

PRODUTIVIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS ORGANIZAÇÕES, JUNTO AO SISTEMA CARCERÁRIO.

Lidiane Alves Rodrigues

Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – AEMS

Patrícia Aparecida de Moura

Discente do 4º ano do curso de Administração – FITL/AEMS

Tiago Bertolez

Discente do 4º ano do curso de Administração – FITL/AEMS

Welington Dutra

Discente do 4º ano do curso de Administração – FITL/AEMS

RESUMO

A mão de obra carcerária tem uma grande importância na prática da responsabilidade social, pois traz para a sociedade, organizações e para o próprio sentenciado, benefícios psicológicos, de reintegração social e econômica. Ressaltando o trabalho penitenciário, deixa claro que esse método é capaz de disciplinar, tirar o detento do ócio, bem como as legislações que apontam seus direitos e deveres, trazendo remuneração pelo serviço prestado, benefício previdenciário, remição pelos dias efetivamente trabalhados. O presente estudo tem a finalidade de mostrar ao leitor que a mão de obra carcerária é uma das opções que as organizações encontram para driblar os custos de produtividade. Lembrando que a utilização dessa mão de obra, não se trata de terceirização, as organizações tem que implantar uma oficina dentro dos presídios, dar treinamentos e visar o bem estar de saúde e segurança dos trabalhadores. O Brasil encontra muita concorrência com o mercado externo, aonde o crescimento vem aumentando nos últimos anos. Algumas dessas concorrências são desleais, a mão de obra da China, por exemplo, fizeram com que muitas empresas brasileiras viessem a decretar falência, as que se mantem no mercado precisam buscar alternativas para a diminuição de custos e continuar competindo.

PALAVRAS-CHAVE: Mão de obra carcerária; Produtividade; Responsabilidade Social.

INTRODUÇÃO

Este estudo consiste em mostrar para as organizações e diretorias das penitenciárias, os benefícios para a produtividade e da responsabilidade social, na utilização da mão de obra carcerária.

As organizações vêm buscando junto ao mercado Nacional, opções de produtividade, mas para que isso possa se tornar possível é necessário buscar inúmeras opções, visando todas as possibilidades de tornar seu produto competitivo.

A utilização de mão de obra carcerária vem aumentando gradativamente nos últimos anos e inovando a forma de gestão de muitas empresas.

São muitas as vantagens para o preso o trabalho no seu período de detenção, trazendo benefícios financeiros, psicológicos, de reintegração social, tirando-o do ócio e diminuindo uma porcentagem da sua pena.

Para as organizações as vantagens vão desde a diminuição de custos com encargos, prática da responsabilidade social, facilidade de contratação da mão de obra e amortização de custos no produto final.

1 PRODUTIVIDADE

Dentre todas as ideias sobre produtividade, interessa tão-somente aquilo que pode ser considerado como o conceito principal. Dado um sistema de produção, onde insumos são combinados para fornecer uma saída, a produtividade refere-se ao maior ou menor aproveitamento dos recursos nesse processo de produção, ou seja, diz respeito a quanto se pode produzir partindo de uma certa quantidade de recursos.

Neste sentido, um crescimento da produtividade implica em um melhor aproveitamento de funcionários, máquinas, da energia e dos combustíveis consumidos, da matéria-prima, e assim por diante. Pensando em nível de uma empresa isolada, o senso comum acaba por ligar a produtividade a uma melhoria de competitividade e aumento nos lucros. Aumentando a produtividade, diminuem os custos de produção ou dos serviços prestados.

Isso acontece exatamente porque cada unidade de produto ou de serviço terá sido conseguida com menor quantidade de insumos, o que afeta diretamente o custo. Se produtos iguais ou semelhantes são oferecidos no mercado a um preço menor (por causa do custo menor), a empresa verá melhorada a sua condição de competitividade, aumentará sua participação nesse mercado e conseqüentemente seus lucros. Com esse aumento de lucros, a empresa terá mais condições de investir no seu próprio crescimento, melhorando ainda mais sua competitividade e assim por diante, a não ser que ocorrências externas quebrem essa cadeia, como uma grande recessão (COSTA JÚNIOR, 2004).

Na busca pela fatia do mercado, produzir com lucratividade se tornou um desafio para gestores de muitas organizações, sejam elas governamentais ou privadas. Não se consegue obter lucros ou quantidade de mão de obra, sem que se

fale em criar opções, onde se encontra o fôlego para a minimização de custos e a falta de mão de obra.

