos produtos fabricados ou dos serviços prestados, os custos das atividades internas necessárias para a operacionalização das organizações. Diante disso, Martins (2006) comenta que um sistema de contabilidade de custos deve ser desenvolvido para atingir finalidades específicas, que podem está relacionadas com o fornecimento de dados de custos para a medição dos lucros, determinação da rentabilidade e avaliação do patrimônio, identificação de métodos e procedimentos para o controle das operações.

Para Ferreira (2007), as informações produzidas pela contabilidade não devem ser destinadas apenas ao público externo, mas aos gestores das organizações, com a finalidade de auxiliá-los no desempenho de suas funções, de modo a permitir o fornecimento de informações que propiciem um melhor relacionamento sobre o que está sendo planejado e executado.

A contabilidade de custos configura-se dessa forma como um importante sistema de informações internas para as empresas, haja vista que permite o aumento da concorrência e uma maior exigência por parte dos clientes, não se preocupando apenas em gerar resultados, mas possibilitando uma auto-análise e uma perspectiva de crescimento bem maior que as demais empresas que não o possuem.

2.1 Classificação dos custos

Os custos são classificados como diretos e indiretos, além de fixos e variáveis, devendo ser bem definidos dentro de uma instituição. Conforme Ferreira (2007) essa definição é com relação ao produto que está sendo produzido, buscando identificar conceitos para poder calcular o custo desses produtos e a quantidade de insumos que foram utilizados dentro de um período estimado.

Os custos fixos geralmente são inalterados, haja vista que independentemente das variações das atividades ou das vendas permanecem os mesmos valores, muitas vezes, embora fixos quanto à intensidade do esforço ou do serviço envolvido, sofrem variações devidas apenas à inflação ou acréscimo de preços (IUDÍCIBUS, 1995).

Ainda de acordo com Iudícibus (1995), os custos variáveis são os que variam na mesma proporção das variações ocorridas no volume de produção ou outra medida de atividade, variando proporcionalmente à quantidade produzida.

Quando os custos não podem ser medidos de forma direta há necessidade de ser realizada uma distribuição, que é o caso dos custos indiretos. No qual, são os gastos que contribuem de maneira indireta para a produção do produto (MARTINS, 2006). Ou seja, são aqueles que não podem ser alocados diretamente a cada produto, sendo passíveis de rateio para que possam se integrar (energia, manutenção do prédio e equipamentos).

No entanto, para mensurar esses custos indiretos a empresa precisa determinar algum critério de rateio e com isso, chegar a um valor aproximado da realidade. Na opinião de Martins (2006, p. 59), alguns custos indiretos "realmente não oferecem condição de uma medida objetiva e qualquer tentativa de alocação tem de ser feita de maneira estimada e muitas vezes arbitrária", e para chegar a um resultado da alocação esses custos precisam de esquemas especiais, tais como bases de rateio ou estimativas.

Com isso, a apropriação dos custos indiretos de fabricação aos produtos se constitui em um dos principais aspectos para uma organização industrial (FERREIRA, 2007), uma vez que, os custos indiretos são aqueles relativos a vários produtos, necessários para a operação da fábrica (energia elétrica, seguro e aluguel da fábrica, depreciação de máquinas. Que são alocados através de sistemas de rateio, estimativas ou outros meios de alocação).

2.2 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, 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 (DIEESE, 1997).

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 beneficio direto e integral ao trabalhador, sendo os mesmos recolhidos pelo governo e repassados a entidades patronais de assistência e formação profissional.

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, que de acordo com Abreu (2006, p.5):

> 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.

Desse 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, incluindo-se as 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% (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 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 saibam 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.

3 O trabalho no Sistema Prisional

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, de modo a possibilitar ao apenado o retorno à 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 pela mudança transformadora no individuo.

Para Focault (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 disso, pode-se observar que o trabalho prisional não deve ser visto como simples forma de extração de mão-de-obra barata, mas como meio de alcance da dignidade, 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.

3.1 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, em termos de preparação intelectual e profissional, o que poderá tornar o apenado um trabalhador capacitado para poder exercer uma atividade licita no mercado de trabalho.

São duas as funções básicas exercidas pela atividade dos detentos, que ganham ênfases diferenciadas para cada um dos modelos, conforme trata 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 ressociabilização dos indivíduos presos fazem do trabalho verdadeiro pilar do tratamento penitenciário.

A ressocialização não é o único e nem o principal objetivo da pena, mas apenas uma das finalidades, uma vez que o isolamento é uma forma de coagir os prisioneiros a serem obedientes às 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 (SILVA, 2001).

