

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL  
ESPECIALIZAÇÃO EM GERENCIAMENTO DE OBRAS**

**GIOVANI KAZMAREK CAVICHIOLO**

**RESSOCIALIZAÇÃO DE DETENTOS NA CONSTRUÇÃO CIVIL**

**MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO**

**CURITIBA  
2013**

**GIOVANI KAZMAREK CAVICHIOLO**

**RESSOCIALIZAÇÃO DE DETENTOS NA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Monografia apresentada para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós Graduação em Gerenciamento de Obras, Departamento Acadêmico de Construção Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, UTFPR.  
Orientadora: Prof<sup>a</sup> Hilda Alberton de Carvalho MSc.

CURITIBA  
2013

## **Dedicatória**

Dedico este trabalho a minha namorada Taiane, pela ajuda, apoio e compreensão nas mais diversas situações, aos meus pais Hamilton e Carmen pelo constante incentivo em todos os momentos de alegrias e dificuldades, obrigado por tudo.

## **Agradecimentos**

A todas as pessoas que contribuíram para a realização desse trabalho, a prof<sup>a</sup> Hilda, pela orientação e direção do caminho a percorrer, e principalmente a Deus, pela força e presença constante na realização desse trabalho.

## **RESUMO**

Esse estudo apresenta uma análise sobre o processo de utilização de detentos ou apenados por empresas da construção civil em seus canteiros de obras, decorrentes da falta de mão de obra verificada pelo setor e de profissionais qualificados no mercado de trabalho para a execução das atividades.

O foco principal desse trabalho, é o de avaliar o impacto da utilização de detentos em obras, além do aspecto social da ressocialização por parte do detento no convívio em sociedade, realizando uma atividade produtiva e tornando-se uma alternativa para o empregador de mão de obra para o setor. Essa pesquisa foi realizada numa obra residencial, com características de habitação coletiva popular, localizada na cidade de Curitiba-PR. A empresa responsável pela obra está localizada no município de São José dos Pinhais-PR.

Como metodologia para a realização desse trabalho, foi realizada uma revisão bibliográfica sobre recursos humanos, recrutamento e seleção na área da construção civil, além de uma pesquisa sobre a situação do mercado de trabalho no setor.

Numa segunda etapa, foi aplicado um questionário, envolvendo a empresa do estudo de caso, a detentos que participam do programa de ressocialização social e a equipe administrativa da obra, com a intenção de verificar a interação entre todos os envolvidos no programa de ressocialização de detentos na construção civil.

Os resultados obtidos com o programa de reinserção social, demonstram, ser uma alternativa viável essa prática, trazendo benefícios econômico e financeiro para o empregador, disponibilizando uma oportunidade de capacitação para o detento, e benefícios sociais para a sociedade, reintegrando cidadãos após a conclusão da sua pena.

Palavras-chave: Construção Civil, Ressocialização, Detentos, Capacitação.

## **ABSTRACT**

This study presents an analysis of the process of using prisoners or inmates for civil construction companies in their construction sites, due to the lack of manpower and verified by industry professionals skilled in the labor market for the execution of activities. The main focus of this work is to evaluate the impact of the use of inmates in work, beyond the social aspect of rehabilitation by the inmate on life in society, performing a productive activity and becoming an alternative for the employer to hand work for the sector. This survey was conducted in residential work, with characteristics of collective housing popular in the city of Curitiba-PR. The company responsible for the project is located in the city of São José dos Pinhais-PR.

The methodology used to conduct this work, we performed a literature review on human resources, recruitment and selection in the construction area, and a survey on the situation of the labor market sector.

In a second phase, a questionnaire was applied, involving the company's case study, inmates who participate in the program of social rehabilitation and management team work with the intention to check the interaction between all involved in the program of rehabilitation of inmates in the construction civil.

The results obtained with this program of social reintegration, prove to be a viable alternative to this practice, bringing economic and financial benefits for the employer, providing a training opportunity for the detainee, and social benefits to society, citizens rejoining after completion of their sorry.

**Keywords:** Construction, Resocialization, Detainees, Training.

## SUMÁRIO

<b>1.INTRODUÇÃO</b> .....	1
1.1 OBJETIVOS.....	1
1.2 JUSTIFICATIVA.....	2
1.3 METODOLOGIA.....	2
<b>2.REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	4
<b>3.METODOLOGIA</b> .....	16
<b>4.RESULTADOS</b> .....	18
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	27
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	28
<b>APÊNDICE</b> .....	30

## **1. INTRODUÇÃO**

A indústria da construção civil caracteriza-se por apresentar um elevado índice de rotatividade de mão de obra, acrescentando-se o uso intensivo e a grande quantidade de profissionais diversos, como serventes, encanadores, eletricitas, armadores, carpinteiros e pedreiros necessários para a realização das atividades presentes numa obra.

Em virtude das situações específicas descritas, a construção civil apresenta dificuldades para encontrar profissionais capacitados e comprometidos com a realização das atividades, situação agravada com o aquecimento do setor nos últimos anos.

Nesse contexto, o programa de ressocialização de detentos na construção civil, surge como uma alternativa para as empresas do ramo suprirem essa dificuldade de encontrar profissionais. A utilização de detentos ou apenados em canteiros de obras surge, como complemento de mão de obra em razão da carência enfrentada pelo setor da construção civil, além de atender ao aspecto social que a questão envolve no projeto de ressocialização de detentos dando aos mesmos a possibilidade de retorno para a sociedade com dignidade.

### **1.1 Objetivos**

Nesse tópico serão apresentados os objetivos gerais e específicos do presente estudo de caso.

#### **Objetivo Geral:**

O objetivo principal do estudo, foi o de avaliar o impacto da utilização de detentos em canteiro de obras, principalmente focando sob os três componentes envolvidos diretamente com a questão: os próprios detentos ou apenados, a empresa através do setor de recursos humanos e diretoria, e os próprios colaboradores da obra, na função de engenheiro civil, mestre de obras, técnico em edificações, almoxarife e estagiário, trazendo a visão do assunto sob o aspecto dos mesmos.

#### **Objetivos Específicos**

Dentro desse tema relacionado sob a utilização dos detentos em canteiro de obras, é necessário avaliar os objetivos específicos decorrentes do uso de detentos como mão de obra, os quais são apresentados a seguir:

- as vantagens e desvantagens para as empresas em adotarem programas sociais.
- identificar a importância para a sociedade da reinserção social de detentos.
- a importância para o apenado em participar do programa de ressocialização de detentos, e o mesmo reintegrar-se novamente na sociedade após o encerramento de sua pena.

## **1.2 Justificativa**

A escolha pelo tema está relacionado e fundamentado sob dois aspectos muito importantes na cultura das organizações e sociedade nos dias atuais, e referem-se a responsabilidade social das empresas. Ou seja, quais são as ações, práticas, investimentos, parcerias e programas que as organizações realizam com a sociedade, no ambiente as quais estão inseridas. O outro ponto chave é a reinserção social de pessoas afastadas ou excluídas da sociedade.

Segundo Gallie e Paugan (2002), uma pessoa pode ser considerada afastada ou excluída da sociedade, quando a mesma está impedida de participar dos meios econômicos, social e civil. O detento por estar cumprindo pena, enquadra-se como um indivíduo afastado ou excluído momentaneamente da sociedade.

Nessa situação apresentada, o programa de ressocialização de detentos na construção civil, caracteriza-se como um programa de reinserção social, colaborando com a sociedade, empresas e com o próprio indivíduo que participa do mesmo.

## **1.3 Metodologia**

A metodologia de pesquisa utilizada para se avaliar o impacto da utilização de detentos em obras, foi segmentada em duas etapas distintas. Na primeira etapa, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o tema em estudo, a área de recursos humanos na construção civil. Estudou-se o mercado de trabalho do setor pesquisado e como funciona o processo de recrutamento e seleção da área da construção civil, com o objetivo de apresentar um referencial teórico e como está fundamentada a política de recursos humanos nas empresas de construção civil.

A etapa seguinte da pesquisa, foi subdividida em duas fases distintas. Nessa primeira subfase é apresentado a estruturação e o funcionamento do programa de ressocialização de detentos na construção civil na empresa do estudo de caso, avaliando os aspectos de adaptação, integração, convívio entre todos os envolvidos no processo, as condições e ambiente do trabalho, produtividade, logística para o funcionamento do programa, resultados alcançados com esse programa de reinserção social, além de informações complementares e

resultados relevantes obtidos pela empresa ao adotar essa prática de responsabilidade social, através do programa de ressocialização de detentos na construção civil.

Na segunda subfase da pesquisa, foi elaborado um questionário em formato de múltipla escolha, para preenchimento por parte dos detentos ou apenados, pela empresa, representada pelo setor de recursos humanos e diretoria, e pela equipe administrativa da obra, composta pelo engenheiro civil, mestre de obras, técnico de edificações, almoxarife e estagiário, com o objetivo de ter uma visão sobre todos os envolvidos nesse processo. Também foi utilizada a observação participante.

