

FUCAPE PESQUISA E ENSINO LIMITADA - FUCAPE MA

KÁTIA SOARES DOS SANTOS

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: foco na inserção de
mulheres apenas no mercado de trabalho**

**SÃO LUÍS
2019**

KÁTIA SOARES DOS SANTOS

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: foco na inserção de
mulheres apenadas no mercado de trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade e Administração da Fucape Pesquisa e Ensino Limitada – FUCAPE - MA, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Contabilidade e Administração.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio A. P. Bastos

**SÃO LUÍS
2019**

KÁTIA SOARES DOS SANTOS

RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: foco na inserção de mulheres apenas no mercado de trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade e Administração da Fucape Pesquisa e Ensino Limitada - FUCAPE - MA, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Contabilidade e Administração.

Aprovada em 31 de outubro de 2019.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr.: SÉRGIO AUGUSTO PEREIRA BASTOS
Fucape Pesquisa e Ensino Limitada

Profa. Dra.: ARILDA MAGNA CAMPAGNARO TEIXEIRA
Fucape Pesquisa e Ensino Limitada

Profa. Dra.: MÁRCIA JULIANA D'ANGELO
Fucape Pesquisa e Ensino Limitada

À minha amada filha Ana Luisa
e aos meus sobrinhos queridos
Matheus, Pedro, Ingrid, Gabriel
e Lorena, pelo amor e apoio
nesse período de ausência e
aprendizado.

AGRADECIMENTOS

A DEUS, por esta oportunidade de qualificação em minha vida, por ter me guiado e iluminado para enfrentar tamanho desafio. Aos meus pais Hermano José e Maria de Fátima por todo amor, auxílio e esforço para concretização desse sonho.

Ao Prof. Dr. Sérgio A. P. Bastos por toda generosidade acadêmica, simplicidade pessoal e segura orientação. Aos professores do Curso de Mestrado da Fucape São Luís por todas as contribuições acadêmicas. A minha turma de mestrado 2017.1 por todas as experiências compartilhadas.

A toda minha equipe da Sala de Estudos Márcia, Wanderson, Lúcia, Rafisa, Gabriela e Rafaela por todo incentivo e por todos os momentos compartilhados. À professora Dra. Vera Santos por todas as palavras de encorajamento e ombro amigo no decorrer dessa jornada. À professora Dra. Karina Bionde por toda contribuição na produção da dissertação. A todos meus amigos da Universidade Estadual do Maranhão professores, técnico administrativo, alunos dos Cursos de Administração, Ciências Sociais, CFO/PM e Direito pelo estímulo e torcida nessa etapa de qualificação profissional em especial aos meus amigos Jorge Melo, Roseane Silva e Elany Regia.

A toda minha família em especial aos meus irmãos Mônica, Herlano e Germano por todo companheirismo. A minha amada tia Glicia in memoria por todas as orações e torcida incondicional para a realização desse sonho.

Aos meus amados amigos de Fortaleza/Ceará por toda a torcida e acompanhamento na minha caminhada.

Agradeço a todos que contribuíram direta ou indiretamente para a concretização dessa etapa tão grandiosa em minha vida.

“A tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu, mas pensar o que ninguém ainda pensou sobre aquilo que todo mundo vê.”

(Arthur Schopenhauer)

RESUMO

Considerando o aumento da população carcerária feminina e a condição, no Brasil, de mulheres como provedoras de famílias, a inserção de mulheres apenadas no mercado de trabalho é tema de interesse social e empresarial. O objetivo é compartilhar a experiência das empresas com a contratação de mulheres apenadas no âmbito de suas ações de Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Para tal, foi desenvolvida pesquisa exploratória, de natureza qualitativa, utilizando o método de análise de narrativas. Os sujeitos de pesquisa foram empresários de pequenas e médias empresas, uma gestora de programa público de inserção social, uma diretora de presídio e um promotor de justiça, todos de São Luís, Maranhão, Brasil, que estão vivenciando o processo de inserção das mulheres apenadas no mercado de trabalho. Os resultados mostraram que as empresas ainda precisam amadurecer os conceitos e ações de responsabilidade social empresarial e considerar a problemática da mulher apenada nesse contexto. A experiência dos entrevistados indicou mais fatores negativos do que positivos relacionados ao tema em seis categorias de análise: políticas públicas; abordagem de responsabilidade social empresarial; comportamentos; qualificação; comunicação interna e externa; e indicadores e desempenho.

Palavras-chave: Responsabilidade social empresarial; Mulheres apenadas; Mercado de trabalho; Análise de narrativas.

ABSTRACT

Considering the increase in the female prison population and the condition, in Brazil, of women as family providers, the insertion of imprisoned women in the labor market is a matter of social and business interest. The objective is to share the companies' experience with hiring convicted women as part of their Enterprise Social Responsibility (ESR) actions. Thus, an exploratory research of qualitative nature was developed using the narrative analysis method. The research subjects were entrepreneurs from small and medium-sized companies, a manager of a social inclusion public program, a prison director and a prosecutor, all from São Luís, Maranhão, Brazil, who are experiencing the insertion process of convicted women in the labor market. The results showed that companies still need to mature the concepts and actions of corporate social responsibility and consider the problem of women in this context. The experience of respondents indicated more negative than positive factors related to the theme in six categories of analysis: public policies; enterprise social responsibility approach; behaviors; qualification; internal and external communication; and key performance indicators, and performance.

Keywords: Enterprise social responsibility; Convicted women; Labor market; Narrative analysis.

SUMÁRIO

Capítulo 1	9
1 INTRODUÇÃO	9
Capítulo 2	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 RESSOCIALIZAÇÃO DAS MULHERES APENADAS E O MERCADO DE TRABALHO	12
2.2 A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) E A INSERÇÃO DE MULHERES APENADAS NO MERCADO DE TRABALHO	18
Capítulo 3	21
3 METODOLOGIA DE PESQUISA	21
Capítulo 4	26
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	26
Capítulo 5	40
5 CONCLUSÃO	40
REFERÊNCIAS	43

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

Em pleno século XXI, no Brasil, os princípios da RSE não fazem parte do cotidiano da maioria das empresas, quando se trata de oportunizar trabalho para um ex-detento (a) (DIAS; OLIVEIRA, 2014). De acordo com Braga (2015, p.528), “é necessário pesquisa para diagnosticar os problemas enfrentados pelas mulheres apenas desde a sua inserção no mercado de trabalho até os direitos sexuais e reprodutivos”. É importante ressaltar que o acesso à justiça é, também, desumano, devido ao tratamento desigual entre elas e os homens, sobretudo quanto à inserção de apenas no mercado de trabalho (BRAGA, 2015).

O Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça- DEPEN/MJ, em janeiro de 2018, elaborou um relatório em que demonstra que o sistema prisional feminino brasileiro tem aumentado continuamente, chegando ao número de 42 mil mulheres presas, o que significa um aumento de 656% em relação ao início dos anos 2000 (BRASIL, 2018). No entanto, há um anonimato social desse grupo de pessoas no que se refere a pesquisas sobre sua inserção no mercado de trabalho (BRAGA, 2015)

As mulheres, ao longo dos séculos, têm sido vistas como pessoas dependentes do sexo masculino em todas as esferas (emocional, econômica, social e cultural) e, como consequência, no mundo do trabalho existe uma diferença entre homens e mulheres tanto na ocupação de cargos mais elevados quanto nas menores remunerações para cargos equivalentes (MIYAMOTO; KROHLING, 2012).

Adicionalmente, no século XXI, percebe-se uma crescente imposição para que as empresas balizem suas ações em princípios e políticas socialmente responsáveis, adotando novas posturas, com missões e valores revistos para atender não somente ao mercado, mas também à sociedade (MEDEIROS *et al.*, 2014). Esse estado de coisas traz consigo uma série de desafios para as organizações, dentre os quais se sublinha a necessidade de desenvolver ações de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), com um crescente interesse em uma maior colaboração das empresas para a sociedade em que estão inseridas (JESUS; BATISTA, 2014).

Para Wickert, Vaccaro e Cornelissen (2017, p.101), “as atuais definições de RSE estão relacionadas a políticas e práticas que as organizações adotam e que refletem sua contribuição para a promoção de um bem-estar social mais amplo”. Já Oliveira (2016, p.96) afirma que, “as instituições com responsabilidade social colaboram para uma verdadeira mudança cultural, colaborando para a criação de uma sociedade justa e altruísta”.

De acordo com Leandro *et al.* (2018), a maioria das pesquisas sobre os presídios nas diversas temáticas - pena, crime, estudo, ressocialização e reinserção no mercado de trabalho - são voltados para os homens. Nesse contexto, são poucos os estudos e, conseqüentemente, o conhecimento da real dimensão do fenômeno social da criminalidade feminina (SANTOS, 2008) e a inserção no ambiente de trabalho de apenas (BRAGA, 2015; MIYAMOTO e KROHLING, 2012; DIAS; OLIVEIRA, 2014). De acordo com Teixeira (2010), é importante analisar essa temática, pois as discussões e questionamentos acerca do papel das mulheres na sociedade envolvem diversos aspectos e constantemente revelam novas dimensões, bem como possibilidades para novos estudos.

Com isso, configura-se uma lacuna de pesquisa que suscita a seguinte questão: Como são as experiências de empresas que contratam mulheres apenadas?

Para responder esta pergunta, esta pesquisa teve como objetivo compartilhar a experiência das empresas com a contratação de mulheres apenadas no âmbito de suas ações de Responsabilidade Social Empresarial (RSE).