Para se obter produtividade, tem que pensar nos fatores de apoio interno e externo, no qual envolve principalmente pessoas.

“Aumentar a produtividade do trabalho é a forma mais garantida de sustentar a nova classe média e de manter o Brasil na trajetória de crescimento com distribuição de renda” (NÉRI, 2014 *apud* NICÁCIO, 2014, s.p).

Para Barros (2014 *apud* NICÁCIO, 2014), o estudo determinante da produtividade do Trabalho aponta uma série de pontos que devem merecer atenção, como valorizar o trabalhador, diversificar os produtos, reduzir perdas em logística, aproveitar as oportunidades, diminuir os entraves burocráticos, expandir as fronteiras tecnológicas, investir em inovação e reduzir a rotatividade da mão de obra.

Taxas elevadas de inflação. Os custos de energia, matérias-primas, trabalho humano e dinheiro estão se elevando continuamente. A inflação exigirá, cada vez mais, maior eficiência da administração das organizações para que possam obter melhores resultados com menos recursos e programas de redução de custos operacionais. A inflação imporá novas pressões e ameaças sobre as organizações: elas deverão lutar pelo lucro e pela sobrevivência por meio de maior produtividade (CHIAVENATO, 2003, p.43).

1.1 Produtividade na economia

Segundo dados do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), o Brasil incluiu 40 milhões de brasileiros pela formalização do trabalho, aumento real do salário mínimo e ampliação da renda das classes excluídas. Mas, em 2013, os altos custos do trabalho, com o aumento da renda, tiraram a competitividade e impediram a economia de crescer. “Depois de dez anos ininterruptos de redução da desigualdade, o Brasil ainda tem uma margem, mas não conseguirá avançar indefinidamente” (NICÁCIO, 2014, s.p).

A administração da incerteza. As mudanças rápidas e bruscas, o crescimento organizacional, a concorrência das demais organizações, o desenvolvimento tecnológico, os fenômenos econômicos da inflação, a internacionalização das atividades, a visibilidade e a interferência da opinião pública farão com que as organizações deste milênio passem a lidar não mais com revisibilidade, continuidade e estabilidade, mas com imprevisibilidade, descontinuidade e instabilidade em todos os setores de atividade. Novas formas e modelos de organização serão necessários, bem como uma nova mentalidade dos administradores será imprescindível para os novos tempos (CHIAVENATO, 2003, p. 43).

“O ganho de produtividade é a fonte ilimitada de crescimento com bem-estar da população” (NÉRI, 2014 *apud* NICÁCIO, 2014, s.p). Para aumentar a produtividade, entre as questões a serem atacadas pelo poder público estão a qualificação do trabalhador e a intensificação na utilização de tecnologia para o trabalho e inovação.

2.2 Cenário internacional da produtividade

Um levantamento feito pelas universidades de São Paulo (USP) e Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) apontou que o custo do trabalho na China subiu em média 140% entre 2002 e 2008, quando entrou em vigor a atual legislação trabalhista chinesa. A hora trabalhada no país passou a custar US\$ 1,36. No entanto, o valor ainda é 23 vezes inferior ao pago nos Estados Unidos e seis vezes menor que o registrado no Brasil (MOREIRA, 2012).

Segundo o secretário-executivo da Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República (SAE-PR), Roger Leal, o Brasil estuda aumentar sua competitividade no cenário mundial e é necessário conhecer o ambiente da economia chinesa. “Do ponto de vista da economia internacional não há mais como se pensar as relações internacionais e a questão da competitividade sem pensar o fenômeno chinês.” (MOREIRA, 2012, s.p)

O subsecretário da SAE (Secretaria de assuntos estratégicos), Ricardo Paes de Barros, lembra que, no início dos anos 1980, a produtividade brasileira se igualava à da Coreia do Sul e era dez vezes maior do que a chinesa. O quadro é completamente diferente no momento. A China se aproximou do Brasil e a Coreia do Sul tem uma taxa quatro vezes maior do que a brasileira (NICÁCIO, 2014, s.p).