O estudo de caso sob a utilização de detentos em obras, através do programa de ressocialização na construção civil, foi realizado numa obra localizada na cidade de Curitiba, no estado do Paraná. Essa obra, por apresentar um número elevado de unidades habitacionais, contava em seu quadro de colaboradores com aproximadamente 40 detentos ou apenados.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse capítulo será apresentado o referencial teórico do estudo, que serviu de base para o desenvolvimento da pesquisa. É realizada uma abordagem teórica sobre a gestão de pessoas, a estruturação organizacional das empresas da construção civil, o processo de recrutamento e seleção do setor e uma pesquisa sobre o mercado de trabalho da construção civil.

Numa segunda etapa, são descritos temas referentes a responsabilidade social das empresas, programas de reinserção social, dentro deles a ressocialização de detentos na construção civil, e as vantagens e desvantagens obtidas pelas empresas com essa prática.

Segundo Chiavenato (2000, p.2), “as organizações sociais são entidades compostas por pessoas para atingir determinados objetivos comuns”. Segundo o mesmo autor:

“A gestão de pessoas é uma área muito sensível a mentalidade que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos como a cultura que existe em cada organização, a estrutura organizacional adotada, as características, a tecnologia utilizada, os processos internos e uma infinidade de outras variáveis importantes.” (CHIAVENATO,1998,p.6).

Sendo constituído de recursos vivos (mão de obra) diferentes, complexos e variáveis essa tarefa de gerenciar se torna extremamente importante e vital para o desenvolvimento do produto.

Por isso a questão relacionada sobre a política de gerenciar recursos humanos em uma organização ou obra, de acordo com o Sebrae-PR<sup>1</sup> e o Sinduscon<sup>2</sup> (1995), desempenham uma função de extrema importância, pois engloba variáveis fundamentais para atingir o objetivo final, que é a realização de um determinado produto ou serviço, ou a execução de uma obra. A política de recursos humanos de uma empresa tem como os seus objetivos principais:

- servir de orientação para as gerências e chefias
- auxiliar na descentralização da administração de RH e apresentar-se como um guia para a tomada de decisões
- fornecer a padronização de procedimentos e reduzir a subjetividade
- propiciar o desenvolvimento de um trabalho a nível estratégico

Diante desses fatores apresentados, o gerenciamento de pessoas dentro de uma organização se tornou uma atividade estratégica, devido a grande concorrência de um

---

<sup>1</sup> Sebrae : Serviço Brasileiro de apoio às Micro e Pequenas Empresas

<sup>2</sup> Sinduscon: Sindicato da Indústria da Construção Civil

mercado cada vez mais competitivo com produtos e preços similares facilitados pela globalização que aproximou a todos, conforme Engel (2013).

Segundo Fejerzstojn (2008), na área que engloba os recursos humanos da construção civil, assim como em uma empresa, ocorre uma divisão hierárquica organizacional na obra, envolvendo em sua composição todos os colaboradores que participam do processo de produção da mesma. De acordo com a figura 1 (pirâmide organizacional), a hierarquia de uma obra é dividida em 3 níveis:

- estratégico – envolve o coordenador da obra
- tático – ocupado pela gerência da obra ou engenheiro residente
- operacional – engloba o mestre, encarregado e operários



Figura 1- Pirâmide Organizacional

Fonte: Stoner e Freeman, 1994. (Adaptado)

Esses três níveis hierárquicos interagem entre eles durante a execução de uma obra, seja na tomada de decisão, planejamento de atividades e execução das mesmas, conforme Fejerzstojn (2008).

Na figura de engenheiro responsável pela obra, exercendo o papel de gestor, suas atribuições serão a de planejar, organizar, dirigir e controlar, o ciclo PDCA<sup>3</sup>, conforme Silva (2006) é um método para a prática do controle. Sendo que para se executar uma obra, será necessário alinhar o conjunto material e mão de obra, ou seja, os resultados são obtidos através do esforço de outras pessoas envolvidas no processo produtivo.

---

<sup>3</sup> Ciclo PDCA : ciclo de desenvolvimento que tem foco na melhoria contínua, desenvolvido por Shewhart

De acordo com Borges (2010, p.13), a indústria da construção civil apresenta duas características peculiares:

- um alto índice de rotatividade de mão de obra
- o uso intensivo de mão de obra

Engenheiros, arquitetos e técnicos que são as pessoas mais qualificadas convivem com mão de obra restrita a determinadas funções, tais como: pedreiros, carpinteiros, armadores e serventes que representam a maior parte percentual no quadro de composição de pessoal de uma obra.

Nesse contexto, a administração de Recursos Humanos, principalmente no que se refere à indústria da construção civil, deve abranger a captação, aplicação, manutenção, desenvolvimento e o desligamento dos profissionais, conforme o Sebrae e Sinduscon (1995).

É a empresa satisfazendo com consistência os requisitos de qualidade de um mercado competitivo, buscando o desenvolvimento pessoal e profissional do seu colaborador.

O recrutamento na área da construção civil ocorre quando a empresa, de acordo com seu planejamento estratégico, realiza a decisão de construir e são abertas vagas de trabalho para determinada obra ou como parte de um conjunto de crescimento e expansão, ou ainda quando se inicia uma obra de curto prazo e torna-se necessária a contratação de pessoal para poder executá-la, segundo Borges (2010).

O processo de admissão de um colaborador para iniciar suas atividades numa obra apresenta várias etapas, e pode variar de acordo com a empresa. São listadas a seguir, as várias etapas verificadas, segundo o Sebrae e Sinduscon (1995) essas etapas, demonstram a forma mais utilizada de como é gerenciado o procedimento de recrutamento e seleção na área da construção civil, não tornando-se regras nem procedimentos.

As etapas, são divididas da seguinte forma:

a - Requisição de Pessoal

Com a vaga disponível em aberto, é realizada uma requisição de pessoal para obter o perfil do profissional, o tempo necessário para preenchimento da vaga, e as vagas existentes para o setor. A obra solicita uma requisição de pessoal junto ao setor de recursos humanos para a contratação do colaborador.

b - Recrutamento

Após ser realizada a requisição de pessoal, ocorre o recrutamento de pessoal, que tem como objetivo atrair os profissionais necessários para ocuparem as vagas disponíveis. Esse recrutamento pode ser realizado de duas formas pela empresa:

- a) externo – a empresa busca no mercado os profissionais para ocuparem a vaga
- b) interno – é realizado pela própria empresa, através de um recrutamento com seus próprios colaboradores para o preenchimento da vaga
- c) misto – o mais utilizado pelas empresas, pois completa o recrutamento interno e externo, e consiste em mesclar as duas formas de recrutamento, conforme Borges (2010).

Quando o recrutamento realizado é externo, a divulgação da vaga aberta é feita através dos meios de comunicação (jornais, sites de emprego, agência do trabalhador, e demais meios de comunicação), quando o processo ocorre internamente, através da própria divulgação entre os colaboradores atuantes da obra.

Para o preenchimento da solicitação de emprego, pelo candidato, costumam serem realizados filtros que podem ser através de uma triagem inicial, onde é verificado a experiência, escolaridade, anotações na carteira de trabalho e previdência social, idade, sexo entre outras informações, ou através de meios técnicos, como análise de currículo do candidato.

O recrutamento e a seleção caminham juntos, são interdependentes, visto que sem o recrutamento não há seleção, segundo cita Borges (2010, p.16).

#### c – Entrevista de seleção

Segundo Chiavenato (2000), a entrevista é a técnica de seleção mais utilizada e conhecida, e tem como objetivo traçar um perfil do candidato, avaliando os dados expostos no currículo ou nos testes.

É realizada após os candidatos recrutados, que correspondem ao perfil do cargo aberto. Nessa etapa, ocorre uma investigação do candidato, para verificar sua adequação ao cargo, empresa, setor de trabalho e à chefia com quem irá trabalhar.

A obra realiza uma entrevista técnica, para avaliar se o candidato está habilitado para exercer a atividade e o setor de recursos humanos uma entrevista psicológica, para analisar fatores psicológicos e emocionais do candidato.

#### d - Solicitação de documentos

De acordo com o Sebrae e Sinduscon (1995) nessa etapa, é solicitada a documentação necessária para o ingresso na empresa, tais como registro de identidade, certidão de nascimento e casamento, carteira de trabalho, comprovante de residência e demais documentos necessários para efetuar a contratação do trabalhador.

e - Exame médico

Obrigatoriedade conforme normas regulamentadoras (NR) de exame médico admissional, variando conforme a ocupação do cargo, e se o mesmo exercerá função administrativa somente ou em campo também.

f - Contratação e Registro

Etapa que consiste na admissão do funcionário pela empresa, e que pode ser dividida em três partes, conforme o Sebrae e Sinduscon (1995):

-Documentação

-Preenchimento e assinatura

-Providências finais solicitadas

A documentação envolvendo a contratação do colaborador engloba ações que dependem da sua assinatura, atos ou ações em que o trabalhador não participa, e finalmente a entrega e devolução dos documentos para o registro poder ser efetivado.

g - Registro

Anotações trabalhistas na carteira de trabalho e assuntos relacionados a Previdência Social.

h - Integração do funcionário á empresa e ao setor de trabalho

Segundo o Sebrae e Sinduscon (1995), esse procedimento acompanha os primeiros passos do empregado na empresa, através do processo de adaptação do colaborador na empresa, informações básicas ao mesmo sobre salário, benefícios, segurança do trabalho e manual do funcionário.