Andretta e Berlato (2018) relatam que uma atividade formal de trabalho para detentos(as) é uma perspectiva de não reincidência ao crime. Portanto, essa pesquisa pode ser útil para os campos de RSE, gestão de recursos humanos e ciência política.

Cabe ainda destacar que, neste estudo, são mencionados os termos detenta (o), ex-detenta (o) e apenada (o), dependendo do autor citado. No entanto, sempre que possível é utilizado o termo mais genérico de apenada (o).

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 RESSOCIALIZAÇÃO DAS MULHERES APENADAS E O MERCADO DE TRABALHO

Faz-se necessário estudar e conhecer em todo Brasil a inclusão de mulheres no mundo do trabalho e, mais especificamente, as mulheres apenadas, buscando conhecer os planos, programas e quais estratégias são utilizadas pelas empresas para contribuir no processo de ressocialização. A possibilidade de trabalhar é digna e pode transformar a vida das pessoas apenadas (DIAS; OLIVEIRA, 2014).

No ano 1957, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas concedeu um conjunto de regras, para melhorar o tratamento das mulheres apenadas. Esse documento só foi aprovado em 2010 onde as mulheres presas esperaram mais de meio século para terem seus direitos garantidos pela legislação internacional. Esse documento ficou conhecido como Regras de Bangkok (BRAGA, 2015). Cerneka (2012) afirma que há pouca informação e estudos sobre as Regras de Bangkok, com isso precisa desenvolver estudos e investigações, para conhecer a realidade e as causas das mulheres apenadas.

Em uma revisão histórica sobre a inclusão da mulher no mercado de trabalho, é possível perceber que na Revolução Industrial, principalmente na Europa, deu-se a introdução da mão de obra feminina, o que passou a trazer sobrecarga para mulheres. Outro momento pontual da força de trabalho feminino foi durante a 2ª Guerra Mundial, já que os homens foram convocados para os campos de batalha. As mulheres se adaptaram às evoluções das máquinas e trabalharam para o seu sustento e de seus filhos (REIS; FREITAS, 2016).

É válido relatar que a inclusão da mulher no mercado de trabalho ao longo dos séculos se deu em vários setores, mas é importante ressaltar que na construção civil, não estavam tão presentes, pois preferiam inseri-las em funções mais delicadas, já que acreditavam que as mulheres tinham o perfil de submissa, paciente, cuidadosa e dócil (MATOS; BORELLI, 2015, p. 128).

O acesso ao mercado de trabalho deve ser disponibilizado para todas as pessoas e grupos sociais, dentro desses grupos existem os homens e mulheres apenados. É importante relatar que a LEP brasileira, nº 7.210, de 11 de julho de 1984, no art. 36, enfatiza que:

[...] trabalho externo será aceitável para os presos em regime fechado somente em serviço ou obras públicas realizadas por órgãos da Administração Direta ou Indireta, ou as entidades privadas, desde que tenham cautela contra a fuga e em favor da disciplina.

Em vários artigos a LEP destaca os direitos e deveres dos apenados (as) em relação ao trabalho, respectivamente nos artigos 41, inciso II e 31. Desse modo, trabalhar é tanto um direito quanto um dever daqueles que foram condenados e se encontram nos estabelecimentos prisionais.

Algumas alternativas como trabalho e a educação são as melhores ferramentas para contribuir para a reinserção social (BECCARIA, 2019). A literatura internacional reconhece que a oportunidade de trabalho aos presos (as) através das unidades prisionais, organizações e ações sociais podem estimular os indivíduos a não reincidência no crime (ALÓS *et al.*, 2014). É importante relatar que a Lei de Execução Penal Brasileira no art. 28 fala do trabalho para as pessoas apenadas como um dever social, onde a oportunidade de trabalho contribui para o resgate da dignidade humana.

A LEP no art. 29 fala sobre a remuneração do apenado (a) no caso de realização um trabalho. A remuneração deve atender os estragos causados pelo crime, auxílio familiar, pequenas despesas pessoais, a reparação ao Estado dos gastos realizados com a manutenção do condenado e também será feita uma poupança para ser entregue ao preso (a) ao sair da prisão.

De acordo com Dias e Oliveira (2014), o Brasil não possui uma política clara focada para o acesso ao trabalho das pessoas presas estimulando a recuperação social dessas pessoas. Isto ocorre apesar da Constituição de 1988 e da LEP de 1984 determinarem que o Estado deve criar ferramentas e políticas públicas para ajudar os presos a recomeçar a vida após o pagamento da pena.

É preciso que sejam esclarecidos alguns pontos para a contratação dos presos para um determinado trabalho. A LEP, no art. 28, relata que o trabalho realizado pelo apenado (a) não está subordinado à aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que torna a mão de obra bem mais barato para os empregadores. O pagamento, entretanto, não pode ser menor que $\frac{3}{4}$ do salário mínimo.

Com o pagamento da pena e com a liberdade decretada o ex-detento (a) passa a ser um cidadão normal passado agora o seu trabalho a ser regido pela CLT com todos os custos e benefícios legais. Mas é importante ressaltar que nesse momento em que os presos são libertos muitos empregadores demitem essas pessoas e com isso não contribuem para uma efetividade da sua reinserção social (PAULA; MAGALHÃES, 2015).

Algumas iniciativas vêm sendo adotadas visando a ressocialização para as mulheres apenadas, pois ao saírem do presídio encontra-se em uma situação muito difícil tendo que enfrentar preconceitos e com a falta de encaminhamento. No ano de

2011 ocorreu mais evento organizado CNJ, em Brasília, o Encontro Nacional sobre o Encarceramento Feminino (LEANDRO *et al.*, 2018).

No Encontro Nacional sobre o Encarceramento Feminino criaram a Carta de Brasília, onde faz as recomendações para o encarceramento feminino. Um dos conteúdos ressalta-se, a importância e a necessidade de oportunizar o trabalho e a educação nos presídios femininos. Com o objetivo de capacitar a mulher privada de liberdade, preparando-as para desenvolver atividades lícitas, que assegure suas necessidades básicas (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019).

Outra iniciativa pensando nas mulheres apenadas foi à criação por Decreto Presidencial s/nº de 25 de maio de 2007, do Grupo de Trabalho Interministerial (GTI), com o objetivo de criar proposições para reformular do Sistema Prisional Feminino. Dentre várias propostas no GTI, há uma sugestão para organizar um programa que estimule as organizações a empregar egressas e as apenadas, com isso consiga benefícios como a liberação de parte dos impostos (BRASIL, 2018).

De forma a reforçar a importância da temática da mulher apenada e o mercado de trabalho, cabe conhecer em linhas gerais a história dos presídios femininos no Brasil.

Tal história tem uma lacuna historiográfica. Os primeiros documentos que tratam da prisão feminina são do século XIX. Durante muitos anos houve a necessidade do debate e reflexões acerca da construção dos presídios no Brasil. Mas somente no século XX, no final da década de 1930 e início de 1940, começam a criação e instalação das primeiras instituições prisionais de mulheres no país, eles estavam localizados nos Estados do Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro e São Paulo (ANGOTTI; SALLA, 2018).

Durante os séculos XVI ao XIX pouco se sabe sobre as práticas do encarceramento feminino. Não há disponível uma descrição precisa do que motivava o encarceramento de mulheres, quais tipos de crimes, qual o local e em que condições permaneciam nas prisões (ALVAREZ, 2003).

É importante relatar que em 1824 tinha Constituição Imperial e em 1830 existia o código criminal que foram os primeiros documentos a refletir sobre o encarceramento. Em 1824 a Constituição já previa em seus artigos:

[...] ficam abolidos os açoites, a tortura, a marca de ferro quente, e todas as mais penas cruéis e “as Cadêas serão seguras, limpas, arejadas, com separação dos Réos, de acordo com a natureza dos seus crimes. No Código Criminal de 1830 inovou ao introduzir, em seu artigo 46, a pena de prisão com trabalho diário, em prática nos países cujas técnicas penitenciárias eram consideradas de vanguarda (ANGOTTI, 2012, p.41).

Com a instalação da República (1889) houve um movimento para que houvesse uma organização das prisões no Brasil esse movimento solicitava também condições menos agressivas para as mulheres no cárcere (ALVAREZ, 2003). Embora os principais documentos da época não mostrem relatos detalhados sobre as condições das mulheres encarceradas, existem informações que demonstram que o encarceramento feminino no século XIX era precário, insalubre, imoral e horrorosa. Uma comissão de visita às prisões em 1831 relatava a existência na cadeia de São Paulo de 51 homens e oito mulheres. De acordo com essa comissão os presos eram tratados com desumanidade (SANT'ANNA, 1951).

No início do século XX várias pessoas como José Gabriel Lemos Britto (Membro do Conselho Penitenciário do Distrito Federal), João Luiz Alves (Ministro da Justiça) e Candido Mendes de Almeida Filho (Presidente do Conselho Penitenciário) defendiam a criação de penitenciárias propriamente destinadas às mulheres. Em

1937 foi criada, em Porto Alegre, a primeira instituição prisional brasileira voltada para as mulheres criminosas foi o Reformatório de Mulheres (ANGOTTI, 2012).

Em 11 de agosto de 1941, com o decreto 12.116, foi criado em São Paulo o Presídio de Mulheres, no bairro do Carandiru. Em 8 de novembro de 1942 foi criado o primeiro prédio construído com adaptações para ser o presídio feminino no Rio de Janeiro, a Penitenciária de Mulheres do Distrito Federal. Sob a influência dos modelos dos países latino-americanos, conhecimentos de especialistas (médicos, jurídico e políticos), do poder público e uma congregação religiosa começou a construção de instituições prisionais específicas para mulheres no Brasil (ANGOTTI; SALLA, 2018).