Conforme afirma Chiavenato (2003, p.44):

[...] O mundo tornou-se um enorme ambiente, um mercado único, um centro de compras global. Passamos de uma economia internacional para uma economia mundial. A globalização está fazendo com que os países deixem de atuar simplesmente em termos de mercados internos para se projetarem em negócios internacionais. Mais do que nunca, o produto ou serviço que demonstra ser superior - mais avançado, seguro e desejável- será o mais procurado. O resultado será um novo sentido de urgência para criar e desenvolver tais produtos e serviços.

Ainda colaborando com o assunto Nicácio (2014, s.p.) ressalta que:

De acordo com o Relatório de Competitividade Global para 2013-2014, apesar do crescimento econômico robusto observado nos últimos anos, a América Latina continua a sofrer com as baixas taxas de produtividade. Mesmo assim, entre 148 países avaliados, o Brasil está na 56ª posição atrás do Chile (34ª), Panamá (40ª), Costa Rica (54ª) e México (55ª).

2 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

A Responsabilidade Social Empresarial consiste num conjunto de iniciativas por meio das quais as empresas buscam – voluntariamente – integrar considerações de natureza ética, social e ambiental às suas interações com clientes, colaboradores, fornecedores, concorrentes, acionistas, governos e comunidades – as chamadas partes Interessadas – visando ao desenvolvimento de negócios sustentáveis (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA- CNI, 2006, p. 62).

Em outras palavras, a Responsabilidade Social Empresarial pode ser definida como um conjunto de iniciativas:

- a- Que preconizam o desenvolvimento de negócios sustentáveis, tanto do ponto de vista econômico, quanto do ponto de vista social e ambiental.
- b- De caráter voluntário.
- c- Voltadas aos seus diferentes públicos ou “partes interessadas”.
- d- Focalizadas na dimensão ética de suas relações com esses públicos, bem como na qualidade dos impactos da empresa sobre a sociedade e o meio ambiente (CNI, 2006).

Um modelo de gestão baseado em comportamento ético e responsável na condução dos negócios, cujas decisões e ações resgatam valores humanos e universais, preservam e respeitam interesses de todas as partes direta e indiretamente envolvidas no negócio, assim como os de toda a sociedade, numa relação na qual todos obtêm benefícios (GOMES, 2006, p.181 *apud* CARVALHO, 2009, p. 127).

2.1 A prática da responsabilidade social no trabalho carcerário

No âmbito empresarial, uma ação é considerada de caráter filantrópico quando a empresa faz doações financeiras a instituições, fundações, associações comunitárias, dentre outras. É uma ajuda, e ela ocorre eventualmente. Já quando se fala em responsabilidade social, a empresa age de forma estratégica, ou seja, é

traçada metas para atender as necessidades sociais, de forma que o lucro da empresa seja garantido, assim como a satisfação do cliente e o bem-estar social. Há um envolvimento, um comprometimento, que são duradouros (GOMES, 2003).

Com a globalização os empresários têm encontrado grandes desafios, referente à competitividade e produtividade, tendo que se preocupar com suas ações sociais.

Para Formentini e Oliveira (2003, p. 02):

O atual ambiente empresarial aponta para dois pontos extremos: o aumento da produtividade, em função das tecnologias e da difusão de novos conhecimentos, que leva as empresas a investirem mais em novos processos de gestão, buscando a competitividade. Ao mesmo tempo temos um aumento nas disparidades e desigualdades da nossa sociedade que obriga a repensar o sistema econômico, sociais e ambientais.

O trabalho afasta o condenado da ociosidade, das corrupções físicas, morais e intelectuais. Em uma atmosfera de disciplina, higiene e produtividade, se despertará para bons sentimentos, ficando mais próximo da readaptação social, e ainda há a possibilidade de contribuir para o desenvolvimento nacional.

O preso poderia ainda com o fruto de seu trabalho ajudar nas necessidades de subsistência para sua família, pois com a ausência do chefe da casa os problemas sociais e morais, devido à falta de condições financeiras, aumentam (GOMES, 2003).

3 O TRABALHO DA MÃO DE OBRA CARCERÁRIA

Segundo a Lei de Execução Penal, nº 7.210 de 11 de julho de 1.984, preconiza em seu artigo 28 a respeito do trabalho do condenado como dever social e condição de dignidade humana, com finalidade produtiva e educativa.

A finalidade das penalidades não é torturar e afligir um ser sensível, nem desfazer um crime que já está praticado. “Os castigos têm por finalidade única obstar o culpado de tornar-se futuramente prejudicial à sociedade de afastar aos seus concidadãos do caminho do crime” (BECCARIA, 1999, p. 52).