É apresentado a seguir, na figura 2, um fluxograma sobre o processo de recrutamento e seleção, verificado nas empresas de construção civil.

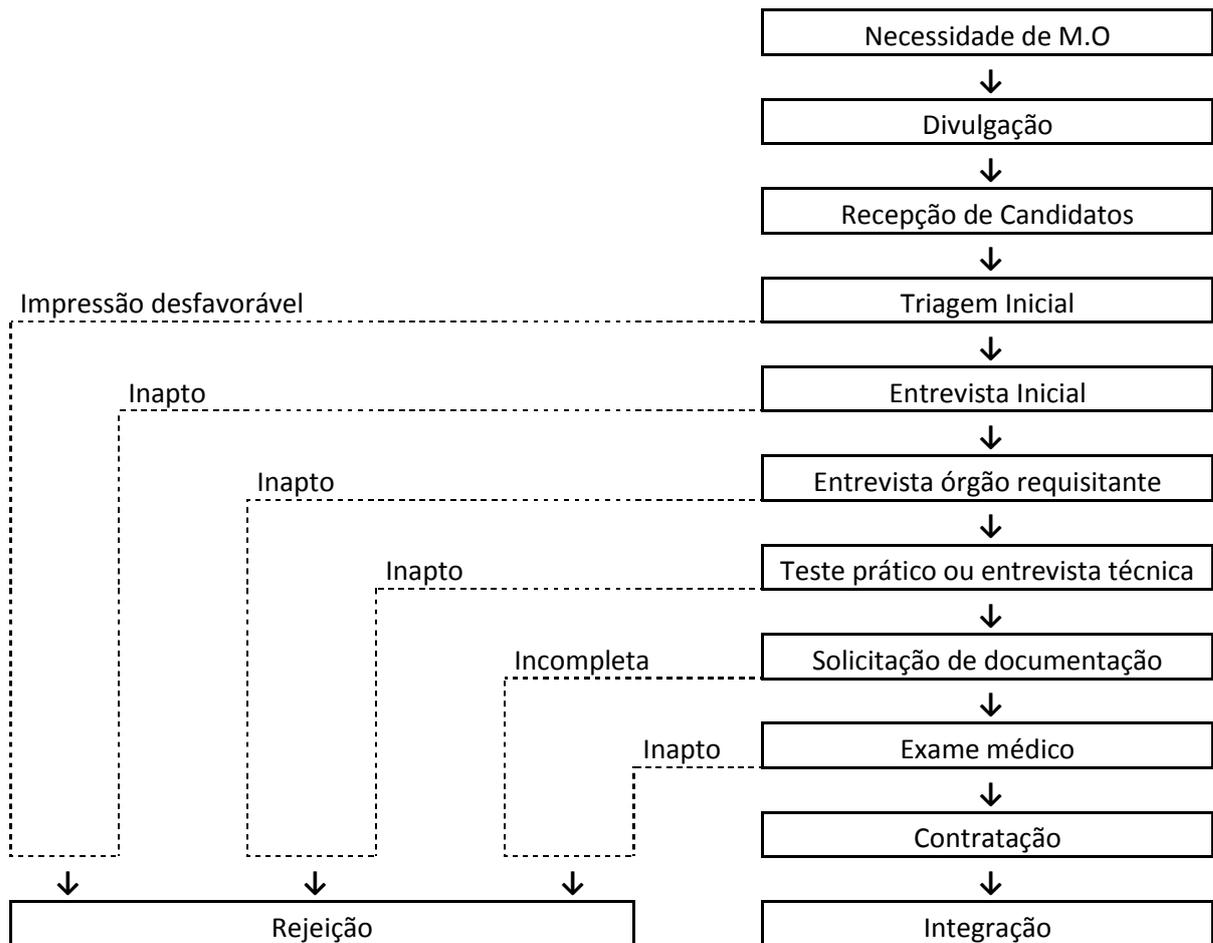


Figura 2 - Fluxograma de recrutamento e seleção

Fonte: Sebrae,1995 (Adaptado)

A construção civil no ano de 2013 no Brasil, deverá apresentar um crescimento em torno de 4%, de acordo com Castelo (2013) da FGV- Fundação Getúlio Vargas, sustentado principalmente por programas do governo voltados para a habitação (Minha Casa Minha Vida) e obras de infraestrutura de grande porte (PAC – Programa de Aceleração do Crescimento), além de grandes eventos como a Copa do Mundo de 2014 e as Olimpíadas de 2016 que necessitam de grandes obras para a sua realização.

Como números que comprovam esse crescimento, pode-se citar a construção de 21 shopping centers pelo país e a quantidade de cimento utilizada ano a ano no país:

-ano de 2011 – consumidas 61.831 toneladas

-ano de 2012 – consumidas 66.688 toneladas

Segundo informações do presidente do Sinduscon-PR, Baú (2013), o mercado atingiu seu equilíbrio e estabilidade, com preços mais condizentes com a região de lançamento. O setor está mais maduro e profissional.

O mercado imobiliário mostra uma tendência de crescimento, sem a mínima possibilidade de crise, sustentado pelo déficit habitacional existente e a oferta de crédito concedido mais acessível.

Com essa análise de mercado, realizada por Souza (2013), notamos que a construção civil continuará apresentando crescimento e sofrendo com a falta de mão de obra disponível ou escassa em algumas situações para se executar as obras em andamento ou futuras.

Aproveitando essa falta de mão de obra, surge como uma alternativa para as empresas de engenharia, a utilização de detentos em seus canteiros de obras, como forma de diminuir esse déficit de trabalhadores, mantendo o ritmo de produção e contribuindo como uma forma de responsabilidade social com essas pessoas e sua futura reinserção na sociedade.

Segundo Stoner e Freeman (1994), inovação caracteriza-se como um tipo de mudança que introduz novas práticas organizacionais. De acordo, com essa visão podemos considerar a ressocialização de detentos em canteiro de obras, como um projeto inovador nas empresas de construção civil, pois em sua maioria os projetos de ressocialização de apenados, são realizados através de programas internos das próprias instituições penais, por meio de oficinas, atividades e cursos.

Sob esse aspecto de promover a ressocialização através da realização da atividade de trabalho no próprio ambiente (obra) integrado aos demais colaboradores, o programa contribui para o crescimento do ser humano, tornando-o uma pessoa capacitada e produtiva no seu retorno para a sociedade.

Em virtude das baixas condições financeiras e educacionais, encontradas em nosso país a maioria dos delitos e crimes em sua maioria serem cometidos por jovens infratores, em muitas vezes de menores, que em muitos casos acabam tornando-se os futuros detentos, pois o jovem em razão da dificuldade em ingressar no mercado de trabalho, devido à sua baixa escolaridade e renda familiar, apresenta uma grande dificuldade de crescer profissionalmente e economicamente, e em muitas situações, acabam recorrendo ao meio ilícito do crime. Portanto é apresentado no decorrer desse estudo de caso, alguns exemplos de programas de reinserção social de menores, além de descrever sobre a responsabilidade social das empresas perante a sociedade como um todo. Dentro do contexto de reinserção e ressocialização social de detentos são apresentadas as vantagens e desvantagens dessa prática, tanto para a empresa como para o detento, segundo Correa (2013).

É apresentado na sequência do trabalho, as vantagens e desvantagens que as empresas possam encontrar com essa alternativa de mão de obra num mercado de trabalho que enfrenta dificuldades em equacionar a demanda e oferta de profissionais qualificados e produtivos.

Por fim, é apresentada a metodologia de pesquisa adotada nesse estudo de caso.

De acordo com o Livro Verde da Comissão Européia (2001):

“Responsabilidade social é um conceito segundo o qual, as empresas decidem, numa base voluntária, contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo”.

As empresas devem ter o conhecimento que a sua ação e os seus interesses não estão restritos apenas aos seus proprietários e sim aos seus trabalhadores, clientes, fornecedores e a sociedade no qual a mesma está inserida, elas são agentes de desenvolvimento do ser humano e da própria comunidade a qual está conectada.

A empresa passa a perceber que investindo em políticas de preservação da qualidade de vida, ela ganha força política, apoio da sociedade civil, do Estado e, conseqüentemente, agrega valor para a instituição, de acordo com Oliveira (2008).

Segundo Engel (2013), fundadora da organização não governamental (ONG) D+eficiente, a responsabilidade social é um diferencial competitivo no mercado, a empresa que incentiva o trabalho voluntário e contribui com causas sociais, é capaz de trazer resultados positivos para a própria organização. Num mercado muito parecido entre si, realizar uma atividade institucional diferente, apresenta uma vantagem competitiva sobre os seus demais concorrentes de mercado.