Muitas foram às transformações ao longo dos anos onde um ambiente foi criado para as mulheres apenas desde a sua estrutura até a administração. De acordo com Angotti (2012, p. 210):

[...] a administração desses presídios de mulheres foi delegada pelo Estado para uma ordem religiosa da Igreja Católica, a Congregação Nossa Senhora da Caridade do Bom Pastor D'Angers. Delegação que implicava uma organização interna do presídio consideravelmente diferente daquela existente nos presídios masculinos, na medida em que o projeto penitenciário adotado era de promover para as presas habilidades e capacidades para a vida doméstica, para a condição de maternidade e de esposa, plano todo conduzido pela diretriz religiosa católica.

O Presídio de mulheres de São Paulo, em 1943, tinha encarceradas 24 mulheres. Havia todo um trabalho desenvolvido com as mulheres, ministrado o ensino primário, cursos de costura à mão e à máquina, bordados, pontos de cruz, filé, crochê, rendas, tricô e tapeçaria. As presas eram também empregadas em serviços de limpeza, jardinagem e lavanderia (COSTA, 1944).

De acordo com Angotti e Salla (2018), as informações mapeadas no Brasil sobre o encarceramento feminino ainda são poucas. Existem várias lacunas na história das mulheres encarceradas que precisam ser pesquisados para um melhor entendimento sobre como eram os presídios nos diversos Estados brasileiros, funcionamento da administração, políticas, tempo de reclusão, cotidiano e o trabalho dentro fora dos presídios. Também precisa ser pesquisada a saída das Irmãs da administração dos presídios e como ficou a administração e políticas voltadas para as mulheres encarceradas.

2.2 A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) E A INSERÇÃO DE MULHERES APENADAS NO MERCADO DE TRABALHO

As ações de RSE manifestaram-se no final dos anos 1960 nos Estados Unidos da América (EUA), após o marco da proclamação, pela Assembleia Geral da ONU, da Declaração dos Direitos Humanos em 1948. As solicitações da sociedade eram por mudanças significativas na atividade corporativa empresarial convencional, aquela voltada exclusivamente para o alcance do lucro. Com pressões e cobranças surge uma nova classe empresarial, com orientação ao resgate da dignidade humana por meio do trabalho (DIAS; OLIVEIRA, 2014).

As empresas brasileiras, a partir da década de 1990, começaram a ter um maior interesse nas ações de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), podendo ser citados o Grupo de Institutos e Fundações Empresariais (GIFE) e o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (ETHOS). Essas organizações têm o objetivo de divulgar as condutas de RSE, pois somente o Estado não seria capaz de promover tais ações para a sociedade (SAUERBRONN; SAUERBRONN, 2011).

O crescente interesse pelo RSE se dá por ser fundamental para o processo de transformação social. Nesse contexto as empresas devem manter transparência e um bom relacionamento com seus funcionários, mídia, governo, e aos setores não governamentais e ambientais (OLIVEIRA, 2016). De acordo com Ribeiro (2017), a relevância da RSE é tanta que a Lei de Execuções Penais (LEP) determina que o egresso do sistema penal receba a colaboração na obtenção de trabalho.

De acordo com Carrol (2015), RSE engloba ações de responsabilidades econômicas, éticas e filantrópicas. Pode ser vista e entendida como fonte de vantagem competitiva (LLORE, 2016), pois a RSE tenta transformar atividades em vantagens para a sociedade, como fatores alavancados de capacidades nos espaços de mais estratégicas do ambiente competitivo (PORTER; KRAMMER, 2006).

A RSE tem objetivos na dimensão social onde o trabalhador consiga viver de renda própria com a origem das possibilidades para as pessoas consideradas vulneráveis (ONU, 2016). O tratamento para correção acertado tornaria possível a reinserção de um transgressor na sociedade, diminuindo a capacidade de reincidência e, assim, gradativamente reduziria o número desvio (CRUZ; SOUZA; BATITUCCI, 2013).

De acordo com Dias e Oliveira (2014), vários fatores impedem a diminuição da taxa de reincidência que, no Brasil, chega a 70%. Podendo ser citado a negligência do Estado frente às obrigações determinadas pela LEP de ressocializar o preso e o preconceito empresarial.

Com o objetivo de sanar essa problemática o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) elaborou um programa chamado de “Começar de Novo”, voltado à empregabilidade, numa parceria entre o poder público e as empresas, na busca de

reinserção social do apenado (a) no mercado de trabalho (DIAS; OLIVEIRA, 2014). Com isso, o Estado e as empresas devem criar estratégias e fomentar ações que permitam a inserção de mulheres apenadas ao mercado de trabalho, estimulando um bom convívio em sociedade, pois ao pensar em inserção das apenadas no mercado de trabalho devemos pensar quais os benefícios e melhorias para todos.

Dias e Oliveira (2014) compreendem que o dever da empresa não é somente pagar impostos e gerar empregos, mas também é função das empresas desenvolver ações para uma sociedade mais justa, surgindo assim o termo responsabilidade empresarial. Alguns exemplos de responsabilidade empresarial podem ser vistos nos ramos de construção civil e industrial.

Um exemplo disso foi, durante os preparativos para a Copa do Mundo de 2014, a contratada a mão de obra de ex-detentos na construção dos estádios. O Ministério da Justiça e Segurança Pública em 22 de novembro de 2017 lançou um selo que certifica empresas que apoiam o trabalho de pessoas privadas de liberdade ou egressas do sistema prisional (DIAS; OLIVEIRA, 2014).

Com esse selo as empresas vão possuir alguns benefícios. Para receber o “Selo Resgata”, as empresas precisam preencher alguns atributos como ter em seu quadro presos ou egressos do sistema prisional, na proporção mínima de 3% do total de quadro de empregados. De acordo com o Ministério da Justiça, apenas 18% da população prisional nos estados brasileiros participa de alguma atividade laboral.

Capítulo 3

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

A metodologia que foi adotada neste trabalho teve por objetivo possibilitar um maior entendimento da problemática que envolve a inserção de mulheres apenas no mercado de trabalho. Para isso, foi desenvolvida uma pesquisa exploratória, dada a pouca sistematização das informações sobre o tema da pesquisa (HAIR JR. *et al.*, 2005).

De acordo com Denzin e Lincoln (2006), Vieira e Zouain (2005) e Creswel (2007), as pesquisas qualitativas contribuem para uma melhor interpretação dos cenários e fenômenos, pois trabalham diretamente com os atores sociais envolvidos na pesquisa. Assim, foi utilizado o método qualitativo, por meio da análise de narrativas, como proposto por Riessman e Quinney (2005). A abordagem qualitativa, segundo Richardson (2008), pode ser descrita como a busca da compreensão minuciosa dos significados e características situacionais expressadas pelos entrevistados. É importante destacar que a pesquisa qualitativa lida com significados, motivações, atitudes, conceitos e valores, possibilitando estudar vários grupos, organizações e situações sociais através da análise dos indivíduos envolvidos na pesquisa (MINAYO, 2001).

A análise de narrativas ajuda na compreensão da pesquisa desde as histórias cotidianas até entrevistas, identificando características marcantes de determinado indivíduo ou grupo, localizando temas comuns e até mesmo a descoberta de novos conceitos que dão identidade aos dados coletados (RABELO, 2011). Os pioneiros a definirem o método de análise de narrativas foram Labov e Waletzky, em 1967, o

método tem a proposta de ajudar os pesquisadores em diferentes áreas para interpretar dados por meio de narrativas (NUNES et al. 2017).

É importante relatar que o método análise de narrativas ajuda na compreensão das vidas e experiências narradas (GODOI, 2010). Na análise de narrativas é possível relatar sequências cronológicas de eventos, com isso a narração faz com que os eventos passem a existir de forma discursiva (BOJE, 2001). De acordo com Godoy (1995), nesse tipo de pesquisa valoriza-se o contato direto do pesquisador com as pessoas, ambientes e a situação que está sendo estudada.

No caso da pesquisa desenvolvida, o universo da pesquisa foram os empresários, diretora do presídio e um promotor de justiça de São Luís que estão vivenciando o processo de inserção das mulheres apenadas no mercado de trabalho. A escolha dos entrevistados justifica-se pelo fato de serem atores centrais na promoção da inserção de mulheres apenadas no mercado de trabalho, no âmbito do Programa “Começar de Novo”, na cidade de São Luís, Maranhão, Brasil (*locus da pesquisa*).

No Estado do Maranhão, o Programa “Começar de Novo” funciona na Unidade de Monitoramento do Sistema Carcerário, situado na Rua do Egito, nº 351, Centro, São Luís – MA. A pessoa apenada é cadastrada em um sistema a compor um banco de dados para a oportunidade de trabalho e qualificação profissional (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019).

A pessoa apenada ou ex-presos (a) pode obter, através do programa, toda a documentação civil básica sem nenhum custo: 2ª via da certidão de nascimento ou casamento; carteira de identidade; certificado de dispensa de Incorporação – CID - ou segunda via de reservista; e cadastro de pessoa física - CPF (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019).

Em 2014 foi implementada a Lei Estadual 10.182/2014, que trata da política para o “Começar de Novo”, estabelecendo que empresas que mantêm contrato de serviços ou fornecimento de materiais com o Poder Executivo destinem 5% das vagas de emprego aos detentos ou àqueles que já cumpriram pena no Sistema Penitenciário do Maranhão (MARANHÃO, 2019).