“O condenado para se sentir estimulado a se emendar, precisa sentir que apesar do seu crime, ainda é respeitado na sua dignidade humana, é considerado e tratado como um próximo, ainda havendo interesses e bons sentimentos para com

ele” (MIOTTO, 1992, p. 181).

Baseando em Mirabete (1997, p. 82), entende-se hoje por trabalho penitenciário “a atividade dos presos e internados, no estabelecimento penal ou fora dele, com remuneração equitativa e equiparada ao das pessoas livres no concernente à segurança, higiene e direitos previdenciários e sociais.”.

Preconiza a Lei de Execução Penal:

Art. 28 O trabalho do condenado, como dever social e condição de dignidade humana, terá finalidade educativa e produtiva.

§ 1º Aplicam-se à organização e aos métodos de trabalho as precauções relativas à segurança e à higiene.

§ 2º: O trabalho do preso não está sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1984).

Trata-se de um dever decorrente da falta de pressuposto de liberdade, que se insere no conjunto de obrigações que integram a pena. Seu regime é de direito público, inexistente a condição fundamental para o trabalho espontâneo, que é a liberdade para a formação do contrato de trabalho, retirada que foi do condenado quando lhe imposta pena privativa de liberdade. Portanto, não tem direito a férias, 13º salário e outros benefícios concedidos aos trabalhadores livres (MIRABETE, 1997, p. 94-95).

Vários dispositivos da legislação brasileira dispensam atenção ao trabalho do preso. Grande parte dos Regulamentos Penitenciários no país se preocupa com o trabalho penitenciário e ao traçarem normas sobre ele, inseriram elementos básicos da Legislação Trabalhista, como previsão de salário em contraprestação ao serviço prestado, jornada de trabalho, acidentes decorrentes da prática de atividade laborativa, previdência social, dentre outros.

Segundo a Lei 7210/84, 11 julho de 1984:

Art. 33. A jornada normal de trabalho não será inferior a 6 (seis) nem superior a 8 (oito) horas, com descanso nos domingos e feriados.

Parágrafo único. Poderá ser atribuído horário especial de trabalho aos presos designados para os serviços de conservação e manutenção do estabelecimento penal.

Art. 41 - Constituem direitos do preso:

III - Previdência Social;

Art. 126. O condenado que cumpre a pena em regime fechado ou semiaberto poderá remir, pelo trabalho, parte do tempo de execução da pena.

§ 1º A contagem do tempo para o fim deste artigo será feita à razão de 1 (um) dia de pena por 3 (três) de trabalho (BRASIL, 1984).

3.1 A remuneração

A LEP (Lei de Execuções Penais) consagra o direito à remuneração no artigo 29 e parágrafos, ao estabelecer que “O trabalho do preso será remunerado mediante prévia tabela, não podendo ser inferior a três quartos do salário mínimo”, embora não esteja sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 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 condenado, em proporção a ser fixada e sem prejuízo da destinação prevista nas letras anteriores.

§ 2º Ressalvadas outras aplicações legais, serão depositadas a parte restante para constituição do pecúlio, em Caderneta de Poupança, que será entregue ao condenado quando posto em liberdade (BRASIL, 1984).

O trabalho do preso deve ser remunerado não apenas do pagamento do pecúlio, a cargo do Estado, mas propiciando-se ao interno uma ocupação rendosa que tenha uma direta relação de proporcionalidade com o seu ganho. Para o preso institucionalizado o trabalho é um valor negativo. Mas o dinheiro é um fator positivo. Conjugando esses dois valores, para que o interno, objetivando o fim (dinheiro), habitue-se ao meio (trabalho), é uma estratégia necessária (PIMENTEL, 1983, p. 352).

Segundo os ditames do art. 34, parágrafo único, da LEP, incumbirá à entidade gerenciadora promover e supervisionar a produção, com critérios e métodos empresariais, encarregar-se da comercialização, bem como suportar despesas, inclusive pagamento de remuneração adequada. Deduz-se do dispositivo, que as empresas ou fundações públicas podem entregar a execução direta do

trabalho às empresas privadas. A intermediação para contratação da produção e da mão de obra, a comercialização dessa produção e as despesas (BRASIL, 1984).