Não é mais suficiente apenas as empresas exercerem suas atividades, e sim possuírem a consciência da sua importância e colaboração para a sociedade, fazendo dessa atitude o seu grande diferencial.

Segundo Gallie e Pagan (2002), uma pessoa pode ser considerada excluída da sociedade, quando está impedida de participar do meio econômico, social e civil, ou seus rendimentos e/ ou recursos estão abaixo do nível considerado aceitado pela sociedade no qual o indivíduo está presente.

Dessa forma, a reinserção social deve ser valorizada como um instrumento de transformação, valorização e oportunidade de crescimento pessoal e profissional. Nesse estudo, abordaremos a reinserção social de menores, visto que, de acordo com a baixa escolaridade e renda familiar, presentes na maioria das famílias desses jovens, propiciam o ingresso em atividades ilícitas, contribuindo para tornarem-se os futuros detentos do nosso país.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) no seu 4º artigo diz:

“É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à dignidade, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, além de deixá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.” (Brasil, 1990, p.23).

No Brasil a educação ainda é tratada individualmente, e não como um sistema o qual engloba todas as fases, que compreendem a educação infantil, fundamental, médio e superior, conforme Aguiar (2008). Ou seja, dos 20 milhões de brasileiros de 0 a 6 anos de idade, apenas 6,3 milhões são absorvidos pelo sistema, mais da metade é excluído ou não tem acesso à educação básica e fundamental como prevê o Estatuto da Criança e do Adolescente. Os problemas educacionais enfrentados não estão no alto da pirâmide nos cursos de graduação e sim em sua base, no ensino básico.

Além dessas condições a LDB <sup>4</sup> difunde que a educação infantil, tem como finalidade o desenvolvimento integral da criança até os 06 anos de idade, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, completando a ação da família e comunidade.

As creches, deveriam ser centros de desenvolvimento da criança até 06 anos, com professores capacitados e assistente sociais motivados. Conforme os dados apresentados, podemos verificar que a questão relacionada à educação é o principal fator de transformação para o crescimento de um cidadão comprometido na sociedade no qual está presente, respeitando as regras de convívio social, sabedor de sua conduta.

O Estatuto da Criança e do Adolescente, apresenta em sua composição uma legislação específica e com direitos definidos sobre a condição de adolescentes em conflito com a lei, apresentando programas de reinserção social através de instituições especializadas no atendimento a esse jovem infrator. Dentre os programas, que tratam do tema, podemos citar o programa do Governo Federal que visa atender menores infratores da FEBEM (Fundação para o Bem Estar do Menor). Esse programa tem por objetivo auxiliar os jovens provenientes de famílias com renda de até 02 salários mínimos, onde mais de 50% dos jovens possuem apenas a 4ª série do ensino fundamental, sendo a sua maioria composta por analfabetos.

As ações do programa se concentram na construção de unidades para atendimento do menor, atendimento sócio educativo, modernização das unidades do sistema de justiça, segurança e atendimento. Os resultados alcançados estão com a modernização do sistema, projetos de reinserção social, equipamentos e programas de capacitação.

---

<sup>4</sup> LDB : Lei de Diretrizes e Bases

Os atos infracionais cometidos pelos adolescentes, pessoas entre 12 e 18 anos de idade, não podem ser considerados como crimes, e sim entendidos como uma transgressão do dever jurídico, de acordo com Francischini (2005) em face das peculiaridades que os cercam, ou seja, sem responsabilidade penal.

O adolescente infrator responde pelo ato cometido e não pela pena imposta, ou seja, ele responde pela transgressão efetuada, adequada a proporção da transgressão, ao contrário da pena, cujo objetivo é causar sofrimento ao transgressor, punido por meio da privação de direitos. À medida que o adolescente sofre não é pena.

As medidas sócio educativas, possuem como objetivo maior a tentativa de reinserção social, e menos a punição, trabalhando para o fortalecimento dos vínculos familiares e comunitários. O Estatuto da Criança e do Adolescente em seu artigo 112º, apresenta como medidas sócio educativas, a advertência, obrigação de reparar o dano causado, prestação de serviços à comunidade, liberdade assistida, internação em regime de semiliberdade e a internação em estabelecimento educacional.

Existe uma distância efetiva entre o que é preconizado pela lei e o que é efetivamente desenvolvido nessas instituições de reinserção social, onde em muitas dessas instituições esses objetivos são deixados de lado sem serem atingidos. Os principais obstáculos encontrados para a dificuldade em atingir a proposta de reinserção social estão a própria estrutura física das instituições em formas de prisões, a presença de equipes desmotivadas, com pessoal vindo de outras áreas de trabalho, não demonstrando o interesse em realizar esse trabalho de reinserção social do jovem, segundo Francischini (2005).

Dentre as medidas de reinserção social que podem realmente contribuir para promover a verdadeira reinserção social, podemos citar a mudança da estrutura física das instituições, sem o formato de prisão, a ressocialização através da integração familiar, a participação no sistema de ensino, a ocupação de um lugar na comunidade e o exercício de atividade laboral.

A lei 12594/2012, altera o 2º parágrafo da CLT<sup>5</sup>, onde discorre sobre a contratação de aprendizes por entidades de crescimento profissional como Sesi, Senai, Senac, Sebrae ou pelos SINAS ( Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo), trazendo oportunidade de inserção social através do trabalho digno e protegido, onde o aprendiz tem os mesmos direitos que qualquer outro trabalhador empregado.

Pode-se verificar, a presença de atividades isoladas nas instituições de recuperação e reinserção social desses jovens infratores, como oficinas de artesanato, serigrafia e demais ocupações, que tem como objetivo a atividade física, ocupacional, contribuindo para a

---

<sup>5</sup> CLT : Consolidação das leis do trabalho

formação do adolescente para a cidadania, como preconiza o Estatuto da Criança e do Adolescente.

Existem vários programas e acordos entre governo federal, estadual e municipal, entidades, órgãos e o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que preveem o uso de detentos na construção civil. Um exemplo é o acordo para a utilização de detentos nas obras das cidades-sedes para a Copa do Mundo de 2014, o qual prevê que 5% das vagas sejam destinadas a detentos. Das 12 cidades, apenas 06 utilizam detentos em suas obras.

Segundo Correa (2013), entre as vantagens que as empresas obtêm com a utilização de detentos, pode-se citar algumas na sequência:

-Salário: de acordo com a Lei de Execuções Penais (LEP), o valor não pode ter remuneração inferior a  $\frac{3}{4}$  do salário mínimo vigente.

-Sem encargos trabalhistas: o detento não está sujeito a consolidação das leis do trabalho (CLT) . O empresário fica isento de encargos trabalhistas como férias, 13º salário, INSS e FGTS. Essa redução de custo com mão de obra pode representar um valor de 50% a menos ao empregador.

-Efeito Social: a cada 3 dias de trabalho, representa 1 dia de diminuição da pena, uma ação de responsabilidade social.

-Comprometimento: o detento apresenta em sua maioria, um elevado grau de comprometimento com o trabalho, recebendo elogios por parte do empregador e muitos empregadores acabam afirmando que o detento realiza o serviço melhor que seus colaboradores.

Entretanto, algumas desvantagens também são verificadas na utilização dos detentos pelas empresas, conforme Correa (2013):

-Alta rotatividade: presos que acabam ganhando a liberdade, falta de adaptação a determinada empresa ou atividade, situações de alteração ou comportamento inadequado, o que acaba acarretando na substituição do mesmo.

-Hora extra: de acordo com a Lei de Execuções Penais (LEP) não é possível a realização de horas extras pelo detento.

-Adequação do espaço: transformação do canteiro de obras, vestiário, alimentação, transporte e a contratação de monitores para a fiscalização dos mesmos na obra.

-Ação sindical: a empresa pode contar em seu quadro com 10% de detentos em comparação com o total de seus colaboradores.

Pode-se verificar que o emprego de detentos na área da construção é uma alternativa que vem ganhando crescimento por parte dos empregadores e apoio pelos órgãos do governo e a sociedade como ação social.

### 3. METODOLOGIA

Nesse capítulo é apresentada a metodologia para o desenvolvimento desta pesquisa, além dos instrumentos utilizados para o levantamento dos dados do estudo de caso.

Segundo Canonice (2007, p.31):

“O estudo de caso tem como objetivo maior promover a imersão profunda e minuciosa do acadêmico sobre a realidade investigada, possibilitando desenvolver a capacidade para formular questões consistentes e interpreta-las de forma adequada”.

O presente trabalho, contempla um estudo de caso, realizado no canteiro de obras da empresa que realiza o projeto de ressocialização de detentos, localizado no bairro Santa Cândida, na cidade de Curitiba – PR.

Para o levantamento dos dados da pesquisa, utilizou-se de duas estratégias distintas.