No ano de 2015 mais um projeto foi desenvolvido pelo governo do Estado do Maranhão, projeto “Rua Digna”. O projeto pavimentou o Complexo Penitenciário de São Luís, (UEMA, 2019). O referido projeto teve a participação do Curso de Engenharia Civil da Universidade Estadual do Maranhão na inspeção e controle das obras (UEMA, 2019).

Com a implementação da Lei 10.182/2014 surgiram novas oportunidades para as pessoas apenadas ou egressos do sistema prisional, podendo ser citada uma parceria entre o Judiciário do Maranhão, a Empresa Maranhense de Administração Portuária (EMAP) e a Secretaria de Estado de Administração Penitenciária (SEAP) que, em 23/05/2017, assinaram um documento de parceria com o objetivo de inserir esse grupo de pessoas no mercado de trabalho (MARANHÃO, 2019).

Outro exemplo que pode ser citado como meio de oportunizar a qualificação e reinserção social dos detentos foi o acesso a cursos abertos em 2018 promovidos UEMA, através do Núcleo de Tecnologias para Educação - UEMAnet (UEMA, 2019). Além disso, em março de 2019 foi fechada mais uma parceria do Governo do Estado em que os internos que trabalham nas oficinas de marcenaria do sistema prisional do Maranhão passarão a produzir móveis planejados para Secretarias de Estado e outros órgãos públicos.

As empresas pesquisadas são de pequeno e médio porte, dado o objetivo do projeto citado e considerando que são empresas mais propensas a contratar mão de

obra menos qualificada e que empresas de maior porte já têm estruturas de RSE mais desenvolvidas. Foram realizadas entrevistas gravadas, posteriormente transcritas, com a devida autorização dos entrevistados, com perguntas semiestruturadas buscando estimular as respectivas narrativas. Inicialmente, foram coletados dados sobre o perfil dos entrevistados contendo idade, sexo, escolaridade, estado civil e cargo. Em seguida foram realizadas perguntas sobre o processo de inserção de mulheres apenas no mercado de trabalho, visando conhecer as dificuldades, motivações, recrutamento, treinamento, estratégias e concepções em torno da ideia de responsabilidade social. No Quadro 1 encontra-se a caracterização dos entrevistados.

Entrevistado	Idade	Sexo	Escolaridade	Estado civil	Cargo
A	51	Masculino	Pós-graduação	Casado	Empresário
B	53	Masculino	Pós-graduação	Casado	Promotor de justiça
C	36	Feminino	Pós-graduação	Casado	Gestora do Começar de Novo
D	50	Masculino	Pós-graduação	Casado	Empresário
E	33	Masculino	Graduação	Solteiro	Empresário
F	55	Masculino	Pós-graduação	Casado	Empresário
G	43	Masculino	Pós-graduação	Casado	Empresário
H	46	Feminino	Pós-graduação	Casada	Gestora de presídio
I	52	Feminino	Pós-graduação	Casada	Empresária
J	40	Masculino	Nível médio	Solteiro	Empresário
K	60	Masculino	Graduação	Casado	Empresário
L	52	Masculino	Graduação	Casado	Empresário
M	57	Masculino	Pós-graduação	Casado	Empresário

Quadro 1 – Caracterização dos entrevistados
Fonte: Elaborada pela autora.

As entrevistas foram realizadas de fevereiro a março de 2019, pessoalmente, em lugares estabelecidos pelos entrevistados. A duração em média das entrevistas foi de 45 minutos e os relatos foram transcritos na íntegra, realizou-se o tratamento e interpretação dos dados.

As entrevistas eram encerradas mediante saturação dos dados, onde o que era narrado repetia-se pelos respondentes. De acordo com Fontella, Ricas e Turato (2008), a análise de conteúdo não se ampara especificamente em uma amostra quantificável, mas propõe o critério de saturação das informações como necessário para a delimitação do olhar investigativo. A última etapa da pesquisa foi a categorização dos dados analisados, conforme destacado por Riessman e Quinney (2005).

Capítulo 4

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Na pesquisa buscou-se conhecer as experiências das empresas com a contratação de mulheres apenas no âmbito de suas ações de Responsabilidade Social Empresarial (RSE). De acordo com Basseto (2010), a RSE pode ser uma promotora da equidade social.

Dos anos 1950 até essa segunda década do século XXI existem debates sobre a importância de desenvolver planos, ações e políticas de responsabilidade social nas empresas. Mas é preciso observar que ao longo dos anos o conceito e as práticas vêm passando por várias modificações, desenvolvendo novos comportamentos que ultrapassam leis, preceitos e ações na organização (CAMPOS *et al.* 2015).

Nas narrativas foi possível identificar o que os entrevistados desenvolvem atividades com as mulheres apenas, mas não possuem um plano, programa permanente de Responsabilidade Social Empresarial:

Quero ressaltar que já empreguei várias pessoas que foram presas, mas não existe nenhum programa de responsabilidade social na empresa. (Empresário A).

Na minha malharia trabalham 3 mulheres apenas, não existe nenhuma política de responsabilidade social e nenhum benefício do governo para nós que trabalhamos com esse grupo de pessoas (Empresário E).

De acordo com Lacey, Kennett-Hensel e Manolis (2015), as ações de Responsabilidade Social Empresarial podem ser vistas e entendidas como ações de empresas que desenvolvem responsabilidades econômicas, legais, étnicas, sociais e discricionárias com um grupo de pessoas (*stakeholders*). É importante conhecer o

comportamento das empresas em relações a suas ações de responsabilidade social para compreender os pontos positivos e negativos desenvolvidos nessas ações. O que foi percebido durante a pesquisa é que os empresários reconhecem a importância de desenvolver RSC, mas não desenvolvem ações permanentes para contribuir de forma significativa com as ações para mulheres apenas, a maioria dos empresários trabalham sem um programa, política e projetos.

Não existe na minha empresa nenhum plano, política ou ações de responsabilidade social no papel (Empresário M).

De acordo com Friedman (1970), acreditava-se que as empresas deveriam desenvolver suas atividades voltadas exclusivamente para obter lucros e que a RSE era perda de tempo, pois implicava em gastos e custos desnecessários. Atualmente, a literatura científica demonstra que, com o passar dos anos, existem muitas pesquisas para um melhor entendimento sobre vários aspectos e alcance da RSE (AMMAR; NAOUI; ZAIEM, 2015). Alguns empresários buscam criar meios para desenvolver ações de responsabilidade social, conforme exemplificado a seguir.

Desenvolvo esse trabalho procurando parcerias para que a cooperativa cresça através de oportunidade de vários cursos, treinamentos, capacitações gerando muitas oportunidades a essas mulheres. Tenho ajudado com doações e parcerias visando oportunizar a inserção das pessoas apenas no mercado de trabalho. (Empresária H)

A empresa tem o interesse de criar um programa de responsabilidade social com vários grupos. Pois existem várias situações que precisam ser pensadas. Estamos realizando um planejamento para que num momento oportuno possamos contribuir na inserção de pessoas no mercado de trabalho. Ativando convênio com os órgãos competentes. (Empresário D)

Embora o assunto responsabilidade social esteja presente na literatura do século XXI, em diversas abordagens, ainda existem muitas ações a serem feitas na prática nas empresas, pois a cada dia as empresas estão mudando os seus paradigmas, incluindo a responsabilidade social, que começa a ser vista como fonte

de geração de valores compartilhados tangíveis ou não (MELO; SOUZA; YARYD, 2018).

Porter e Kramer (2006) relatam que as empresas que investem nas questões sociais e ambientais, acabam criando um cenário de crescimento mútuo, tanto econômico quanto social. Isso foi corroborado nas falas de alguns dos entrevistados a seguir.

A minha empresa já trabalha há alguns anos com esse grupo de mulheres. A ideia inicial foi do meu pai de criar um programa de responsabilidade social com as mulheres do presídio. Atendemos mais de 80 mulheres, salvo engano 89 mulheres. (Empresário E)

Faço parte da equipe da Cooperativa Social do Maranhão (COOSEMA), que foi fundada em julho de 2016 com o objetivo de assistir de maneira digna pessoas privadas de liberdade e egressos. (Empresária H)

Estou pensando em contratar mais pessoas e desenvolver um programa de responsabilidade social, onde eu possa também mobilizar outros empresários para da oportunidade para pessoas da penitenciária. (Empresário G)

Analisando a literatura, foi possível observar o comportamento de diversos países em relação à responsabilidade social. Abreu; Cunha e Barlow (2015) identificam que as instituições são influenciadas a desenvolver ações de responsabilidade social empresarial e que cada país tem seu modo e interesses com a SER. Ainda, segundo esses autores, tanto nos países desenvolvidos quanto em desenvolvimento, surge um novo formato e novos atores, com isso surgem novos olhares e lugares na economia global para a RSE.

De acordo Karam e Jamali (2015), nos países desenvolvidos e em desenvolvimento as práticas de RSE devem buscar, primeiramente, as questões econômicas, pois isso justifica a criação da empresa; depois surgem as questões éticas; e por último as questões filantrópicas. Já nos países em desenvolvimento, teóricos como Idemudia (2011) e Kolk e Lenfant, (2010) afirmam que há

necessidade urgente em atender às demandas sociais e filantrópicas, diferentemente dos países desenvolvidos.

Para Jamali (2014), o que deve ser levado em consideração nos programas, ações de responsabilidade social nas empresas pelo mundo são os aspectos filantrópicos, pois com essa atitude irá melhorar consideravelmente vários aspectos da sociedade.