3.2 O trabalho das empresas privadas junto aos detentos

Sabe-se que o trabalho é uma das condições primordiais para a reinserção social e o alcance da dignidade e cidadania dos indivíduos.

- As empresas economizam até 60% dos custos de mão-de-obra.
- As empresas poupam na instalação da unidade de produção ao utilizarem a infraestrutura do presídio (como galpões, água e energia elétrica).
- Os presos faltam menos ao trabalho do que um operário comum.
- A produtividade é grande, pois os apenados procuram produzir muito por causa da grande concorrência interna por vaga de trabalho (GOMES, 2003).

Os encargos sociais não incidentes de acordo com Gomes (2003) são:

- FGTS;
- Aviso prévio indenizado ou não;
- Indenização adicional (Art. 9º Lei 7.238/84);
- Repouso semanal remunerado;
- Feriados e dias santificados;
- Férias + 1/3 Constituição Federal;
- Auxílio enfermidade;
- 13º salário;
- Licença paternidade;
- Contribuição previdenciária.

3.2.1 Gerência do trabalho carcerário

O trabalho poderá ser gerenciado por fundação, ou empresa pública, com autonomia administrativa, e terá por objetivo a formação profissional do condenado, conforme o artigo 34 da Lei de Execução Penal. São três as espécies dos sistemas de organização do trabalho penitenciário: o organizado pela administração, conhecido como sistema de monopólio; o de contrato com empresas privadas; e o

misto ou intermediário, em que se dispõe pela alternatividade ou conjugação dos dois primeiros (GOMES, 2003).

Exemplo de que essa administração por entidades públicas tem gerado bons frutos está na Fundação de Amparo ao Trabalhador Preso (FUNAP), do Estado de São Paulo, com resultados positivos na área econômica e pessoal. E também através de convênios, que é firmado entre empresas do Estado do Paraná com o Fundo Penitenciário (FUPEN), responsável pelo recebimento de pagamentos feitos pelas empresas conveniadas em todas as unidades penais do Paraná e posteriormente o repasse destes valores aos internos, visando a industrialização dos presídios (GOMES, 2003).

3.2.2 Aplicabilidade da mão de obra em empresas do Estado de São Paulo

Segundo Corrêa (2009, p. 01):

Mais de 400 empresas contratam a mão de obra de 40 mil presidiários, atraídas pelo baixo custo não estão sujeitas ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e cumprem a remuneração mínima de três quartos do salário mínimo. Tudo de acordo com a Lei de Execuções Penais (LEP), que prevê trabalho para todo preso condenado e permite que os serviços sejam prestados a empresas privadas.

Continuando seu comentário, Corrêa (2009, p. 01) adverte:

Mas é importante lembrar que não se trata de terceirização, é a empresa funcionando no presídio. O empresário tem que implantar métodos produtivos como os que têm aqui fora e colocar um funcionário para supervisionar a produção, adverte Lúcia Casali, diretora executiva da Fundação de Amparo ao Preso (Funap), vinculada à Secretaria de Administração Penitenciária e responsável pelos contratos entre empresas e presídios paulistas.

A todo o momento alguém está saindo ou passando para o regime semiaberto, o que exige treinamento constante dentro das oficinas. "O empresário não contrata o preso diretamente. O contrato é feito para um número fechado de presos. Se um sai, entra logo outro no lugar" preconiza Lúcia Casali (CORRÊA, s.d, p. 02).

Mas a substituição não acontece sem um processo seletivo. Ainda de acordo com Casali (*apud* CORRÊA, 2009, p. 02) "escolhemos aqueles de bom

comportamento, de preferência que estejam estudando, tenham o perfil para o trabalho e habilidade profissional.”

O compromisso de não demitir empregados comuns é uma das exigências que a Funap faz aos empresários.

Em razão da atuação sindical, que quer limitar a alocação de mão de obra carcerária a 10% do quadro funcional, firmamos um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho e, por isso, pedimos a cada empresa uma declaração de que ninguém vai ser mandado embora para dar lugar a um preso (CASALI, 2002 *apud* CORRÊA, 2009, p. 02).

Ao assinar o contrato, automaticamente à empresa aceita o acordo e, para fazer o controle, a Funap analisa mês a mês o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). "É uma forma de preservar os postos na rua e também as vagas nas unidades prisionais" (CASALI, 2002 *apud* CORRÊA, 2009, p.02).