A primeira estratégia refere-se a pesquisa documental do programa de ressocialização de detentos ou apenados da construção civil, realizada numa empresa da região metropolitana de Curitiba, com o objetivo de conhecer o funcionamento do programa, sua estruturação e demais características relevantes sobre o mesmo.

Na segunda etapa, foi desenvolvido e aplicado um questionário com 15 pessoas, divididas em 03 grupos, cada grupo envolvendo 05 pessoas. Os grupos foram separados em:

- detentos ou apenados
- empresa (Rh e diretoria)
- equipe administrativa da obra (engenheiro civil, mestre de obras, técnico em edificações, almoxarife e estagiário)

Essa pesquisa possui um caráter empírico, com objetivos de acompanhar o projeto de ressocialização de detentos e a interação entre os mesmos e a obra.

Foram elaborados 3 questionários, como método de pesquisa, ambos com perguntas de múltiplas escolhas, de preenchimento pelos envolvidos no processo.

Ambos os questionários possuem 6 perguntas, sendo a 1ª pergunta presente de maneira igualitária em todos, visando saber qual a importância do uso de detentos em canteiro de obras. Os questionários utilizados para a realização desse trabalho encontram-se localizados no apêndice.

No questionário apresentado para a empresa, foram analisados a importância desse projeto para a empresa do estudo de caso, a interação entre detentos e os demais colaboradores, além dos resultados obtidos com essa prática e finalmente a avaliação dos serviços executados pelos detentos.

As perguntas referentes ao questionário aplicado a equipe administrativa, compreendem temas relacionados sobre o convívio dos detentos e os colaboradores da obra, a qualidade dos serviços executados pelos apenados, informações sobre o programa de reinserção social da empresa, destacando a importância para a equipe da obra em contar com esse reforço de mão de obra, e a recomendação em efetuar a contratação desse detento após a conclusão de sua pena.

O questionário apresentado aos detentos visava demonstrar a importância em participar do programa, as condições oferecidas aos mesmos, referentes a vestiário, alimentação e transporte, o convívio com os demais colaboradores da obra e informações sobre a atividade que realizam na obra.

#### 4. RESULTADOS

O projeto de ressocialização de detentos desenvolvido pela empresa do estudo de caso, em parceria com a colônia Penal Agrícola do Paraná e o Centro de Regime Semiaberto de Ponta Grossa, teve início em março de 2012 e continua até o presente na empresa, visando a reinserção de detentos na sociedade e também a conscientização dos colaboradores para a importância da causa. Essa ação possui aceitação e solicitação por parte dos empresários das obras envolvidas.

Este projeto atualmente está instalado em 03 canteiros de obras em Curitiba, especificamente no bairro Santa Cândida, englobando empreendimentos com características de habitação coletiva popular, e também na cidade de Ponta Grossa-PR, num empreendimento de características similares.

A empresa pretende implantar o programa no estado de Santa Catarina, que era contrário a essa prática, mas devido a divulgação e conhecimento do projeto forneceu a pré-autorização para a implantação do programa na cidade de Joinville, local onde será executado um novo empreendimento.

Para gerenciar esse projeto e a estrutura necessária para a sua realização, a empresa conta com apontadores<sup>6</sup> na proporção de 01 para cada 25 detentos/obra.

Os apontadores possuem como função realizar a contagem dos detentos, sendo de no mínimo de 03 vezes ao dia, acompanhar a saída e chegada a colônia penal, além de estar presentes acompanhando o transporte dos detentos entre a colônia penal agrícola e a obra onde exercem as suas atividades. Por parte da empresa existe o gestor do processo, que coordena o programa, treinando os apontadores.

No início do projeto, houve uma grande desconfiança por parte dos demais colaboradores da empresa, em virtude da adaptação ao convívio com os detentos. Hoje em dia existe uma integração entre a equipe da obra e apenados, todos utilizam o mesmo uniforme, possuem os mesmos benefícios e horário de trabalho. Nas atividades festivas da obra, como churrascos, os detentos são convidados a participar, porém sem o consumo de bebidas alcoólicas. Os detentos recebem uniformes, equipamentos de proteção individual e refeição, composta por café da manhã e almoço, além do serviço de transporte de ônibus, para a realização do deslocamento entre a penitenciária e a obra.

---

<sup>6</sup> Apontador : indivíduo encarregado de efetuar as medições do trabalho produzido e apontar o pessoal presente

Sobre as condições e o ambiente de trabalho, não ocorreram mudanças, visto que os detentos foram inseridos como “reforço de colaboradores”, sem alteração no funcionamento da empresa.

Um fator considerado é o aumento da produtividade verificada nos canteiros de obras, através de medições de produções mensais realizadas pelos engenheiros civis das obras participantes. Foi constatado que os detentos produzem o dobro que os colaboradores registrados pela empresa. Isso se justifica devido a importância que o apenado dá para esta oportunidade, o qual, teme ser retirado do projeto, e realiza todas as atividades solicitadas pelo engenheiro civil e mestre de obras. Existem situações verificadas em obra, no qual o detento, devido ao seu conhecimento anterior, realizou a mesma atividade que praticava antes da reclusão. Um exemplo citado pela empresa, é o de um detento que trabalhava com paisagismo. O mesmo executou esse serviço nesta fase da obra, liderando os outros detentos, contribuindo com qualidade e com o ganho de velocidade na entrega do empreendimento.

Dentre os benefícios verificados pela empresa com a implantação desse projeto, foram o aumento da produtividade e conseqüentemente o prazo de entrega do empreendimento. Já para os detentos, podemos citar a redução de 01 dia na pena a cada 03 dias trabalhados, como benefício, além de uma quantia em dinheiro recebida pelo mesmo por participar do projeto de ressocialização. É importante, ressaltar que a família do detento é quem recebe o pagamento, e uma parte fica retida em poupança para o próprio interno, que retira este montante no momento que sai em liberdade. As famílias acabam se tornando beneficiárias, pois podem contar com um “apoio” salarial, melhorando a sua qualidade de vida.

Podemos citar o próprio Governo do Estado do Paraná, que oportuniza vagas a ex-detentos em liberdade, contribuindo na sua ressocialização e ao não retorno a atividades ilícitas como uma fonte interessada em projetos sociais.

Por fim, o fator que deve ser considerado principalmente é o de inclusão social, oferecendo vagas a ex-detentos, que qualificados podem contribuir com o crescimento da empresa.

A empresa conta até o momento com cerca de 20 colaboradores que eram detentos e foram contratados, e numa nova fase do programa, com a utilização de mão de obra feminina, através da utilização de detentas para realizar atividades de limpeza nas obras.

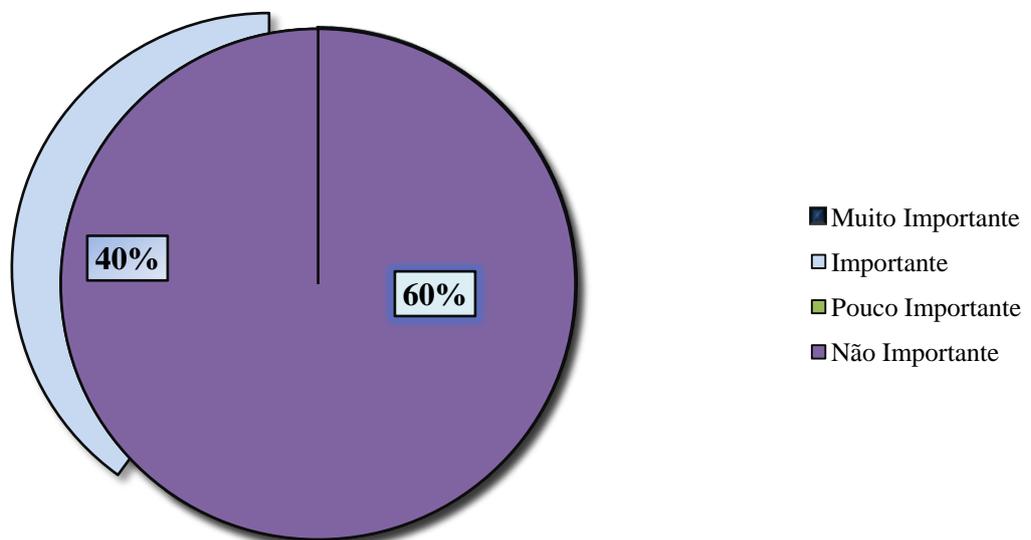
O projeto de ressocialização de detentos em obras continua pela empresa e depende apenas do início de novas obras.

Os resultados verificados com a aplicação do questionário na obra do estudo de caso, foram divididos de acordo com os grupos já citados, detentos, empresa e obra. Apenas a

pergunta inicial, presente nos 3 questionários é apresentada de uma forma geral, em virtude de sua importância para o tema em estudo, por tratar-se da utilização de detentos em canteiros de obras.

De acordo com o gráfico 1, 60% dos entrevistados consideraram muito importante a adoção desse projeto, como alternativa em suprir a carência de mão de obra enfrentada pelo setor da construção civil. Os outros 40% dos entrevistados, consideraram apenas importante o uso de detentos como mão de obra.