No desenvolvimento da pesquisa, durante as entrevistas, os empresários de São Luís foram provocados a narrar suas ações de divulgação quanto à participação das mulheres apenas nas empresas e se existe um incentivo para as mulheres apenas buscarem uma qualificação. Alguns dos destaques encontram-se a seguir.

Não acho que isso é interessante em divulgar as entidades de classe... então por exemplo... eu sou diretor do Sindicato de bares e restaurantes... lá eu conto essa mesma história... lá eu incentivo as pessoas a fazer a mesma coisa... Mas pro público em geral não... eu... eu acredito que o público teria receio de ir no estabelecimento de alimentação... no estabelecimento que trabalha a noite com uma detenta... com um ex-detenta. Não existe nenhum estímulo ou incentivo para a qualificação das mulheres apenas na minha empresa. (Empresário A)

Não existe a divulgação sobre a condição dessas mulheres, mas existe o incentivo para uma qualificação para todos os nossos colaboradores, pois somos uma empresa que trabalha com educação técnica e superior. (Empresário D)

Na minha empresa que é no ramo de malharia as mulheres apenas não possuem incentivo para qualificação, não foi pensado sobre essa qualificação, mas é importante frisar que atualmente o complexo penitenciário tem realizado vários cursos e oficinas como: Salão de beleza, panificação, malharia, fabricação de tijolos ecológicos e informática Não são divulgados a participação dessas mulheres na empresa, melhor respeitar e resguardar a vida delas, pois existe muito preconceito ainda. (Empresário E)

A empresa tinha um programa onde essas mulheres recebiam treinamento com parceria a prefeitura onde também eram oferecidos supletivos e alfabetização. E como elas tinham que voltar antes do anoitecer elas estudavam de 16 as 18 horas. Nós divulgamos muito esse grandioso trabalho, na ocasião ganhamos vários prêmios como empresa que desenvolvia de uma maneira muito seria a questão da inserção das mulheres apenas no

mercado de trabalho através de um programa de responsabilidade social. (Empresário F)

Trabalho através da Cooperativa Social do Maranhão procurando parcerias para que a cooperativa cresça através de oportunidade de cursos, treinamentos, capacitações gerando muitas oportunidades para as mulheres apenadas, facilitando a inserção delas no mercado de trabalho, é amplamente divulgado a participação das mulheres apenada nas redes sociais, para que as pessoas e os empresário se interessem de da um oportunidade para essas mulheres. (Empresária I)

No nosso planejamento está organizada todas as ações de responsabilidade social, com o objetivo de assistir de maneira digna pessoas privadas de liberdade e egressos. Disponibilizamos cursos, oficinas, palestras, treinamentos e ações sociais. Muito bom desenvolver atividades com esse público, além de estar dando uma oportunidade para uma mulher estamos colaborando para uma sociedade melhor, um mundo melhor. Divulgamos amplamente a participação dessas mulheres, para estimular outros empresários a trabalhar com essas mulheres. (Empresário K)

Trabalhamos com as mulheres apenadas e egressas desde 2017, onde disponibilizamos um espaço para a formação e qualificação desse grupo de pessoas. Não existe uma divulgação do trabalho dessas mulheres, pois ainda existe muito preconceito. (Empresário L)

Pesquisas no Brasil demonstram que ainda temos muito que aprender e melhorar sobre RSE. Estudos nos EUA, Índia e vários países desenvolvem muito ações de RSE para garantir as empresas no mundo globalizado. A RSE deve ser vista e praticada no Brasil como uma maneira de concretizar ganhos, benefícios, vantagens competitivas para começar expandir a atuação internacional, garantindo a aceitação em vários países do mundo (SOSCHINSKI; BRANDT; KLANN, 2019).

Estudos realizados por Attig *et al.* (2016) em empresas dos EUA no período de 10 anos demonstram que os investimentos em RSE são entendidos com estratégicos para melhorias, tanto no âmbito interno como externo das empresas. Agnihotri e Bhattacharya (2016) pesquisaram empresas indianas e a práticas de RSE, demonstrando que o crescimento e a internacionalização tinham relação com o aumento de atitudes socialmente responsáveis das empresas.

Para um melhor entendimento sobre a inserção das mulheres apenadas no mercado de trabalho foi perguntado aos gestores das instituições relacionadas a assistência de mulheres apenadas e aos empresários, sobre como funciona esse encaminhamento. Algumas das opiniões relatadas são destacadas a seguir.

Ela já trabalhava mais ou menos 4 anos comigo e se envolveu com o tráfico de drogas, foi para Presidio de Pedrinhas cumpriu a pena e depois voltou a trabalhar comigo, já está com mais ou menos 5 anos que ela trabalha aqui no meu estabelecimento. (Empresário A)

O programa começar de novo é um programa do Conselho Nacional de Justiça, que busca a inserção dos egressos no mercado de trabalho, a inserção dessas pessoas na capacitação e a regulamentação da documentação civil básica que é fruto de um termo de acordo com várias instituições que emitem documento. A gente entende que essas pessoas precisam da documentação toda regularizada, pois quando aparece uma oportunidade de capacitação ou trabalho precisa dos documentos. A documentação civil é importante para tudo. (Gestora C)

Fomos procurados por uma presidiária... Detenta, pois ela estava em regime semiaberto e já poderia trabalhar fora do presídio durante o dia. A Instituição deu a oportunidade da detenta de se inserir no mercado de trabalho. (Empresário D)

Tive a oportunidade de fazer um trabalho no presidio feminino e conheci os trabalhos que são desenvolvidos lá, um dos trabalhos é na malharia que funciona dentro do presidio, com essa experiência fiquei interessado em contratar aquela mão de obra, pois sou proprietário de uma malharia. (Empresário E)

Essa oportunidade de atender tantas mulheres apenadas se deu devido a uma parceria com o PROGRAMA COMEÇAR DE NOVO e com a Igreja. Na ocasião ganhamos vários prêmios como empresa que desenvolvia de uma maneira muito seria a questão da inserção das mulheres apenadas no mercado. (Empresário F)

Há 8 anos fui procurado por uma detenta que estava na condicional e precisava trabalhar, resolvi aceitar esse desafio, dei a oportunidade de trabalho para ela. (Empresário G)

Temos por missão apoiar a reeducação e a reinserção social e econômica de pessoas privadas de liberdade e egressos do sistema prisional do Maranhão. Buscando a qualificação e a preparação para uma nova oportunidade de emprego. Trabalhamos sobre os eixos de formação geral, formação técnica e geração de renda. (Gestor J)

Diante de um cenário complexo que é a inserção das mulheres apenas no mercado de trabalho, o que foi percebido é que existem poucas ações para inserir esse grupo de mulheres no mercado de trabalho. Durante a pesquisa foi percebido também que em muitos momentos as apenas ficam buscando uma oportunidade de trabalho. É importante perceber que o trabalho contribui para a não reincidência no crime e também é visto como uma oportunidade de realização pessoal, status e recomeço na vida dessas mulheres (KUBO; GOUVÊA, 2012).

De acordo com Lasta e Hillesheim (2014) as ações de ressocialização pelo trabalho são desafios sérios de inclusão e exclusão, que devem ser pensados por um grupo de pessoas. Pensando na possibilidade de programas, ações de responsabilidade social para a inserção de mulheres apenas no mercado de trabalho foi perguntado aos entrevistados quais os pontos positivos e negativos de trabalhar com as mulheres apenas e acerca de algum incentivo do Estado para que as empresas possam trabalhar com esse grupo de pessoas. A seguir são destacados alguns desses posicionamentos.

Os pontos negativos com certeza é o preconceito e a falta estímulo por parte do governo para as pequenas e médias empresas. (Empresário A)

Pontos positivos de trabalhar com as mulheres apenas é que elas não faltam o serviço, cumprem seus horários e são muito dedicadas. (Empresário A)

Um ponto negativo é o preconceito que toda a sociedade tem com essas mulheres... Temos várias mulheres no nosso banco de dados esperando uma oportunidade de trabalho. Já realizamos em conjunto com a Central Integrada de Alternativas Penais e Inclusão Social da Secretaria de Administração Penitenciária, conversas, reuniões, para um melhor esclarecimento sobre a importância e a necessidade de contribuir para a inserção dessas mulheres no mercado de trabalho. Sou autora do livro que fala dos desafios da inserção dos egressos no mercado de trabalho, nesse livro relato, as lutas e desafios. (Gestora C)

O ponto positivo é que muitas delas quer uma oportunidade... quando estão trabalhando são zelosas e dedicadas. (Gestora C)

Um ponto negativo é o preconceito de trabalhar com as mulheres apenadas. A empresa tinha mais de duzentos funcionários. Ficou um ambiente pesado com a história da contratação das detentas. (Empresário F)

Ponto positivo elas eram muito aplicadas gostavam de trabalhar, algumas iam até dia de domingo, só lembrando que não era obrigado trabalhar aos domingos, mas elas gostavam, pois tinham um ambiente limpo, harmonioso para desenvolver suas tarefas. Elas iam trabalhar pois achavam melhor do que ficar no presídio. (Empresário F)

O ponto negativo com certeza é o preconceito, essas mulheres ficam marcadas para sempre... eu analisei muito... a minha família foi totalmente contra, ficou muito temerosa e olha que há 8 anos atrás o crime não estava tão evoluído como hoje. E quando você assina um termo de responsabilidade para aquela pessoa que é uma presidiária e vai para dentro da sua casa, conviver com seus funcionários e com a empresa que é uma empresa familiar... você se enche de interrogações. A pessoa sai tal hora do presídio e precisa voltar tal hora... e volta as 18 horas para o presídio, agora imagine o conflito pois no ramo de restaurante se trabalha muito no final de semana, como explicar isso para a equipe que um dos membros não vai trabalhar a noite e vai ganhar o mesmo salário. Existem vários problemas a serem administrado com a contratação de uma detenta... a burocracia, a falta de incentivos por parte do governo. (Empresário G)