Conforme explica Corrêa (2009, p. 02):

Maria Solange Senese, gerente do programa de alocação de mão de obra da fundação afirma que quem procura a Funap está interessado em baixar os custos da produção. Só que o empresário leva um susto ao descobrir que não é terceirização, quando percebe que tem que se envolver realmente com o assunto. E aí percebe que faz parte de um projeto muito maior. Ela ainda afirma que, dar emprego a presidiários é sustentabilidade social, é diferente de distribuir 50 cestas básicas. Você envolve essa parte da sociedade na sua atividade e não apenas divide seus lucros com ela.

4 METODOLOGIA

Para a realização do trabalho foi utilizado consultas a livros, sites, documentários, monografias, estudo de caso, no intuito de captar dados importantes para o desenvolvimento do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo mostrou a importância da reintegração social do preso, tendo em vista a parte econômica como motivação para organizações e diretorias de presídios, a implantação de oficinas de trabalho dentro dos presídios.

Sendo tratado como um cidadão normal, o detento passa a ser parte integrante da sociedade, podendo ter consciência dos seus direitos e deveres, fazê-

lo viver na normalidade e inserir hábitos de uma vida normal, através do trabalho, assim como cidadão livre se vê obrigado a fazer, sentindo-se respeitado em razão de sua produtividade na participação do funcionamento do estabelecimento, para que saiba o peso e os benefícios que o trabalho é capaz de propiciar.

Todos ganham com esse trabalho, pois os sentenciados deixam de ser um peso-morto para o estado e passa a se subsidiar, podendo também ajudar suas famílias.

As organizações podem diminuir alguns custos, podendo assim converter esses ganhos em trabalhos de melhorias em seus produtos, trazendo para a empresa crescimento e aumentando com isso o seu quadro de colaboradores efetivos, podendo se manter no mercado com maior competitividade.

REFERÊNCIAS

BECCARIA, Cesare. **Dos delitos e das penas**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984: institui a lei da execução penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm>. Acesso em: 29 set. 2014.

CARVALHO, Ricardo Zagallo. **Responsabilidade social das empresas: formações discursivas em confronto**. 2009. 432f. Tese (Doutorado em Comunicação)- Escola de Comunicação e Arts-USP, São Paulo, 2009. Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/.../Tese_Camargo_RZ.pdf>. Acesso em: 29 set. 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. ed. ver. ampl. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CORRÊA, Elisa. Os prós e contras de contratar um detento. **Revista pequenas empresas, grandes negócios on line**. 2009. Disponível em: <<http://revistapegn.globo.com/Empresasnegocios/0,19125,ERA1699544-2991,00.html>>. Acesso em: 29 set. 2014.

COSTA JÚNIOR, Carlos Eduardo Casimiro. **Qualidade e produtividade**. São Paulo: Uninove, 2004.

FORMENTINI, Márcia; OLIVEIRA, Tiago Mainieri. Ética e responsabilidade social: repensando a comunicação empresarial. **Revista Comunicação Organizacional**. Curso de Comunicação Social - Relações Públicas, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2003. Disponível em:

<<http://www.portal-rp.com.br/bibliotecavirtual/responsabilidadesocial/0189.pdf>>.

Acesso em: 29 set. 2014.

GOMES, João Paulo Nicodemo. **O trabalho como medida ressocializadora do detento face ao sistema carcerário brasileiro**. 2003. 111f. Monografia (Bacharel em Direito)- Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo, Presidente Prudente/SP, 2003. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/183/184>>. Acesso em: 29 set. 2014.

MIOTTO, Arminda Bergamini. **Temas penitenciários**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992.

MIRABETE, Júlio Fabrini. **Execução penal, comentários à lei 7.210, de 11.7.84**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 1997.

MOREIRA, Marli. **Qualidade e produtividade**. Agência Brasil, 2012. Disponível em: <<http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2012>>. Acesso em: 29 set. 2014.

NICÁCIO, Adriana. O desafio de ampliar a produtividade. **Desafio do desenvolvimento on line-IPEA**, ano 10, ed. 78, 16 jan. 2014. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2973:catid=28&Itemid=23>. Acesso em: 28 set. 2014.

PIMENTEL, Manoel Pedro. **O crime e a pena na atualidade**. São Paulo: Revista dos tribunais, 1983.