Conforme o estabelecido na 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, ¾ 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, que 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), deve observar:

> 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 continua organizada e sistemática; sociabilidade positiva no ambiente de trabalho, sem medos, desconfiança, preconceitos, descriminações 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 n. º 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 n.º 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 13.º 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 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.

3.2 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 em 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 consistiu em 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.

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.

O 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, sendo 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 fosse educar para o trabalho, que em 2007 desenvolveu 930 projetos, atendendo 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.

Fernandes (2006) comenta que, na época, 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, aumentando o interesse dos empresários pela mão-de-obra carcerária fazendo com que, quase metade dos 85 mil presos das unidades administradas pela Secretaria da Administração Penitenciária do Estado de São Paulo, estivesse prestando serviços.

Ainda de acordo com Fernandes (2006) o valor pago aos apenados pelas indústrias paulistas que participam desse sistema penitenciário, era de no máximo R$ 400 mensais, enquanto que, um metalúrgico, por exemplo, custava em torno 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/GO. 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).

4 Descrição e análise dos dados

O presente estudo visa analisar o custo-benefício proporcionado pelo trabalho prisional a Empresa Carreiro e aos apenados que atuam no sei sistema produtivo, e cujos convênios encontram-se estabelecidos junto no sistema prisional das cidades de Patos, Sousa, Catolé do Rocha e João Pessoa, que segundo a Secretaria da Cidadania e Administração Penitenciaria (SECAP), a Empresa Carreiro firmou convênios com essas unidades prisionais, por serem consideradas estabelecimentos penais em condições adequadas (População Carcerária x Segurança), para a realização do trabalho dentro das unidades (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.

A atividade realizada pelos apenados consiste na produção de produtos esportivos de couro (confecção de bolas de couro). O trabalho prisional adotado pela empresa possui cerca de 3 anos, e foi iniciado em 2008, atendendo a aproximadamente 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, sendo as mesmas 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 com na base da produção.

Para a realização das atividades operacionais dentro dos presídios, conta-se com 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 Empresa Carreiro se desloque até as unidades prisionais e recolha a produção.

O funcionário também é o encarregado pelo treinamento dos 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 (3hs pela no turno da manhã e 3hs no turno da tarde).

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. Esse fato acontece pelo motivo de que nas instituições penais existem "normas" impostas pelos apenados, que lida com a proibição de qualquer atividade trabalhista dentro das unidades em dias de visitas (quarta-feira, e domingos), sendo a quarta-feira dedicada à visita familiar, e o domingo dedicado à visita intima (Cônjuges). Outro fato que também contribui com a irregularidade na produção se dão em razão dos apenados não poderem ser pressionados, uma vez que eles não têm registros em carteira como ocorre com os funcionários regidos pela 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 Empresa Carreiro, os funcionários do sistema penitenciário recebem um treinamento necessário à qualificação da mão-de-obra antes de se iniciarem no processo produtivo, ficando a critério dos presídios 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 o presídio Romero Nóbrega, situado na cidade de Patos, e do total de bolas produzidas por mês, observa-se o montante de 24 mil, cujo pagamento se dá 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 ¾ 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.

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.

Contratando essa mesma quantidade de funcionários pelo regime da 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$ 682,00 (seiscentos e oitenta e dois reais). Esses Cálculos foram realizados baseados na tabela do Lucro Real (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.

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 (R$ 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, e indica apenas uma estimativa, uma vez que, a empresa não informou sobre os valores pagos aos seus funcionários, com isso, a pesquisa ficou limitada 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.

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 (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 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 rescisão 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.

No que diz respeito 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 precisaria realizar, quando optar por produzir em galpões/salas localizados nas unidades prisionais, é o menor possível, devido à:

- 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 Cidadania e Administração Penitenciaria, 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, 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.

5 Considerações finais

O presente estudo buscou analisar o custo-benefício proporcionado pelo trabalho prisional a Empresa Carreio e aos apenados beneficiados, no qual utiliza mão-de-obra apenada para produzir a baixos custos e atuar no processo de responsabilidade social, na busca de ajudar no processo de 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 (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 mais enxuta do que se fossem funcionários contratados.

Observam-se ainda atitudes da Empresa 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 produz 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 ao custo-benefício do Projeto da Empresa Carreiro, concluí-se que a opção pela utilização do trabalho prisional 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, 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.

BATTAGGIA, 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.

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.

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.

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

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

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.

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/2009Acesso 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.

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