O ponto positivo é que estamos contribuindo para a ressocialização de um ser humano... que errou e quer uma oportunidade... essa pessoa já está trabalhando comigo há 8 anos. Teve uma oportunidade e abraçou. (Empresário G)

Os pontos positivos de trabalhar e capacitar essas mulheres é que estamos dando a oportunidade de um recomeço de uma vida digna.... Contribuindo com uma sociedade onde os excluídos possam ter oportunidades... os pontos negativos é que a nossa sociedade ainda tem muito preconceito em aceitar as mulheres que cometeram delito, quase ninguém se habilita a dar uma vaga de emprego para elas!!!! Falta mais incentivo do governo para as empresas de pequeno e médio porte, para que todos possam estar inseridos nas ações e projetos de responsabilidade social. Existe a lei 10.182 que trabalha com a perspectiva de oportunizar detentas e egressos serem inseridos no mercado de trabalho, mas precisa uma melhor divulgação, parcerias e incentivos para que todas as empresas possam participar e contribuir para a inserção das mulheres no mercado de trabalho. (Empresário L)

Os pontos negativos de trabalhar com esse público é que muitas pessoas têm preconceito... é difícil a inserção dessas mulheres no mercado de trabalho. Quando os clientes sabem que são apenadas ficam com medo, receio e não querem ser atendidas por essa pessoa... Difícil. O Estado deveria investir

mais, estimular as empresas, desenvolver um programa om ampla divulgação na mídia, fazer palestras nos sindicatos e ONGs por exemplo. (Empresário M)

Durante a pesquisa foram percebidos vários obstáculos para que ocorra de forma satisfatória a inserção das mulheres apenadas no mercado de trabalho. É importante relatar que nos últimos anos houve um crescimento de pessoas encarceradas e com isso surge a necessidade de pensar em atividade voltada para a ressocialização da população carcerária (SOUZA; COSTA; LOPES, 2019).

Vale ressaltar que estados da federação têm desenvolvido projetos e procurado soluções para o aumento da população carcerária, como exemplo o Estado Espírito Santo, com projetos que tem como objetivo a ressocialização das mulheres encarceradas através do trabalho (projeto “Maria Marias”). É preciso conhecer essa realidade carcerária é não deixar somente nas mãos do Estado a resolução de tamanho problema, pois o Estado se esforça para criar planos, ações e leis para a ressocialização através do trabalho, mas ainda é pouco expressivo (REEDY; KING; COUPLAND, 2016).

Para um melhor entendimento da pesquisa foram entrevistas também pessoas de órgãos que trabalham diretamente com as apenadas, buscando conhecer melhor sobre a problemática da inserção dessas mulheres apenadas no mercado de trabalho. Alguns destaques dessas entrevistas estão relacionados a seguir.

Bom em primeiro lugar a grande parte das mulheres que estão no sistema penitenciário elas são em decorrência de tráfico de drogas 90 a 95%. Isso já por si só é muito complicado pela natureza do tráfico que traz uma dificuldade no índice de reincidência e quando seus companheiros são presos elas assumem o papel de operadoras na venda de droga. Tem-se muita dificuldade na inserção dessas mulheres no mercado de trabalho, alguns empresários ficam receosos em dar oportunidade para as mulheres apenadas. Vale a pena ressaltar que devem ser construídas mais políticas

públicas visando a inserção dessas mulheres no mercado de trabalho. (Promotor de Justiça B)

O governo do Estado tem trabalhado firme para oportunizar algumas parcerias para a inserção das mulheres apenas no mercado de trabalho. Mas existem algumas restrições: como o horário de trabalho, o preconceito e a maioria delas possuem pouca escolaridade. Em dezembro de 2014 foi criada a Política Estadual "Começar de Novo", destinada a permitir a inserção de detentos, bem como de egressos do sistema penitenciário no mercado de trabalho, com isso estão surgindo várias parcerias e oportunidades, mas é um processo lento. (Gestora de Presídio H)

De acordo com França (2014), para as mulheres apenas o processo de ressocialização é mais complexo. Existe muito preconceito e discriminação, as mulheres apenas são vistas com indiferença e não possuem o mesmo tratamento e oportunidade que os homens apenas.

Este estudo teve como objetivo apontar aspectos positivos e negativos da experiência das empresas que contratam mulheres apenas no âmbito de suas ações de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), destacando os fatores que dificultam a inserção dessas mulheres no mercado de trabalho.

Ao realizar as entrevistas com os empresários foi possível perceber o quanto as empresas ainda precisam entender sobre responsabilidade social, pois ainda hoje ocorrem de forma aleatória. Das dez (10) empresas pesquisadas em três empresas que existem um programa de responsabilidade social voltado para as mulheres apenas, com planejamento e avaliação de resultados.

Em duas das empresas pesquisadas a própria apenas foi à procura de trabalho para a redução da pena. E mesmo as apenas desenvolvendo um ótimo trabalho, as empresas não desenvolveram uma política de responsabilidade social para mulheres apenas. É válido lembrar que em três casos de mulheres

apenadas, após cumprirem suas penas, foram contratadas pelas respectivas empresas.

Todas as empresas pesquisadas trabalham com mulheres apenadas, mas na maioria não existe um planejamento, plano, ação, projeto ou uma política de responsabilidade social. Logo, com esse estudo foi possível verificar que há necessidade de mais pessoas engajadas e mais instituições parceiras com o Estado, visando desenvolver ações de responsabilidade social onde um maior número de mulheres apenadas tenham a oportunidade de trabalhar e refazer a vida, buscando qualificação e a cada dia uma melhor colocação no mercado de trabalho.

De acordo com Oliveira (2009), para a efetividade dos projetos que visam dar oportunidade aos presos (as) e ex-detento (as), deve haver uma mobilização para a geração de mais locais de trabalho, contratos entre o Poder Público e empresas privadas, parcerias com instituições educacionais e com todos os seguimentos da sociedade: igrejas, centro comunitários, uma participação total da sociedade.

Nos presídios brasileiros há aproximadamente de 42 mil mulheres (BRASIL, 2018). Com isso é necessário haver programas que incentivem ações de responsabilidade social por parte das empresas, para reinseri-las no mercado de trabalho. É importante ressaltar que, o número de mulheres presas varia substancialmente entre os Estados brasileiros. Em São Paulo, estado onde se concentra o maior número de mulheres presas, há 15.104 (quinze mil cento e quatro); seguido por Minas Gerais com 3.279 (três mil duzentos e setenta e nove), Paraná 3.251 (três mil duzentos e cinquenta e um) e Rio de Janeiro 2.254 (dois mil duzentos e cinquenta e quatro) (BRASIL, 2018).

É um aumento preocupante para toda sociedade, pois estudos demonstram que a participação feminina no mercado de trabalho é essencial para a manutenção

da renda familiar (REIS; FREITAS, 2016). De acordo com, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2018), os rendimentos das mulheres representam em torno de 41% do rendimento total das famílias. A precariedade da inserção laboral, a falta de um bom posicionamento no mercado de trabalho, desigualdade de remuneração e excessivas responsabilidades domésticas são desafios a serem superados. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) aponta que o número de horas gastas nos afazeres domésticos é de 22 horas semanais para as mulheres, enquanto para os homens o número é de 9,5 horas semanais (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2016).

Com as narrativas dos entrevistados, foi possível verificar os aspectos positivos e negativos nas empresas pesquisadas que contratam mulheres apenas, no âmbito de suas ações, intencionais ou não, de Responsabilidade Social Empresarial. É importante ressaltar que as empresas pesquisadas são de pequeno e médio porte.

Durante a pesquisa foi possível verificar que os aspectos negativos são maiores que os positivos e ainda existem muitos aspectos a serem estudados. Foi percebido que as empresas não divulgam as ações de RSE e não existe na maioria das empresas pesquisadas um plano, programa e ações permanentes para a inserção de mulheres apenas no mercado de trabalho. Existem vários motivos para estudar e analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho, pois como afirmam Carvalho Neto; Tanure e Andrade (2010) ainda existem várias condições para a contratação das mulheres, pois o cenário corporativo ainda é em sua maioria masculino.

Pires *et al.* (2010) afirmam que o universo empresarial não respeita a subjetividade feminina e as diferenças, com isso criam muitos conflitos para o universo feminino.

Há que destacar que vários estudos são feitos sobre o trabalho prisional, apontando fatores desde a relação entre punição e a reabilitação até o seu potencial econômico (SILVA; SARAIVA, 2016). No entanto, em todos os exemplos citados a realidade que é estudada é do universo masculino.

As empresas precisam trabalhar de modo efetivo e mostrar de forma clara o alcance das ações de RSE nas empresas. Onde se consiga obter a dimensão de tais atividades, demonstrando os resultados desde o setor econômico até o social. Demonstrando para o mercado e para a sociedade o alcance de resultados da RSE das empresas socialmente responsáveis. A RSE deve assumir uma real participação na vida da sociedade do século XXI. Uma consolidação é apresentada no Quadro 3.