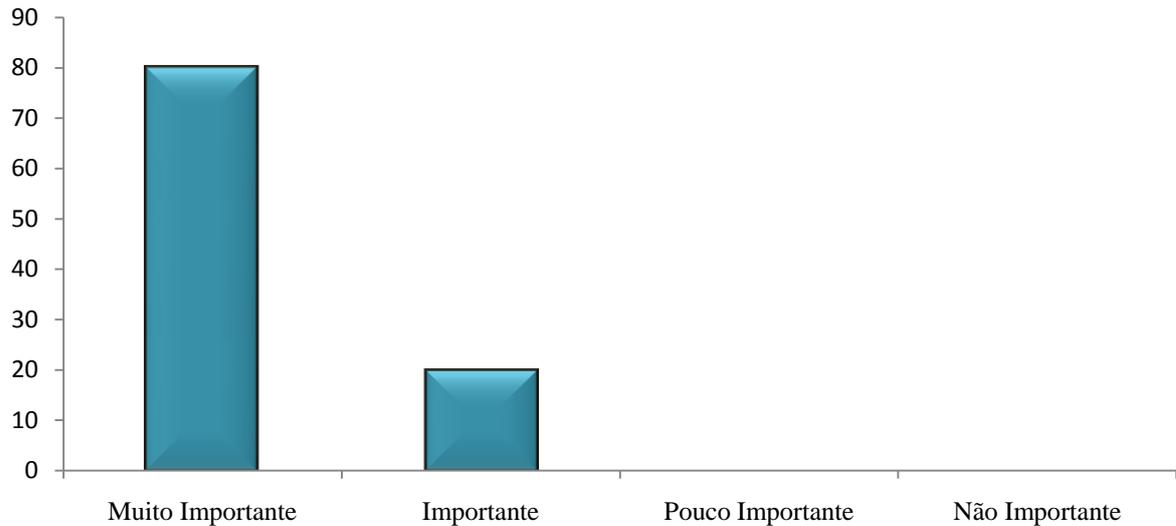
Gráfico 1 – Utilização de detentos em obras



Fonte: Autor

Dentre os resultados obtidos pelos entrevistados, por parte da empresa, apenas 20% consideraram importante, e a grande maioria, 80% afirmam o projeto ser muito importante, comprovando que o projeto está inserido dentro da cultura da organização, conforme o gráfico 2 – avaliação do projeto de reinserção social, apresentado a seguir. Os serviços executados pelos detentos tem um grande aceite por parte da empresa, além do fato de ocorrer dentro da empresa uma adaptação e integração entre os colaboradores e os detentos.

Gráfico 2 – Avaliação do projeto de reinserção social

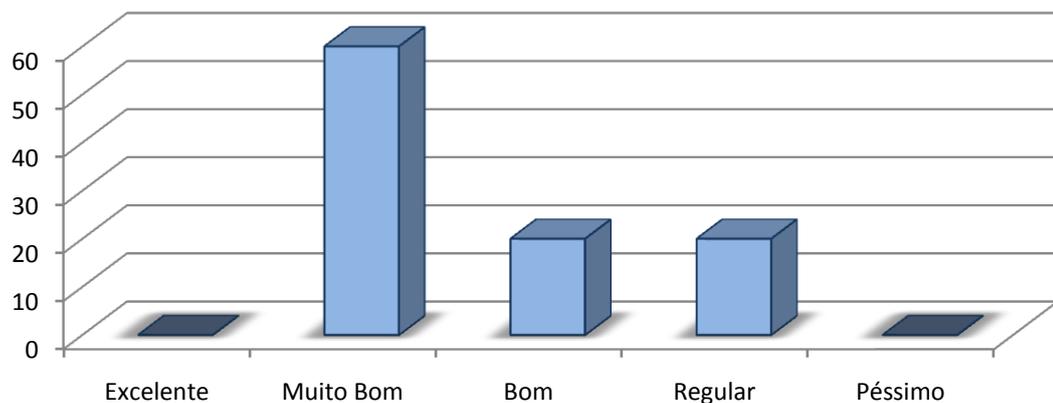


Fonte: Autor

No segundo grupo entrevistado, a equipe administrativa da obra, foram relacionados assuntos sobre o comportamento dos detentos no ambiente de trabalho e a qualidade dos serviços realizados pelos mesmos na obra.

Conforme o gráfico 3, as respostas demonstram que 60% dos entrevistados avaliam como muito bom o comportamento apresentando pelo detento dentro do canteiro de obras, outros 20% afirmam ser bom o seu comportamento e 20% regular apenas. Na maioria das situações verificadas nas atividades realizadas pelos detentos no seu cotidiano, o mesmo executa com disciplina, respeitando as regras e demais normas de funcionamento do programa, por medo de ser desintegrado do projeto.

Gráfico 3 – Avaliação do comportamento do detento na obra



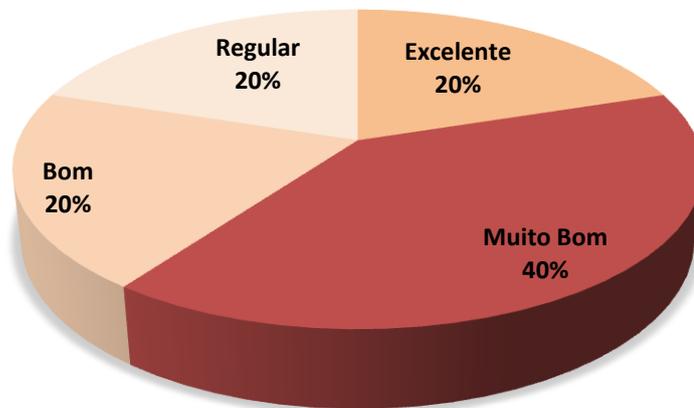
Fonte: Autor

A maior discordância verificada, refere-se sobre a qualidade dos serviços executados pelos detentos, onde 40% dos entrevistados consideram muito bom, 20% excelente, 20% bom e 20% apenas regular.

Esses dados demonstram que em algumas situações as atividades solicitadas aos detentos, não possuem a qualidade desejada, devido a inexperiência em executar determinada função ou a dificuldade pela falta de habilidade ou prática com algum serviço específico.

A seguir, o gráfico 4 representa os dados obtidos na pesquisa.

Gráfico 4 – Qualidade dos serviços executados pelos detentos



Fonte: Autor

A equipe administrativa da obra, demonstra um entrosamento e adaptação harmoniosa com os detentos, onde 20% dos entrevistados classificam como excelente e 60% muito bom o convívio no canteiro de obras, visto que detentos e colaboradores executam em sua grande maioria as atividades juntos, no mesmo ambiente, sem ocorrer a distinção ou algum tipo de preconceito de qualquer lado envolvido no processo.

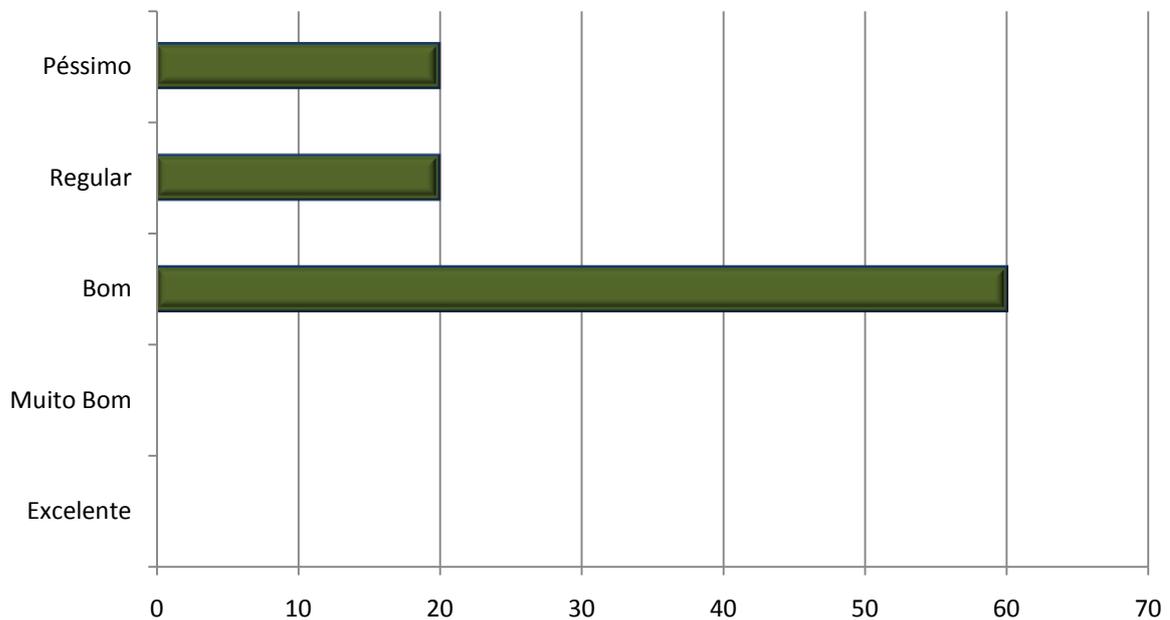
Um dado importante a salientar é que 80% dos entrevistados por parte da equipe administrativa da obra, recomendariam a contratação desse detento, após o término de sua pena, como um colaborador da empresa. Isso ocorre, por esse profissional estar qualificado, reintegrado a sociedade, e adaptado a cultura da organização e seus procedimentos.