FATORES POSITIVOS	FATORES NEGATIVOS
Políticas Públicas	
Existência de vários projetos para a qualificação das apenadas no ambiente prisional, com isso ao procurar uma vaga de emprego elas possuem uma qualificação.	Insuficiência de políticas públicas para tratar da questão da ressocialização das apenadas pela inserção no mercado de trabalho.
	Lei de Execução Penal a ser aperfeiçoada.
Abordagem de Responsabilidade Social Empresarial	
Sensibilidade para a importância do papel social das empresas.	Falta de entendimento de conceito e ações formais de RSE.
Reconhecimento da existência e importância da RSE.	Poucos estudos de referência sobre a inserção de mulheres apenadas no mercado de trabalho que estimulem os empresários a empreender tal ação.
Intenção de realização de ações sociais.	Carência de planejamento orientado à RSE, ainda menos para a questão das mulheres apenadas.
Abordagem das empresas pelas apenadas.	Mais prática oportunística do que visão estratégica relacionadas à imagem ou aos valores culturais relacionados da responsabilidade social.
Reconhecimento da potencialidade de parcerias com universidades, cooperativas, igrejas, faculdades, e entre empresas privadas e públicas.	Falta de parcerias com universidades, cooperativas, igrejas, faculdades, e entre empresas privadas e públicas.
Qualificação	
Baixa qualificação das apenadas.	Falta de programas de qualificação permanente para as apenadas nas empresas.
Comportamento	
Boa relação de trabalho das apenadas com a equipe com a qual elas trabalham diretamente.	Preconceito e discriminação (colegas de trabalho de sociedade de forma geral) com as mulheres apenadas, gerando poucas oportunidades de dentro das empresas contratantes e no mercado de uma forma geral.
Apenadas esforçadas, pontuais e assíduas.	Restrições de horário de trabalho.
Novas chances a apenadas reincidentes.	Incidência de reincidência de apenadas empregadas em novos delitos.
Benefícios ao clima organizacional quando há o entendimento de que a empresa está realizando um bem social com a ressocialização de apenadas.	Medo da relação direta das apenadas empregadas com o público / clientes.
	Uso de drogas pelas apenadas
Comunicação Interna e Externa	
	Dúvidas sobre a divulgação do uso de mão de obra de apenadas, tanto internamente nas empresas, quanto externamente, como forma de posicionamento da empresa como socialmente responsável.
Indicadores e Desempenho	
	Inexistência de indicadores específicos para avaliação do trabalho desenvolvido pela apenada, mostrando onde ela pode melhorar em termos de capacitação (qualificação permanente), socialização e desempenho.

Quadro 3: Fatores positivos e negativos das empresas que contratam mulheres apenadas

Fonte: Elaborado pela autora.

Capítulo 5

5 CONCLUSÃO

Diante dos problemas que a sociedade atual enfrenta surge o aumento da violência e conseqüentemente o número de pessoas presas. Enfrentar e criar soluções para essa problemática é relevante para a sociedade, pois o Estado atua ainda de maneira ineficiente para a garantia dos direitos constitucionais, e aos ditames da legislação em vigor.

A Lei Federal de Execução Penal (LEP), nº 7.210, de 11 de julho de 1984, determina que o tratamento prisional deve ter programas e ações governamentais contendo três ênfases de forma ordeira: saúde prisional, assistência educacional e trabalho prisional. No entanto, essas dimensões de atuação devem ser complementadas e aperfeiçoadas por outras atividades que colaborem com a reinserção social do apenado (a) (BRASIL,1984).

A maioria das pesquisas sobre pena, crime, estudo, ressocialização e reinserção no mercado de trabalho são voltados para o universo masculino. Com isso pouco é o conhecimento da real dimensão do fenômeno social da criminalidade feminina e a inserção no ambiente de trabalho de apenadas. Esta pesquisa procurou contribuir para tal lacuna. Os resultados da pesquisa mostraram que as empresas precisam conhecer melhor a problemática da mulher apenada.

A experiência dos entrevistados indicou mais fatores negativos do que positivos relacionados ao tema em seis categorias de análise: políticas públicas; abordagem de responsabilidade social empresarial; comportamentos; qualificação; comunicação interna e externa; e indicadores e desempenho.

Foi possível perceber evidências de diferença entre teoria (ou o que determina a lei e as boas práticas de responsabilidade empresarial) e prática. Empresários conhecem e reconhecem a importância de se desenvolver a RSE, mas apenas três das dez pesquisadas empresas apresentam de forma estruturada programas, ações e resultados quanto à contratação de apenados, com destaque para o sexo feminino. Ficaram evidentes os fatores que dificultam a inserção de mulheres apenadas no mercado de trabalho, embora aspectos positivos tenham sido identificados das experiências evidenciadas nas narrativas dos entrevistados.

Todas as pessoas entrevistadas destacam a necessidade de desenvolver de forma mais dinâmica e com maior qualidade e quantidade as ações de RSE, gerando assim oportunidades para a ressocialização de mulheres apenadas. Também ainda precisa ser pensado em novas estratégias para a inserção dessas mulheres. Parcerias com universidades, cooperativas, igrejas, faculdades, empresas privadas e públicas são consideradas caminhos necessários.

Esse é um universo novo carente de pesquisa qualitativa e quantitativa e que conte com a participação do poder público em conjunto com a iniciativa empresarial privada, com destaque para as pequenas e médias empresas. É possível perceber bons resultados quando são desenvolvidos programas e ações de forma estruturada e permanente, como no caso do Programa Começar de Novo, da cidade de São Luís, no Maranhão, Brasil.

Há que destacar limitações do estudo, como a regionalidade dos sujeitos pesquisados e o foco em empresas de pequeno e médio porte. Além disso, por ser uma pesquisa exploratória e pela utilização da metodologia de análise de narrativas, os resultados não podem ser generalizados.

Como sugestão para pesquisas futuras, este estudo sugere a necessidade de exploração do ponto de vista das apenadas, identificando seus desafios, perspectivas e barreiras. Também a ampliação geográfica e a abordagem de grandes empresas quanto ao tema são necessárias.

REFERÊNCIAS

ABREU, M. C. S.; CUNHA, L. T.; BARLOW, C. Y. Institutional dynamics and organizations affecting the adoption of sustainable development in the United Kingdom and Brazil. **Business Ethics: A European Review**, v. 24 n. 1, p. 73-90, 2015.

ALVAREZ, M. C. **Bacharéis, criminologistas e juristas: saber jurídico e nova escola penal no Brasil**. São Paulo: IBCCRIM. 2003.

ALÓS, R.; ESTEBAN, F.; JÓDAR, P.; MIGUÉLEZ, F. Effects of prison work programmes on the employability of ex-prisoners. **European Journal of Criminology**, v. 12, n. 1, p. 35–50, 2014.

ANDRETTA, D.; BERLATO, H. Trajetórias ressignificadas: a compreensão de carreiras para ex-presidiários. In: Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2018, Curitiba. **Anais...** Curitiba, 2018.

AGNIHOTRI, A.; BHATTACHARYA, S. Communicating CSR practices – Role of internationalization of emerging market firms. **Journal of Marketing Communications**, v. 25, n. 4, 2019.

ANGOTTI, B.; SALLA, F. Apontamentos para uma história dos presídios de mulheres no Brasil. **Revista de História de las Prisiones**, n. 6, 2018.

ANGOTTI, B. **Entre as Leis da Ciência, do Estado e de Deus**. São Paulo: IBCCRIM, 2012.

ATTIG, N., BOUBAKRI, N., EL GHOUL, S.; Guedhami, O. Firm internationalization and corporate social responsibility. **Journal of Business Ethics**, v. 134, n. 2, p. 171-197, 2016.

BECCARIA, C. **Dos delitos e das penas - Cultura brasileira**. Disponível em: <<http://www.culturabrasil.pro.br/zip/beccaria.pdf>>. Acesso em: 05. jan. 2019.

BEN AMMAR, H.; NAOUI, F. B.; ZAIEM, I The Influence of the perceptions of corporate social responsibility on trust toward the brand. **International Journal of Management, Accounting & Economics**, v. 2, n. 6, p. 499-516, 2015.

BOJE, Davi. M. **Narrative methods for organizational and communication research**. Londres: Sage Publication, 2001.

BRAGA, A. G. M. Entre a soberania da lei e o chão da prisão: a maternidade encarcerada. **Revista de Direito GV**, São Paulo, jul./dez. 2015.

BRASIL. **Lei nº 7210 de 11 de julho de 1984 - Lei de Execução Penal**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7210compilado.htm>. Acesso em: 03 de agosto de 2018.

BRASIL. Ministério da Justiça. Departamento Penitenciário Nacional. **Levantamento Nacional de informações penitenciárias - INFOPEN – Mulheres**. Brasília, DF, 2018.

CAMPOS, S. A. P.; ANDRADE, T.; ESTIVALETE, V. F. B.; COSTA, V. F.; STEFANAN, A. A. Práticas de Responsabilidade social corporativa e gestão de pessoas no contexto brasileiro: uma análise das empresas modelo em sustentabilidade e melhores para trabalhar. **Rev. Adm. UFSM**, v. 8, n. 2, p. 184-201, 2015.

CARROLL, A. B. Corporate social responsibility: The centerpiece of competing and complementary frameworks. **Organizational Dynamics**, v. 44, p. 87-96, 2015.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Female executives: career, motherhood, love and prejudice. **RAE-eletrônica**, v. 9, n. 1, art. 4, p. 1-23, 2010.

CERNEKA, H. A. Regras de Bangkok: está na hora de fazê-las valer! **Boletim IBCCRIM**, São Paulo, ano 20, n. 232, p. 18-19, ago., 2012.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Programa Começar de Novo**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/68810-programa-comecar-de-novo-e-apresentado-no-maranhao>>. Acesso em: 14 de janeiro de 2019.

COSTA, F. **Relatório apresentado ao Exmo. Senhor Presidente da República Dr. Getúlio Vargas pelo interventor federal Fernando Costa**. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 1944.

CRESWEL, J. W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CRUZ, M. V. G.; SOUZA, L. G.; BATITUCCI E. C. Percurso recente da política penitenciária no Brasil: o caso de São Paulo. **Revista de Administração Pública**, v. 47, n.5, p. 1307-1325, 2013.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. (Orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 15-41.

DIAS, S.; OLIVEIRA, L. J. A inserção social através do trabalho: responsabilidade empresarial no resgate da dignidade da pessoa humana. **Revista jurídica Cesumar – Mestrado**, v. 14, n. 1, p. 143-169, 2014.

FRANÇA, M. H. O. Criminalidade e prisão feminina: uma análise da questão de gênero. **Revista Ártemis**, v. 18, n. 1, p. 212-227, 2014.

FRIEDMAN, M. A responsabilidade social dos negócios é aumentar seus lucros. **New York Times Magazine**, p. 122-126, set. 1970.

GODOI, Chistiane Kleinübing; BANDEIRA-DE-MELO, Rodrigo; SILVA, Anielson Barbosa (Orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GODOY, Arllda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63 mar./abr. 1995.

HAIR JR., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

IDEMUDIA, U. Corporate social responsibility and developing countries: moving the critical CSR research agenda in Africa forward. **Progress in Development Studies**, v. 11, n. 1, p. 1-18, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: 2016. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv42820.pdf>. Acesso: 15 de outubro de 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. PNAD 2009 - Primeiras Análises: tendências demográficas. **Comunicados do Ipea**, Brasília, DF, n. 64. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/101013_comunicadoipea64.pdf>. Acesso: 25 de junho de 2018.

JAMALI, D. CSR in developing countries through an institutional lens. **Critical Studies on Corporate Responsibility, Governance and Sustainability**, v. 8, p. 21-44, 2014.

JESUS, M. M. N.; BATISTA, T. M. F. A responsabilidade social das empresas no Algarve. **Tourism & Management Studies**, v. 10, p.111-120, 2014.

KARAM, C. M.; JAMALI, D. Gendering CSR in the Arab Middle East: an institutional perspective. **Business Ethics Quarterly**, v. 23, n. 1, p. 31-68, 2015.

KOLK, A.; LENFANT, F. MNC reporting on CSR and conflict in Central Africa. **Journal of Business Ethics**, v. 93, p. 241–255, 2010.

KUBO, S. H.; GOUVEA, M. A. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de Administração**, v. 47, n. 4, p. 540-554. 2012.

LACEY, R., KENNETT-HENSEL, P.; MANOLIS, C. Is corporate social responsibility a motivator or hygiene factor? Insights into its bivalent nature. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 43, n. 3, p. 315-332, 2015.

LASTA, L. L.; HILLESHEIM, B. Políticas de inclusão escolar: produção da anormalidade. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, edição especial, p. 140-149, 2014.

LEANDRO, M.; CÓRDOVA, Z. V.; CASTRO, A.; KERN, C. A. R. Retorno à sociedade: percepções e experiências de ex-detentas. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 10, n. 1, p. 125-139, 2018.

LLORE, A. Modeling corporate sustainability strategy. **Journal of Business Research**, v. 69, n. 2, p.418–425, 2016.

MARANHÃO. **Lei ordinária nº 10.182**, de 22 de dezembro de 2014. Disponível em: <<http://www.stc.ma.gov.br/legisla-documento/?id=3750>>. Acesso: 20 de janeiro de 2019.

Parceria estimula trabalho de egressos do sistema prisional em obras públicas. Disponível em: <http://www.ma.gov.br/agenciadenoticias/direitos-humanos/parceria-estimula-trabalho-de-egressos-do-sistema-prisional-em-obras-publicas>>. Acesso em 20 de janeiro de 2019.

MATOS, M. I.; BORELLI, A. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2015, p. 126-147.

MEDEIROS, G. T. C. *et al.* A Diversidade nas organizações contemporâneas: um enfoque na transversalidade de gênero. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11., 2014, Resende, RJ. **Anais** [...]. Resende, RJ: Associação Educacional Dom Bosco, 2014.

MELO, M. F. S.; SOUZA, R. C.; YARYD, R. T. A relação entre a responsabilidade social corporativa e a transferência de conhecimento como fontes para geração de valor compartilhado. **Future Studies Research Journal**, v.10, n.3, p. 402–426, 2018.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

MIYAMOTO, Y.; KROHLING, A. Sistema prisional brasileiro sob a perspectiva de gênero: invisibilidade e desigualdade social da mulher encarcerada. **Direito, Estado e Sociedade**, n.40, p. 223-241, 2012.

NUNES, Larissa Soares; PAULA, Luciane de; BERTOLASSI, Thiago; FARIA NETO, Antonio. A análise da narrativa como instrumento para pesquisas qualitativas. **Revista Ciências Exatas**, v. 23, n. 1, 2017.

OLIVEIRA, L. M. O trabalho do apenado e a (des)marginalização do direito laboral. **Revista de Direito Brasileira**, v. 13, n. 6, p. 167-189, 2016.

OLIVEIRA, P. J. J. Direito ao trabalho do preso: uma oportunidade de ressocialização e uma questão de responsabilidade social. **Revista do Curso de Direito da FSG**, ano 3, n. 6, p. 91-103, jul./dez. 2009.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Comitê sobre os direitos da pessoa com deficiência conclui avaliação do Brasil**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/comite-da-onu-sobre-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-conclui-avaliacao-do-brasil/>. Acesso em 18 de outubro de 2016.

PAULA, R. C. G.; MAGALHÃES, C. A. T. A reinserção do ex-presidiário no mercado de trabalho: um olhar sob a perspectiva da perda de identidade. **Letras Jurídicas**, v. 3, n. 2, p. 258-264, 2015.

PIRES, F. M. et al. Gênero e as Práticas de Gestão nas Melhores Empresas para se Trabalhar no Brasil. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 3, n. 1, p. 81-94, 2010.

PORTER, M.; KRAMER, M. Strategy & society: the link between competitive advantage and corporate social responsibility. **Harvard Business Review**, dez, 2006.

RABELO, Amanda Oliveira. A importância da investigação narrativa na educação. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 32, n. 114, p. 171-188, jan.-mar. 2011.

REIS, S. S.; FREITAS, P. A inserção da mulher no mercado de trabalho e a ampliação da participação social no espaço público. *In: SEMINÁRIO NACIONAL DE*

DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA, 12., 2016, Rio Grande do Sul. **Anais** [...]. Rio Grande do Sul: Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. 2016.

REEDY, P.; KING, D.; COUPLAND. Organizing for individuation: alternative organizing, politics and new identities. **Organization Studies**, v. 37, n. 11, p. 1553–1573, 2016.

RIBEIRO, F. A reinserção social da ex-presidiária no mercado de trabalho. **Revive – Revista de Ciências do Estado de Belo Horizonte**, v. 2, n. 1, p. 357-379, 2017.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 2008.

RIESSMAN, C. K.; QUINNEY, L. Narrative in social work: a critical review. **Qualitative Social Work**, v. 4, n. 4, p. 391-412, 2005.

SANT'ANNA, N. Documentário Histórico. **Relatórios das Comissões de visitas a estabelecimentos de caridade e prisões da cidade de São Paulo, de 1829 a 1841**. São Paulo, Prefeitura de São Paulo, 1951.

SANTOS, J. A. F. Classe social e desigualdade de gênero no Brasil. **Revista de Ciências Sociais**, v. 51, n. 2, p. 353-402, 2008.

SAUERBBRONN, F. F.; SAUERBBRONN, J. F. R. Estratégias de responsabilidade social e esfera pública: um debate sobre stakeholders e dimensões sociopolíticas de ações empresariais. **RAP – Revista de Administração Pública**, v.45, n. 2, p. 435-458, 2011.

SILVA, C. L. O.; SARAIVA, L. A. S. Alienação, segregação e ressocialização: significados do trabalho prisional. **Revista de Administração**, v. 51, n. 4, p. 366-376, 2016.

SOSCHINSKI, C. K.; BRANDT, E.; KLANN, R. C. Internacionalização e práticas de responsabilidade corporativa em empresas brasileiras. **Advances in Scientific and Applied Accounting**, v.12, n.1 p. 47-64, 2019.

SOUZA, Eloisio Moulin de, COSTA, Alessandra de Sá Mello da; LOPES, Beatriz Correia. Ressocialização, trabalho e resistência: mulheres encarceradas e a produção do sujeito delinquente. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, abr./jun. 2019.

TEIXEIRA, D. V. Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. **Revista Direito GV**, v. 6, n. 1, p. 253-274, 2010.

UEMA - UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO. **Projeto “Rua Digna” no Complexo Penitenciário de São Luís**. Disponível em: <<https://www.uema.br/2017/11/uema-visita-projeto-rua-digna-no-complexo-penitenciario-de-sao-luis/>>. Acesso: 9 de fevereiro de 2019.

Reeducandos são certificados em cursos EaD ofertados pela UEMA. Disponível em: <<https://www.uema.br/2019/02/reeducandos-sao-certificados-em-cursos-ead-ofertados-pela-uema/>>. Acesso: 9 de fevereiro de 2019.

WICKERT, C.; VACCARO, A.; CORNELISSEN, J. “Buying” corporate social responsibility: organizational identity orientation as a determinant of practice adoption. **Journal of Business Ethics**, v. 142, n. 3, p. 497-514, 2017.

VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.