Na pesquisa realizada com os detentos, o questionário abordou as condições verificadas no canteiro de obras, sobre vestiário, alimentação e transporte, sendo que 60% dos entrevistados consideram as condições como boas e regulares, e 20% como péssimas,

apresentando itens que podem ser melhorados como um todo, são citadas melhores condições de instalações e adequação do ambiente, no que se refere a vestiário e transporte, sobre a alimentação, alguns dias o almoço apresenta-se em condições não satisfatórias, sendo esse problema relacionado ao fornecedor da alimentação.

O gráfico 5 , na sequência, apresenta as condições e instalações encontradas no canteiro de obras da empresa do estudo de caso.

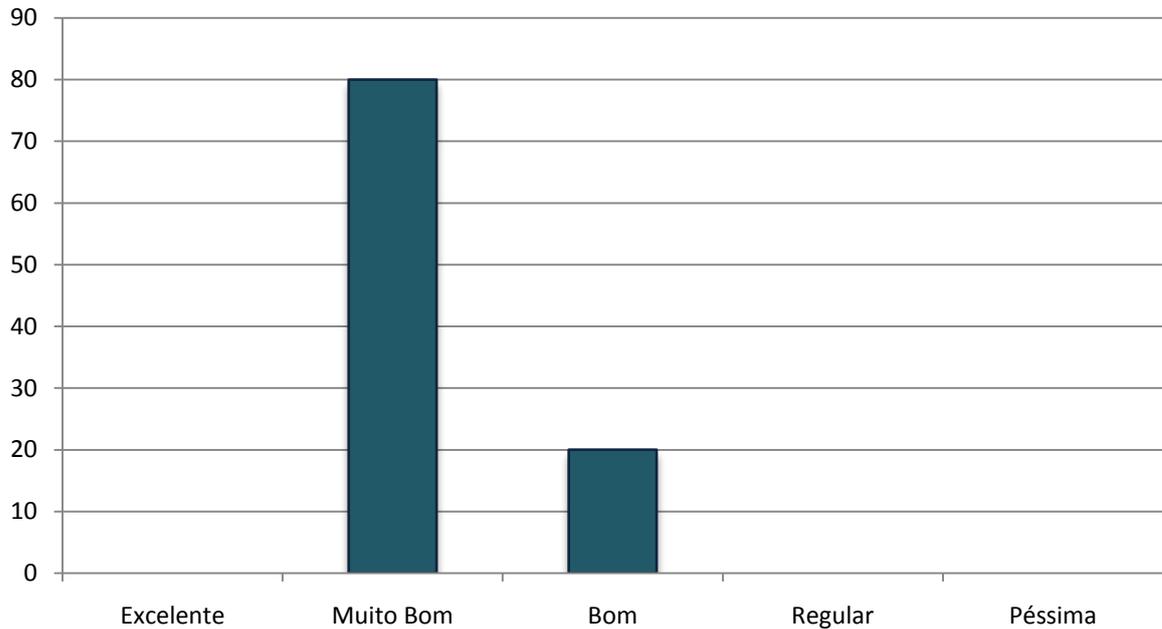
Gráfico 5 – Instalações do ambiente de trabalho



Fonte: Autor

Um item de grande importância, presente no questionário, onde 80% dos entrevistados consideram como muito boa sua adaptação à obra e ao programa de ressocialização. Isso ocorre principalmente pela integração que ocorre na obra, as amizades desenvolvidas dentro do projeto e a oportunidade de capacitação profissional oferecida. Os outros 20% consideram boa, sua adaptação ao programa. Os dados obtidos com essa pergunta do questionário, são demonstrados no gráfico 6 – adaptação do detento ao programa de ressocialização, a seguir.

Gráfico 6 – Adaptação pelo detento ao programa de ressocialização

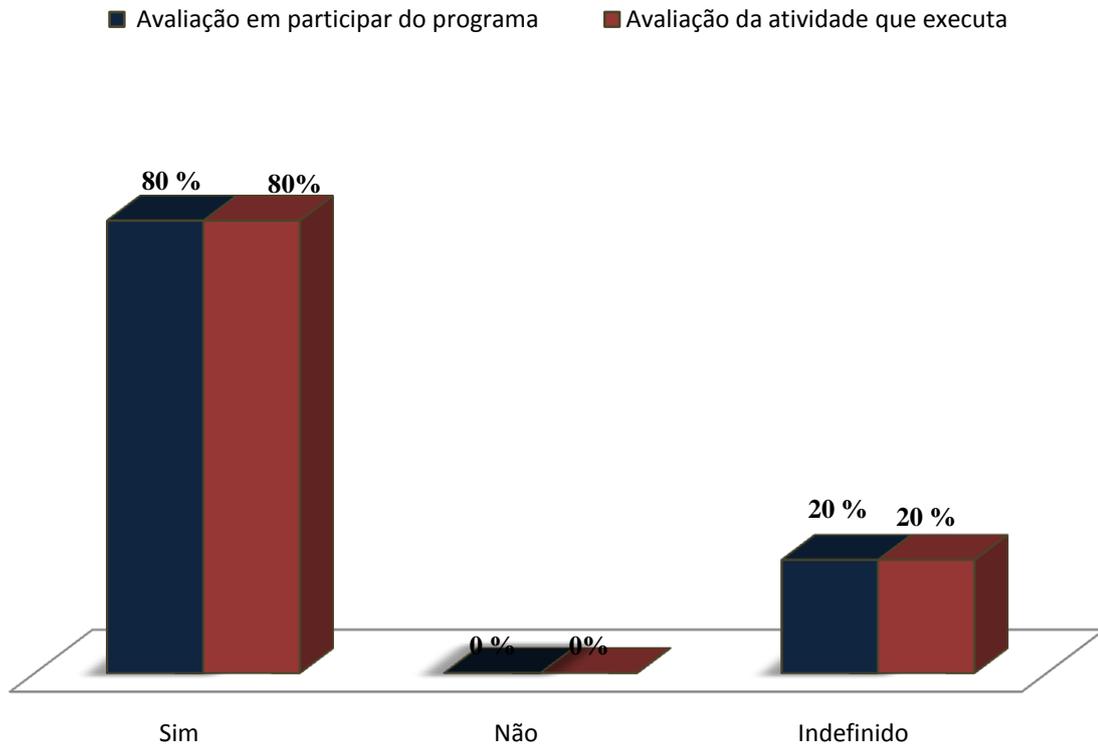


Fonte: Autor

As duas últimas questões do questionário aplicado, buscavam avaliar se o detento gosta de participar do programa no qual 80% responderam sentir-se bem em participar e 20% mostraram-se indiferentes em participar do projeto. Os dados refletem a oportunidade de capacitação e uma chance de qualificação profissional a esse detento, para reintegrar-se novamente a sociedade após a sua pena ser cumprida. A última questão, analisava a atividade desenvolvida pelo detento na obra, o qual pode adaptar-se rapidamente a execução da mesma, ou apresentar dificuldades devido a falta de aptidão ou habilidade específica para execução da tarefa. Nesse aspecto, 80% dos detentos gostam da atividade que realizam e 20% demonstram-se indiferentes sobre a atividade a ser executada na obra, em decorrência das inúmeras atividades que podem ser realizada pelos detentos dentro do canteiro de obras.

O gráfico 7, apresenta os resultados obtidos sobre a avaliação em participar do programa e a atividade que o detento realiza na obra.

Gráfico 7 – Avaliação da participação do programa e atividade executada



Fonte: Autor

Como análise dos resultados obtidos pela realização da entrevista no canteiro de obras e aplicação do questionário, pode-se verificar a integração, adaptação e convívio entre todos os componentes da empresa, estando a ideia do projeto de ressocialização de detentos, bem difundida pelos diversos setores dentro da empresa.

Os resultados obtidos demonstram um grande aceite por todos os colaboradores da organização sobre o projeto de ressocialização de detentos em canteiro de obras.

Do lado, dos detentos, existe um grande aceite e vontade de participar do projeto, visando a sua reintegração a sociedade após o término da sua pena. Muitos detentos buscam o ingresso na empresa após a liberdade ou exercer a atividade que aprendeu no ramo da construção civil participando do programa.

Os dados obtidos, muitas vezes são qualitativos, pois traduzem uma realidade que não pode ser quantificada, pois são fruto de relações humanas.

Atualmente a empresa do estudo de caso, conta com aproximadamente 20 colaboradores oriundos de ressocialização de detentos, exercendo as mais diversas atividades dentro das suas obras, reafirmando em números a importância do projeto analisado por esse estudo.

Os resultados obtidos pela empresa em relação ao complemento de mão de obra, com a utilização de detentos comprovam que essa prática contribui positivamente, trazendo benefícios e vantagens para a organização.

Houve um aumento da produtividade verificada pelas obras, participantes do projeto, o que conseqüentemente garante a entrega da obra no prazo estipulado pelo cronograma. Mas os resultados mais relevantes se referem a questão social, onde a formação profissional e a ressocialização servem para resgatar a autoconfiança e os valores dos detentos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse trabalho, foi apresentado o projeto de utilização de detentos em canteiro de obras, como uma alternativa para suprir a demanda de mão de obra enfrentada pelo setor da indústria da construção. Dentro desse ambiente são apresentados temas como a reinserção social e a responsabilidade social das empresas, atuando como agentes transformadores na sociedade.

Algumas reflexões podem ser observadas durante esse estudo de caso, as quais seriam o fator social, através do projeto de ressocialização de detentos, visando a reintegração do detento na sociedade após cumprir sua pena, com capacidade de trabalho e a interação entre os diversos setores da empresa envolvidos no processo.

É necessário ressaltar as mudanças pelas quais a sociedade está passando, onde a parceria público-privada como verificada no estudo, apresenta-se como uma alternativa de criação de novos projetos de ressocialização em diversas áreas. Onde o Estado permanece como o gestor central do processo, realizando a função de custódia do detento, promovendo a sua ressocialização, e o setor privado atuando com a formação de mão de obra, acompanhando o desempenho de produção e planejando serviços.

Para o detento, participar de programas de ressocialização social contribui para a sua qualificação profissional, e retorno ao mercado de trabalho após a conclusão de sua pena. Já para o empregador, agrega valores sociais e econômicos, formando mão de obra treinada, com a intenção de contratação futura, contribuindo para melhorar a visão institucional da empresa. E finalmente para a sociedade, resgatando os valores e a identidade do detento, diminuindo a reincidência de crimes e custos com a população carcerária, contribuindo com oportunidades de trabalho futuro ou capacitação profissional para o regresso ao mercado de trabalho, como um cidadão.

Como oportunidade de continuação desse trabalho, é sugerido o acompanhamento do programa de ressocialização de detentos em outras empresas do ramo da construção civil, ou até mesmo em outras áreas, avaliando o processo e estruturação do projeto, além da gestão das pessoas envolvidas com o processo.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri C. **Trabalho digno: inserção social de menores em conflito com a lei através da relação de emprego.** Disponível em: <<http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/artigos/trabalho-digno-insercao-social-de-menores-em-conflito-com-a-lei-atraves-da-relacao-de-emprego-2/>>. Acesso em 14 mai. 2013.

BRASIL, GOVERNO FEDERAL. **Programa Reinserção Social do Adolescente em Conflito com a Lei.** Disponível em: <<http://www.abrasil.gov.br/nivel3/index.asp?id=87&cod=BUSCA>>. Acesso em 15 mai. 2013.

BASILIO, Patricia. **Construção civil leve desacelera em 2012 e salários caem.** Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/1224851-construcao-civil-leve-desacelera-em-2012-e-salarios-caem.shtml>>. Acesso em 03 fev. 2013.

BORGES, Valmir B.; BRANDÃO, Susany S.; MARINHO, Eliane C.P.. **Análise da Gestão de RH na Construção Civil, Teoria x Prática.** Rio de Janeiro, v.2, n.1, p.1-86, 2010.

BUBNIAK, Taiana. **Mercado prevê 2013 estável.** Disponível em <<http://www.gazetadopovo.com.br/imobiliario/conteudo.phtml?id=1327024&tit=Mercado-preve-2013-estavel>>. Acesso em 03 fev. 2013.

CANONICE, Bhuhmer C.F.; PREVIDELLI, J.J.. **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos: monografias, TCCs, trabalho de estágio, projetos de iniciação científica.** Maringá, Unicorpore, 2007.

CASTELO, Ana Maria. **Perspectivas para a construção civil são excelentes para 2013.** Disponível em <<http://www.rotomixbrasil.com.br/perspectivas-para-a-construcao-civil-sao-excelentes-para-2013>>. Acesso em 03 fev. 2013.

CORREA, Elisa. **Vantagens e desvantagens de contratar um preso.** Disponível em: <http://revistapegn.globo.com/Revista/Common/0,EMI82408-17201,00-VANTAGENS+E+DESVANTAGENS+DE+CONTRATAR+UM+PRESO.html>. Acesso em 04 fev. 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos.** São Paulo: Atlas, 1993.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação a administração de pessoal.** São Paulo: Makron Books, 2000.

ENGEL, Márcia. **Responsabilidade social e diferencial competitivo nas empresas**. Disponível em: <<http://www.amcham.com.br/regionais/amchamcuritiba/noticias/2012/responsabilidade-social-e-diferencial-competitivo-nas-empresa>>. Acesso em 03 jun. 2013.

FEJERZSTOJN, Hermes.; MELHADO, Silvio B.; SOUZA, Ubiraci E.L..**Gestão da Produção na Construção Civil**. São Paulo: Notas de aula, 2008.

FRANCISCHINI, Rosângela.; Campos.Herculano.R.. **Adolescente em conflito com a lei e medidas socioeducativas: Limites e (im)possibilidades**. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1397/1097>>. Acesso em 14 mai. 2013.

GALLIE, D.; PAUGAM, S..**Social Precarity and Social Integration. Eurobarometer 56.1. Relatório à Comissão Europeia, Direção-Geral de Emprego**. EORG: Bruxelas, 2002.

MARANHÃO. Magno de Aguiar. **A necessária inserção social**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/administração-e-negocios/a-necessaria-insercao-social/23951/>>. Acesso em 14 mai. 2013.

OLIVEIRA. José A.P. **Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social**. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

SEBRAE-PR. **Administração de Recursos Humanos na Construção Civil**. Curitiba: Sebrae-PR e Sinduscon-PR, 1995.

SILVA. Jane Azevedo da. **Apostila de controle da qualidade I UFJF**. Juiz de Fora: 2006.

SOUZA. Márcio. **Mercado da Construção Civil: Ainda há espaço para crescimento**. Revista Perspectiva. ISAE. 14º edição, março, 2012.

STONER, James A.F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1994.

Teixeira. Samara. **Série áreas promissoras em 2013, construção civil**. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/serie-areas-promissoras-2013-construcaoocivil>>. Acesso em 03 fev. 2013.

## APÊNDICE

### Modelo de Questionário para Empresa

a) Qual a importância da utilização dos detentos no canteiro de obras?

Muito Importante  Importante  Pouco Importante  Não Importante

b) Como a empresa avalia o programa de reinserção social dos apenados?

Muito Importante  Importante  Pouco Importante  Não Importante

c) Em que nível se encontra a adaptação e integração entre colaboradores e detentos?

Excelente  Muito Bom  Bom  Regular  Péssimo

d) O programa, até o momento, teve resultados para a empresa em que níveis?

Excelente  Muito Bom  Bom  Regular  Péssimo

e) Existem planos de ampliação do programa ?

Sim  Não  Indefinido

d) Como a empresa avalia os serviços executados pelos detentos?

Excelente  Muito Bom  Bom  Regular  Péssimo

**Modelo de Questionário para Equipe Administrativa**

a) Qual a importância da utilização dos detentos no canteiro de obras?

Muito Importante  Importante  Pouco Importante  Não Importante

b) Como você avalia o comportamento dos detentos no canteiro de obras?

Excelente  Muito Bom  Bom  Regular  Péssimo

c) Qual a qualidade do serviço nas atividades desenvolvidas pelos detentos?

Excelente  Muito Bom  Bom  Regular  Péssimo

d) Como pode ser classificado o convívio entre equipe administrativa e detentos no canteiro de obras?

Excelente  Muito Bom  Bom  Regular  Péssimo

e) O programa de reinserção social dos detentos, em sua opinião pode ser avaliado como ?

Excelente  Muito Bom  Bom  Regular  Péssimo

f) Recomendaria a contratação desse detento, após o cumprimento da sua pena?

Sim  Não  Indefinido

**Modelo de Questionário para Detentos**

a) Qual a importância da utilização dos detentos no canteiro de obras?

Muito Importante  Importante  Pouco Importante  Não Importante

b) Como você avalia o programa de reinserção social dos apenados?

Excelente  Muito Bom  Bom  Regular  Péssimo

c) Quais as condições presentes no canteiro de obras (vestiários,refeitório e transporte)?

Excelente  Muito Bom  Bom  Regular  Péssimo

d) Qual sua adaptação com a equipe de obra (engenheiro civil,mestre de obras,técnico de edificações,estagiário e almoxarife)?

Excelente  Muito Bom  Bom  Regular  Péssimo

e) Você gosta de participar deste programa ?

Sim  Não  Indefinido

f) Você gosta da atividade que realiza na obra?

Sim  Não  Indefinido